



Sistem Pengawasan terhadap Perjanjian-Perjanjian terkait Pengiriman Pekerja Migran atau Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Yetniwati^{1*}, Elita Rahmi², Hartati³

¹²³ Fakultas Hukum Universitas Jambi, Indonesia

* Corresponding author's e-mail : yetniwatisamad@yahoo.co.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords : Agreement; delivery; supervision; migrant worker.</p> <p>How To Cite : Yetniwati., Rahmi, E., & Hartati. (2020). Sistem Pengawasan terhadap Perjanjian-Perjanjian terkait Pengiriman Pekerja Migran atau Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. <i>Nagari Law Review</i>, 3(2), 56-69.</p> <p>DOI : 10.25077/nalrev.v.3.i.2.p.56-69.2020</p>	<p><i>Supervision of labor in the process of sending migrant worker abroad began at the time of recruitment, registration, counseling, document management, training until departure. Related agreements in the process of sending migrant worker namely: Placement Cooperation Agreement; migrant worker Placement Agreement; and Work Agreement. All these agreements are in practice made in the form of standard agreements. Supervision of the strong party is necessary to avoid oversight in order to provide protection to the weak party. Supervision is carried out by agencies that work in synergy between the Ministry of Foreign Affairs, the Ministry of Manpower and the Regional Government, which has the authority and synergy to supervise both administrative and technical nature with integrated information systems in order to provide protection to Indonesian Migrant Workers Abroad.</i></p>

©2020 NALREV. Faculty of Law Universitas Andalas

1. Pendahuluan

Pengiriman Pekerja Migran Indonesia (dulunya dikenal Tenaga Kerja Indonesia/TKI), berhubung sekarang dalam undang-undang terbaru memakai istilah Pekerja Migran Indonesia, sedangkan peraturan pelaksanaannya masih mengacu kepada peraturan lama yang memakai istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI), karena dalam masih transisi peraturan untuk selanjutnya ditulis PMI/TKI. Pengiriman PMI/TKI ke Luar Negeri, merupakan salah solusi mengatasi pengangguran di Indonesia, disamping itu mereka dapat memberikan visa kepada negara. Proses pengiriman PMI keluar negeri sekarang diatur dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, ketentuan ini telah mencabut Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksana dari UU No.18 Tahun 2017 sampai saat tulisan ini selesai belum ada. Pada Konvensi ILO Nomor 93 Tahun 1949, yang kemudian disempurnakan oleh Konvensi ILO Nomor 145 Tahun 1975 telah mengatur bahwa Negara anggota harus memberikan pelindungan kepada pekerja migran

Manfaat pengiriman PMI/TKI,telah mendatangkan manfaat yang besar, yaitu :

- a. Meningkatkan kerjasama dalam hubungan antar negara (Negara pengiriman tenaga kerja dan Negara penerima).

- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman kerja serta alih teknologi.
- c. Menambah penghasilan pekerja beserta keluarganya.
- d. Meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran negara/devisa¹.

Pengiriman PMI/TKI keluar negeri akan terkait dengan hukum privat dan hukum publik, mulai dari masa pra hubungan kerja, masa berlansungnya hubungan kerja di luar negeri, dan masa pasca hubungan kerja, baik dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Setiap PMI/TKI yang bekerja di Luar Negeri wajib dilindungi mulai dari tahap pra keberangkatan sampai kembali ke tanah air. Sebagaimana konsep perlindungan sebelum bekerja” adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan ke Negara tujuan”². Perlindungan tersebut diperlukan untuk menghindari perlakuan yang tidak diinginkan sebagaimana yang diamanatkan pada Penjelasan Umum UU No.18 Tahun 2017 menyatakan: “bahwa Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia”. Untuk mengatasi dan penegakan hukumnya diperlukan pengawasan.

Pada proses pengiriman calon PMI/TKI mengatur persyaratan untuk dapat menjadi Pekerja Migran. Proses penempatan PMI/TKI ke luar negeri akan terkait dalam lapangan hukum privat dan hukum publik. Dalam lapangan hukum privat yaitu meliputi perjanjian-perjanjian sebagaimana dijelaskan pada Pasal 1 angka 12,13 dan 14 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017, yaitu: 1. Perjanjian Kerja Sama Penempatan; 2. Perjanjian Penempatan PMI; 3. Perjanjian Kerja. Semua perjanjian tersebut dalam praktiknya dibuat dalam bentuk perjanjian baku. Para pihak yang terkait pada masing-masing perjanjian akan berbeda. Para pihak pada Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja. Para pihak pada Perjanjian Penempatan PMI adalah antara Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan Calon Pekerja. Sedangkan para pihak pada Perjanjian Kerja adalah Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³

Disamping perjanjian tersebut juga terkait lagi perjanjian antara Pemerintahan Indonesia dengan Pemerintahan negara tujuan tempat kerja, sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 31 UU No.18 Tahun 2017. Banyaknya jenis perjanjian yang terkait dalam proses pengiriman PMI/TKI, tak luput dari peran pemerintah sebagai pelindung dan pengayom warga negaranya.

Dalam praktiknya banyak perjanjian dibuat dalam bentuk perjanjian baku, dengan dalih efisien waktu membuat kesepakatan. Namun dari segi bargaining, tidak menutup kemungkinan isi perjanjian mengabaikan prinsip keseimbangan, dominanya isi perjanjian ditentukan oleh lembaga yang kuat perekonomiannya.

Perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak lepas dari prinsip-prinsip hukum perjanjian secara umum adalah : asas kebebasan berkontrak, asas konsensual, asas *pacta sun servanda*, asas keseimbangan, asas keadilan. Dari segi formatnya perjanjian di buat dalam bentuk perjanjian baku, dimana isi dan

¹ Abdul Khakim, 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan ke 2, edisi revisi, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.26

² Lihat, Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

³ Fithriatus Shalihah. 2017. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM”, *UIR Law Review* Vol. 01, No.02, Oktober 2017, Faculty of Law, Universitas Islam Riau.

formatnya dibuat secara sepihak, biasanya di buat oleh pihak mempunyai status sosial atau sosial ekonominya lebih tinggi.

Terkait dengan perjanjian-perjanjian yang diperlukan dalam proses pengiriman PMI/TKI ke luar negeri diperlukan pengawasan agar perjanjian baku yang dibuat tidak lepas dari prinsip hukum perjanjian, dan memberikan kepastian hukum. Posisi dari calon PMI/TKI lebih rendah sewaktu bargaining ataupun penawaran dengan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta, maka diperlukan pengawasan yang berpedoman dengan ketentuan yang berlaku.

Pada penelitian terdahulu, banyaknya kasus yang terjadi dalam proses pengiriman PMI/TKI salah satu penyebabnya adalah kurangnya pengawasan, seperti kasus yang terjadi di Nusa Tenggara Timur sebagaimana yang dikatakan oleh Iwanshah Wibisono dan Hermoko adalah: ketidak benaran data atau dokumen calon TKI, hak TKI yang tidak diterima, kurangnya pengawasan pintu keluar masuk sehingga banyak yang berangkat secara illegal.⁴

Kemudian ada pula PMI/TKI yang dipulangkan sebelum jangka waktunya berakhir, seperti yang terjadi pada ABK yang telah direkrut oleh PT. BIS Tegal . “ABK dipulangkan dari luar negeri sebelum menerima hak-haknya, ia dipulangkan oleh pihak agency, dalam Perjanjian Kerja sudah tertuang, apabila ABK pulang sebelum kontrak selesai maka uang jaminan hangus⁵. Kasus yang dialami oleh ABK menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat tidak menggambarkan kepastian hukum dan keadilan.

Begitu juga hasil penelitian dari Elsa Marlina mengatakan bahwa pembuatan dan implementasi Perjanjian Kerja Buruh Migran Indonesia di Malaysia dan Hong Kong di dasarkan atas hukum positif yang berlaku atas negara tujuan. Perjanjian Kerja Buruh Migran Indonesia di Malaysia kurang mengakomodir hak-hak Buruh Migran⁶.

Dari aspek kewenangan pejabat yang berwenang mengawasi penegakan hukum ketenagakerjaan dalam proses pengiriman PMI/TKI juga mengalami permasalahan sebagaimana yang dipublikasikan oleh Ir Binus menyatakan: “ adanya tumpang tindih kewenangan antara Kemenakertrans dan BNP2TKI telah yang diatur pada Peraturan Presiden (Perpres) No 81/2006 tentang Pembentukan BNP2TKI ”⁷.

Untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam proses pengiriman PMI/TKI ke Luar Negeri, maka diperlukan suatu sistem pengawasan terhadap perjanjian terkait pengiriman PMI/TKI sebagai pahlawan devisa bisa dilindungi. Pengertian sistem menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas⁸.

⁴ <http://www.bnp2tki.go.id/read/13093/Konjen-RI-Penang:-Kasus-Adelina-Merangkum-Semua-Kacau-Balau-Keberangkatan-PMI/TKI-Nonprosedural-ke-Luar-Negeri.html> [diakses 26-4-2018]

⁵ <http://koranjuri.com/kasus-buruh-migran-tak-pernah-selesai-aktifis-bnp2tki-seperti-tak-berfungsi/> [diakses tanggal 26-4-2018].

⁶ Elsa Mardiana. 2013. “Perjanjian Kerja Buruh Migran Indonesia: Studi Kasus Pembuatan Perjanjian Kerja Buruh Migran di Malaysia dan Hong Kong”, *Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya tanggal 30-31 Oktober 2013, hlm.104.

⁷ <http://ir.binus.ac.id/2014/12/29/komitmen-perlindungan-tki/> [diakses 22-4-2018]

⁸ <https://www.kbbi.web.id/sistem> [diakses 9-11-2019]

2. Perumusan Masalah

Sistem adalah keseluruhan yang terdiri dari banyak bagian atau komponen yang terjalin dalam hubungan antara komponen yang satu dengan yang lain secara teratur⁹ Sistem pengawasan terdiri dari badan yang berwenang mengawasi dan bagaimana bentuk pengawasannya. Banyaknya persoalan yang terjadi dalam proses pengiriman PMI/TKI maka perlu di teliti dan ditetapkan konsep hukum sebagai perumusan masalah yang akan dibahas dalam tulisan ini yaitu:

- a. Badan apa saja yang berwenang melakukan pengawasan dalam proses pengirimana PMI/TKI keluar negeri?
- b. Bagaimana bentuk pengawasan terhadap perjanjian-perjanjian dalam proses pengiriman PMI/TKI?

Kurang jelasnya kewenangan pengawasan pengiriman PMI/TKI dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia akan berakibat lemahnya penegakan hukum. Berhubung UU No.18 Tahun 2017 diundangkan pada tanggal 22 Nopember 2017, belum mengatur peraturan turunan sebagai peraturan pelaksana dari suatu undang-undang. Pelindunganantara pengawasan ketenagakerjaan dan keberhasilan kerja selalu dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang meliputi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan, dan tata cara pengawasan ketenagakerjaan.¹⁰ Semoga saja tulisan ini dapat menjadi masukan bagi pembuatan peraturan pelaksana UU No.18 Tahun 2017. Penelitian ini dilakukan dengan tipe Yuridis Normatif, dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus.

3. Pembahasan

3.1. Badan yang Berwenang Melakukan Pengawasan Dalam Proses Pengiriman PMI/TKI ke Luar Negeri

Sesuai dengan kontentuan UU No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *Internasional Convention on The Protection of The Right of All Migrant Workers and Members Of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai PelindunganHak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya), bahwa Negara anggota berkewajiban merealisasikan hak-hak yang tercantum dalam Konvensi ILO pada negaranya, agar diberikan perlindungan kepada seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya tanpa diskriminasi. Kewajiban Negara melindungi melalui menteri. Menteri yang dimaksudkan pengawasan dalam negeri ini adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.¹¹ Sementara dalam proses pengiriman PMI/TKI selain menteri Ketenagakerjaan juga terkait Kementerian Luar Negeri, dan Pemerintahan Daerah.

⁹ Ade Fartini, 2018, "Hukum dan Fungsi Negara Menurut Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945", *Jurnal Al-Ahkam*, Vol. 14 No. 1 (Januari-Juni 2018), UIN Sultan Maulanan Hasanuddin Banten, hlm.6.

¹⁰ Rido Mubarak (2015), "Manfaat Pengawasan Bagi Para Buruh (Pekerja)", *Jurnal Mercatoria*, Vol. 8 No. 1/Juni 2015, Universitas Medan Area, hlm. 32.

¹¹ Lihat Pasal 1 angka 33 UUNo 13 Tahun 2003

a. Kementerian Luar Negeri

Pada proses pengiriman PMI/TKI tidak terlepas dari tanggung jawab Kementerian Luar Negeri, maka seharusnya setiap PMI/TKI harus mendaftarkan diri pada Kedutaan Negara Republik Indonesia di negara penempatan, tujuannya adalah agar perwakilan negara dapat memberikan pengawasan dan perlindungan kepada Pekerja Migran. Namun dalam UU No. 18 tahun 2017 tidak mengatur koordinasi antara Kementerian Luar Negeri dengan Kementerian Ketenagakerjaan dalam hal pengawasan PMI/TKI baik dalam proses pengiriman maupun proses penempatan.

Hal ini terlihat pada ketentuan Pasal 76 UUNO. 18 tahun 2017 mengatur tentang pengawasan, yang hanya ditugaskan kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah artinya hanya pengawasan dalam negeri saja. Tidak adanya konsep kewenangan pemerintah pusat disini akan menimbulkan penafsiran yang ambigu. Sedangkan mengawasi Penempatan PMI/TKI pada hal pada Pasal 59 ayat (4) UU NO. 18 tahun 2017 mensyaratkan adanya permintaan PMI/TKI dari Pemberi Kerja, tentunya hal ini mensyaratkan diperlukannya peran dan pengawasan dari Kementerian Luar Negeri.

Setiap calon PMI/TKI yang akan berangkat terlebih dahulu mendapatkan informasi dari berbagai pihak: a. Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan; b. Mitra Usaha di negara tujuan penempatan; dan/ atau c. calon Pemberi Kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan¹². Dalam rangka pengawasan peran Kementerian Luar Negeri sangat dibutuhkan baik pada masa pra penempatan, penempatan maupun masa pasca penempatan. Oleh karena itu perlu adanya koordinasi dengan system informasi terpadu antara Kementerian Luar Negeri dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan Pemerintahan Daerah setempat.

b. Kementerian Ketenagakerjaan

Kegiatan Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.¹³ Kegiatan pengawasan meliputi penegakan hukum ketenagakerjaan. Dalam Pasal 182 UU No. 13 tahun 2003, badan yang berwenang melakukan pengawasan adalah pegawai pengawas di Kementerian yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan Pelindungan PMI¹⁴. Adapun yang dimaksud pemerintah pusat disini adalah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang berkedudukan di Pusat ibu kota. Sedangkan pemerintahan daerah adalah Dinas Ketenagakerjaan di Propinsi, Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota. Selanjutnya ketentuan “Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat secara khusus dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan” .¹⁵

c. Pemerintahan Daerah

Sesuai dengan ketentuan otonomi daerah yang diatur dalam UU No 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, adanya kewenangan daerah untuk mengatur pemerintahan di daerahnya.

¹² Lihat Pasal 9 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017.

¹³ Lihat Pasal 1 Angka (32) UU No.13 Tahun 2003

¹⁴ Lihat Pasal 76 UU.No. 18 Tahun 2017

¹⁵ Pasal.1 Angka 19 Permenaker No.22 tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Adanya kewenangan pemerintahan propinsi adalah pelayanan bidang ketenagakerjaan lintas kabupaten/kota.¹⁶

Dalam sistem Pemerintahan Daerah dibentuklah Dinas Tenaga Kerja Propinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten yang bertanggung jawab kepada Bupati, Dinas Tenaga Kerja Kota yang bertanggung jawab kepada wali Kota. Semua dinas tersebut masing-masing mempunyai pegawai Bidang Pengawasan. Pengawasan dimaksud adalah mengawasi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan baik dalam rangka penempatan Pekerja dalam negeri maupun pengiriman PMI/TKI ke Luar Negeri. Akibat adanya pengawasan ini pemerintah daerah akan dapat memberikan sanksi administrasi, kepada perusahaan yang melanggar ketentuan.

Akhir-akhir ini kebijakan pemerintah dalam proses pengiriman PMI/TKI ke Luar Negeri di setiap daerah diperlukan adanya lembaga Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Lembaga tersebut bertujuan untuk: “ 1. mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan 2. Mewujudkan Pelindungan PMI; 3. memberikan elisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan Calon PMI /atau PMI ; dan 4. mempercepat peningkatan kualitas pelayanan PMI. “¹⁷ LTSA ini terdiri dari berbagai unsur instansi, yaitu Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), Dinas Tenaga Kerja, Dinas Kesehatan, Imigrasi, Kepolisian, BPJS Ketenagakerjaan, BP3TKI, dan perbankan. Masing-masing instansi tersebut memberikan tugas pelayanan sesuai fungsi layanan di LTSA¹⁸. Lembaga ini dibentuk oleh Pemerintahan Daerah, dan pertanggung jawab kepada Pemerintahan Daerah. Dalam proses perekrutan PMI/TKI berawal dari desa harus terlebih dahulu mencari informasi melalui IPK online atau datang ke LTSA setempat. CPMI terlebih dahulu harus memiliki dokumen: bagi yang sudah menikah memiliki surat keterangan status perkawinan dari Pemerintahan Desa, surat keterangan dari suami atau istri, bagi yang belum menikah harus membuat surat izin dari orang tua atau wali, harus diketahui oleh lurah atau kepala desa.¹⁹ Artinya Kepala Desa secara otomatis mengawasi kebenaran data status perkawinan calon PMI/TKI.

Sebagai lembaga yang memberikan pelayanan LTSA bertanggung jawab kepada Pemda setempat yaitu Bupati atau Wali Kota setempat, maka oleh sebab itu Pemda setempat dalam instansinya harus menunjuk secara khusus tentang Pengawasan terhadap Perjanjian yang dibuat antara Calon PMI/TKI dengan Perusahaan Penempatan atau PPTKIS.

3.2. Bentuk Pengawasan Terhadap Perjanjian-perjanjian Terkait Pengiriman Pekerja Migran.

Bentuk pelindungan PMI/TKI dalam proses pengiriman PMI/TKI keluar negeri meliputi “pelindungan administratif dan teknis”.²⁰ Untuk mewujudkan pelindungan diperlukan pengawasan. Pengawasan akan terkait dengan pengiriman PMI/TKI tidak saja terkait kegiatan administratif dan teknis, akan tetapi juga menyangkut penegakan hukumnya. Pengawasan terhadap pelindungan yang bersifat administratif yaitu pengawasan terhadap dokumen, syarat syarat kerja, kondisi kerja ,

¹⁶ Pasal 13 ayat (1)h UU No 32 Tahun 2004

¹⁷ Lihat, Pasal 38 UU No.18 Tahun 2017,

¹⁸ <https://katadata.co.id/berita/2019/07/24/negara-hadir-untuk-pekerja-migran-melalui-layanan-terpadu-satu-atap> [diakses 10-12-2019].

¹⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/meetingdocument/wcms_647497.pdf [diakses 10-12-2019].

²⁰ Lihat Pasal 8 UUNo. 18 Tahun 2017

sedangkan pengawasan terhadap perlindungan teknis meliputi: “a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi; b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja; c. Jaminan Sosial; d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia; e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja; f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan g. pembinaan dan pengawasan”.²¹ Pengawasan terkait dengan penegakan hukum yaitu penegakan hukum yang mengatur norma hukum ketenagakerjaan dan hukum hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan perlindungan. Pengawasan yang dibahas adalah pengawasan dalam perjanjian-perjanjian yang terkait dengan proses pengiriman PMI/TKI, oleh sebab itu pengawasan terhadap klausul dalam perjanjian meliputi norma yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk hal ini diperlukan sistem informasi yang terpadu, sehingga memudahkan dalam proses pengurusan dan proses pengawasan.

Hukum merupakan perwujudan dari peradaban, martabat dan marwah dari seluruh manusia yang berakal sehat dan berbudi luhur dimana hukum itu disepakati.²² Hukum dapat juga bersumber pada perjanjian yang dibuat oleh masyarakat melalui hubungan hukum baik antara individu dengan individu maupun antara individu dengan kelompok yang menimbulkan akibat hukum.

Suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan, kebiasaan yang dianggap baik dan diterima oleh masyarakat, serta undang-undang yang bersifat memaksa.²³ Meskipun salah satu asas hukum perjanjian adalah asas kebebasan berkontrak, namun ada juga pembatasannya dengan tujuan untuk melindungi pihak yang lemah. Baik lemah dari segi sosial, ekonomi, maupun rendahnya tingkat pengetahuan masyarakat. Untuk penegakan hukum perlindungan PMI/TKI diperlukan adanya pengawasan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.²⁴ Setiap calon PMI/TKI yang berminat bekerja ke Luar Negeri akan mengalami beberapa tahapan, yaitu: 1. Tahap pendaftaran; 2. Tahap rekrutmen dan pra-pemberangkatan; 3. Tahap pemberangkatan; 4. Tahap penempatan; 5. Tahap kepulangan.²⁵ Pada semua tahapan tersebut akan terkait 3 jenis perjanjian yaitu: Perjanjian Mitra Kerja, Perjanjian Penempatan Kerja, Perjanjian Kerja. Perjanjian-perjanjian yang terbentuk dalam proses pengiriman PMI/TKI keluar negeri yang mana subjek hukumnya berbeda sesuai dengan konstruksi hukumnya, maka bentuk dan badan yang mengawasi juga akan berbeda.

Hak dan kewajiban para pihak dalam proses pengiriman PMI/TKI akan termuat dalam berbagai perjanjian. Perjanjian yang terkait tidak terlepas dari berbagai asas hukum perjanjian. Salah satu asas dari hukum perjanjian adalah asas kebebasan berkontrak, yaitu kehendak bebas dari pihak-pihak yang

²¹ Lihat Pasal 8 ayat (3) UU No.18 Tahun 2017

²² Hamdan Siregar (2019), “Pelindungan Hukum Terhadap Hak Masyarakat Dalam Perjanjian Kerjasama Perkebunan Kelapa Sawit”, *Jurnal Nagari Law Review*, Volume 2 No. 2 April 2019. Fakultas Hukum Universitas Andalas, hlm. 173.

²³ Tessa Kurniawan, “Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku”, *Jurnal Nagari Law Review*, Vol.1. No. 2 April 2018. Fakultas Hukum Universitas Andalas, hlm. 226.

²⁴ Abdul Khakim. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Cetakan ke 2, edisi revisi, PT.Citra Aditya Bakti, hlm.207.

²⁵ OIM, *Bekerja ke Luar Negeri Secara Legal dan Aman*, Buku Saku, BNP2TKI, <http://www.bnptki.go.id/frame/8967/Bekerja-ke-Luar-Negeri-Secara-Legal-dan-Aman.html> [diakses 29-4-2018].

membuat perjanjian²⁶. Dilihat dari praktiknya perjanjian-perjanjian terkait dalam proses pengiriman PMI/TKI ke luar negeri di buat dalam bentuk perjanjian baku, dimana isi dan format perjanjian dibuat oleh salah satu pihak.

Perkembangan hukum kontrak dewasa ini, dimana asas kebebasan berkontrak lazim diterobos, sehingga perjanjian dibuat dalam bentuk perjanjian baku. Perjanjian baku adalah perjanjian yang isinya dan formatnya ditentukan oleh pihak yang kuat kedudukannya didalam perjanjian itu²⁷. Keabsahan perjanjian baku ditentang oleh Pitlo yang mengatakan:” perjanjian baku seperti perjanjian paksa (*dwang contract*), namun kebutuhan masyarakat berjalan dalam arah yang berlawanan dengan keinginan hukum”²⁸. Disamping pendapat yang menentang , banyak juga yang memperbolehkan perjanjian baku, seperti Asser Rutten berpendapat: “setiap orang yang menandatangani perjanjian, bertanggung gugat pada isi apa yang ditanda tangannya. Tidak mungkin seseorang menandatangani apa yang tidak diketahui isinya.”²⁹ Banyak para ahli yang memperbolehkan adanya perjanjian baku sepanjang dipenuhinya syarat-syarat adanya perjanjian sebagaimana diatur pada Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yaitu: 1. Adanya kesepakatan para pihak; 2. Cakap hukum para pihak yang membuat perjanjian; 3. Hal tertentu; 4. Causa yang halal.

Causa yang halal dalam perjanjian dibidang ketenagakerjaan memang dibutuhkan sepanjang perjanjian itu bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja,oleh karena itu perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang Dasar, Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang yang bersifat memaksa, kesusilaan dan ketertiban umum. Menurut Hondiusse bagaimana dikutip oleh Mariam Darusbadruzaman berpendapat: “perjanjian baku mempunyai kekuatan mengikat berdasarkan kebiasaan dalam masyarakat dalam lalu lintas perdagangan”³⁰.

Sebagai salah satu upaya penegakan hukum ketenagakerjaan, maka setiap perjanjian baku diperlukan legalitas dan pengawasan oleh lembaga yang berwenang. Lembaga yang berwenang dalam proses pengiriman PMI/TKI tentu sesuai dengan jenis perjanjian yang dibuat yakni:

a. Pengawasan terhadap Perjanjian Kerja Sama Penempatan

Pengertian “Perjanjian Kerja Sama Penempatan” adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan PMI dengan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja di negara tujuan”.³¹ Perjanjian tersebut yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan PMI/TKI di negara tujuan penempatan. Adapun pihak yang terkait dalam perjanjian ini adalah Perusahaan Penempatan PMI/TKI yang dikenal dengan PPTKIS, yang mana perusahaan ini berdomisili di Indonesia. Perjanjian Kerja sama ini adalah perjanjian antara dua perusahaan yang berbeda negaranya, maka disini juga akan terkait perjanjian internasional. Adapun isi perjanjian adalah hak dan kewajiban tentang order kebutuhan tenaga kerja di negara mitra kerja.

²⁶ Herlien Budiono, 2006, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia; Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Alih Bahasa Tristam P Moeliono, Bandung:, Citra Aditya Bakti, hlm.104.

²⁷ Mariam Darus Badruzaman, 1994, *Perjanjian Kredit Bank*, Bandung: Alumni, hlm. 49.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Herliene Budiono, 2006, *op,cit*, hlm. 53.

³⁰ Mariam Darusbadruzaman , 1994, *op.cit*, hlm.54.

³¹ Lihat Pasal 1 angka (12) UU No.18 Tahun 2017.

Isi perjanjian yang tidak mengandung keadilan atau melanggar Hak Asasi Manusia akan berakibat batal demi hukum. Maka oleh sebab itu fungsi pengawasan sangat diperlukan. Meskipun Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan telah dihasilkan dan disahkan oleh Perserikatan Bangsa Bangsa, akan tetapi substansi hukumnya dalam konvensi tersebut hanya mengatur pengawasan ketenagakerjaan dalam negeri suatu negara.

Negara yang akan melakukan kerja sama dibidang pengiriman PMI/TKI harus dilegalitas oleh Kementerian Luar Negeri Pemerintahan Indonesia. Alasan harus dilegalitas oleh Kementerian Luar Negeri Pemerintahan Indonesia dan Kementrian Luar Negeri Negara Tujuan, maka setiap format Perjanjian Kerjasama Penempatan harus diketahui oleh Kementerian Luar Negeri Pemerintahan Indonesia dan Kementrian Luar Negeri Negara Tujuan. Adapun tujuan pengawasan adalah untuk menghindari isi perjanjian yang bertentangan dengan Konvensi ILO NO 143 tahun 1975. sebagai mana yang diratifikasi oleh UU No..6 tahun 2012 tentang Pengesahan *Internasional Convention on the Protection of The Rights Of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Pelindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya). Pengawasan akan meliputi penegakan hukum pelindungan yang bersifat teknis dan administratif.

b. Pengawasan terhadap Perjanjian Penempatan Kerja

Pada tahap awal sebelum pendaftaran calon PMI/TKI terlebih dahulu mencari informasi dari Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), atau Konsultan IPK, atau Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) di Kabupaten/Kota, atau Kantor Balai Pelayanan Penempatan dan pelindungan TKI (BP3TKI) Propinsi, atau Bursa Kerja Luar Negeri (BKLN) di kabupaten/kota, atau Kelompok Berlatih CTKI Berbasis Masyarakat (KBBM) Kabupaten dan Kota, atau Organisasi masyarakat atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang membantu Pekerja Migran³².

Setelah mendapatkan informasi, calon PMI/TKI dapat mendaftarkan diri di Kantor DISNAKER Kabupaten/Kota setempat, dan oleh kantor DISMAKER akan diberi kartu pencari kerja dan menginformasikan persyaratan bekerja ke Luar Negeri, kemudian instansi tersebut memerintahkan Calon PMI/TKI mempersiapkan dokumen yang diperlukan sebagaimana yang ditetapkan oleh ketentuan Pasal 13 UU 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran mengatur persyaratan yaitu: bagi yang sudah menikah melampirkan fotokopi buku nikah; surat izin suami atau istri, atau izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah; sertifikat kompetensi kerja; surat keterangan berbadan sehat fisik dan psikologi; paspor; visa kerja; Perjanjian Penempatan PMI/TKI; Perjanjian Kerja.

Semua dokumen tersebut ada yang diurus sendiri oleh Calon PMI/TKI dan ada pula dapat pula diurus melalui bantuan perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Pegawai DISNAKER setempat akan memberikan informasi tentang PPTKIS yang bisa dihubungi oleh Calon Pekerja Migran. Maka oleh sebab itu Calon PMI/TKI harus membuat perjanjian dengan PPTKIS yang bernama Perjanjian Penempatan Kerja. Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI ("SIPPTKI") dari Menteri Ketenagakerjaan.³³

³² OIM, Buku Saku, *op.cit*, hlm.3.

³³ <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt59d4414c05a41/aspek-hukum-isi-perjanjian-kerja-tki-di-luar-negeri> [diakses 29-4-2018]

Berdasarkan Pasal 1 Angka 13 UUNo.18 Tahun 2017 : Perjanjian Penempatan PMI/TKI yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan “adalah perjanjian tertulis antara Pelaksana Penempatan PMI/TKI dan Calon PMI/TKI yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan PMI/TKI di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.³⁴ PPTKIS membuat perjanjian dengan Calon PMI/TKI yang isinya tentang hak dan kewajiban para pihak dalam proses perekrutan. Proses perekrutan dilakukan setelah pihak PPTKIS melakukan tes terhadap kemampuan Calon Pekerja Migran.

Setiap Perjanjian Penempatan Kerja idealnya harus diawasi oleh DISNAKER Kabupaten/Kota setempat agar isi perjanjian tidak bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Meskipun lahirnya perjanjian berdasarkan kesepakatan para pihak, namun proses bargaining tawar menawar isi Perjanjian Penempatan Kerja tidak seimbang, isi perjanjian ditentukan oleh pihak yang status sosial ekonominya lebih tinggi. Posisi Calon PMI/TKI status sosialnya lebih rendah dibandingkan dengan PPTKIS, tidak menutup kemungkinan hak dan kewajiban para pihak tidak seimbang. Untuk menghindari ketidak seimbangan tersebut, maka setiap Format Perjanjian Penempatan Kerja yang belum ditandatangani harus dikoreksi terlebih dahulu oleh DISNAKER Kabupaten/Kota setempat. Kemudian setiap Perjanjian Penempatan Kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak harus didaftarkan ke kantor DISNAKER Kabupaten/Kota setempat paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah ditandatangani. Bagian Pengawasan atau bagian yang ditunjuk DISNAKER Kabupaten/Kota dapat mengoreksi kembali isi Perjanjian Penempatan Kerja tersebut dalam jangka waktu tertentu maksimal 4 hari kerja setelah didaftarkan.

Apabila Perjanjian Penempatan Kerja yang telah di tanda tangani, ternyata bertentangan dengan UUD, Peraturan Perundang-undangan, kesusilaan, ketertiban umum, maka perjanjian tersebut batal dengan cara memberitahukan kepada para pihak. Setelah pemberitahuan batal Perjanjian Penempatan Kerja maka diberi kesempatan kepada para pihak untuk merubah atau memperbaiki isi perjanjian. Pegawai DISNAKER Kabupaten/Kota setempat wajib memberikan arahan terhadap perubahan perjanjian tersebut, untuk membuat perjanjian baru. Perjanjian yang diperbarui dikoreksi lagi oleh Pegawai DISNAKER Kabupaten/Kota setempat. Perjanjian Penempatan Kerja baru yang dianggap tidak bertentangan dengan UUD, Peraturan Perundang-undangan, kesusilaan, ketertiban umum, dapat ditandatangani oleh para pihak.

Setelah menanda tangani Perjanjian Penempatan Kerja, pihak Calon PMI/TKI boleh tinggal di tempat penampungan yang disediakan PPTKIS. Calon PMI/TKI mendapatkan pelatihan berupa keterampilan sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperjanjikan, hukum positif negara tujuan, budaya masyarakat di negara tujuan. Pelaksanaan proses perekrutan di tempat penampungan yang disediakan PPTKIS, atau tidak tinggal ditempat penampungan harus juga diawasi oleh DISNAKER Kabupaten/Kota setempat. Tujuan pengawasan adalah untuk menegakan peraturan perekrutan tenaga kerja dalam rangka perlindungan teknis. Bagi PPTKIS yang melakukan proses perekrutan tidak sesuai dengan standar minimal harus diberikan sanksi hukum administrasi.

Berdasarkan Permenaker No.41 tahun 2015 tentang Penempatan Rencana Kerja dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia, Sarana dan Prasarana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, pada Pasal 1 angka 2 menetapkan “ Penempatan TKI/PMI adalah kegiatan pelayanan untuk pertemuan TKI/PMI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi

³⁴ <https://buruhmigran.or.id/info-kerja-luar-negeri/proses-migrasi-pptkis/> [diakses 27 Desember 2019].

keseluruhan proses perekrutan, pengelolaan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penempatan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan kenegara dari negara tujuan". Artinya pelayanan sebelum keberangkatan meliputi: keseluruhan proses perekrutan, pengelolaan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penempatan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan. Kemudian pada Pasal 6 menentukan "sarana-dan prasarana yang harus dimiliki oleh PPTKIS, yaitu: ruang kerja Komisaris, ruang kerja Staf, ruang kerja tamu/ruang pertemuan, ruang ibadah, kamar mandi/WC, sarana transportasi, sarana komunikasi, komputer, mesin tik, lemari arsip, alat pemadam api (APAR), kotak K3 yang berisi obat, bagan struktur organisasi PPTKIS, papan nama kantor PPTKIS". Meskipun sudah ada norma hukum yang mengatur jenis sarana dan prasarana di PPTKIS, namun belum mengatur tentang standar kelayakan sarana tersebut, juga belum mengatur sarana untuk alat-alat pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Menurut pendapat Soeryono Soekanto bahwa " untuk penegakan hukum diperlukan adanya: faktor hukum itu sendiri, faktor penegak hukum, faktor sarana, faktor masyarakat, faktor kebudayaan " ³⁵.

Faktor sarana sangat diperlukan untuk penegakan hukum yang mengatur perlindungan hukum. Begitu halnya Peraturan Pemerintah Nomor 102 tahun 2000 tentang Standarisasi Nasional, pada Pasal 1 Angka menetapkan bahwa: " Standar Nasional Indonesia (SNI), adalah standar yang ditetapkan oleh Badan Standardisasi Nasional dan berlaku secara nasional". Kemudian pada Pasal 3 ayat (1) PP No. 102 Tahun 2000 menetapkan" bahwa Standardisasi Nasional bertujuan untuk: Meningkatkan perlindungan kepada konsumen, pelaku usaha, tenaga kerja, dan masyarakat lainnya baik untuk keselamatan, keamanan, kesehatan maupun pelestarian fungsi lingkungan hidup". Proses pelatihan di PPTKIS dan Dinas Ketenagakerjaan haruslah memenuhi persyaratan standar minimal kelayakan alat-alat yang dipergunakan dan sistem pendidikan yang dilakukan.

c. Pengawasan terhadap Perjanjian Kerja

Setelah pelatihan dilakukan ditempat penempatan, kemudian Calon PMI/TKI di tes atau diuji kompetensi, jika lulus akan diberikan Sertifikat Kehadiran dan Sertifikat Profesi atau Sertifikat Ketrampilan. Kemudian diadakan tes kesehatan, dan pengurusan paspor, ijin kerja dan devisa kerja, dan calon PMI/TKI berkewajiban membayar Dana Pembinaan Tenaga Kerja, mendaftarkan diri sebagai peserta asuransi tenaga kerja dan mengikuti Pembekalan Akhir Keberangkatan (PAP), kemudian melakukan Penandatanganan Perjanjian Kerja. ³⁶

Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 14 UU No. 18 Tahun 2017, adalah perjanjian tertulis antara PMI/TKI dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perjanjian Kerja ditanda tangani oleh Calon PMI/TKI Indonesia sebaiknya bersamaan dan dihadapan majikan pemberi kerja dan disaksikan oleh PPKIS dan agent di negara tujuan. Penanda tanganan perjanjian dilakukan setelah PAP (Pembekalan Akhir Penempatan). Sebagai salah satu bentuk perlindungan kepada Calon Pekerja Migran, terlebih dahulu PMI/TKI melapor ke KBRI di negara tujuan.

³⁵ Agus Riyanto, "Penegakan Hukum Masalahnya, Apa", *jurnal Business Law*, Bisnis Universtity melalui <https://business-law.binus.ac.id/2018/12/26/penegakan-hukum-masalahnya-apa/> [diakses 10-12-2019]

³⁶ OIM, Buku Saku, *op.cit*, hlm.8

Bentuk Perjanjian Kerja sebaiknya di buat dalam bentuk perjanjian baku, hal bertujuan agar isi perjanjian terhindari kesemena-menaan pihak pemberi kerjam. Perjanjian Kerja dibuat dalam bentuk perjanjian standar yang ditetapkan oleh pemerintah sebagaimana yang ditetapkan dan diberlakukan pemerintahan Hong Kong, sehingga Honkong menjadi negara tujuan yang menjadi idola bagi Pekerja Migran³⁷.

Perjanjian Kerja yang telah ditanda tangani oleh PMI/TKI dengan pemberi kerja harus di daftarkan di KBRI negara tujuan, perjanjian dibuat minimal rangkap 6 (enam) karena akan diberikan Pekerja Migran, Pemberi Kerja , PPTKIS, KBRI, Disnaker Propinsi, dan agent dinegara tujuan. Tujuannya adalah: 1. agar pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dapat diketahui oleh para pihak yang terikat, juga adanya pengawasan oleh PPTKIS, Agen, dan KBRI, Disnaker Propinsi; 2. Jikaterjadi sengketa dikemudian hari antara PMI/TKIdengan Pemberi kerja, apabila Perjanjian Kerja hilang atau rusak dalam kekuasaan Pekerja Migran, maka alat bukti Perjanjian Kerjabisa di dapatkan kembali.

Secara garis besar isi Perjanjian Kerja adalah mengenai: masa berlakunya Perjanjian Kerja; penjelasan terkait tempat kerja: tugas dan tanggung jawab pekerja; tanggung jawab majikan; pembayaran gaji; tidak boleh diadakan pemotongan gaji; waktu istirahat; pembatalan Perjanjian Kerja oleh majikan; pembatalan perjanjian oleh pekerja migran; ketentuan umum terkait dengan biaya perjalanan pekerja dan proses penyelesaian penyelesaian permasalahan menggunakan hukum Malaysia), perpanjangan Perjanjian Kerja dengan Malaysia³⁸.

Menurut penulis selain substansi hukum tersebut diatas adalagi norma hukum yang harus di muat dalam Perjanjian Kerjayaitu: perlindunganupah sewaktu PMI/TKIsakit; waktu cuti; tanggung jawab majikan ketika mengalami kecelakaan kerja; uang kesejahteraan; hak perja untuk berserikat di negara tujuan; memberikan kesempatan untuk mengadakan pertemuan pada tempat yang ditentukan oleh organisasi PMI/TKIdi negara tujuan; hak memilih lembaga penyelesaian perselisihan; keharusan dalam ikut serta dalam asuransi kesehatan atau asuransi kesehatan dan keselamatan kerja; ganti kerugian akaibat kesalahan atau kelalaian pekerja; denda kepada majikan jika upah terlambat memberikannya kepada Pekerja Migran; tanggung jawab biaya transportasi PMI/TKIsewaktu kepulangan dihari lebaran (cuti) juga diakhir Perjanjian Kerja ; pihak yang bertanggung jawab jika terjadi kematian Pekerja Migran; kesempatan menunaikan ibadah agama; jenis pekerjaan atau perbuatan apa yang dilarang terkait dengan budaya negara tujuan. Perjanjian Kerja yang dibuat harus dalam bentuk dua bahasa, yaitu bahasa Indonesia dan bahasa nasional negara tujuan.³⁹

4. Penutup

4.1. Kesimpulan

Pengawasan terhadap proses pembentukan perjanjian dimulai dari Perjanjian Kerja Sama Penempatan antara pengusaha atau majikan di luar negeri dengan PPTKIS, yang diawasi oleh Kementerian Luar Negeri. Pengawasan ini meliputi permintaan atau fasilitas lowongan kerja. Pengawasan terhadap Perjanjian Penempatan Kerja dilakukan oleh Pemerintahan Daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan di daerah, harus mengawasi setiap Perjanjian Penempatan PMI/TKI yang dibuat oleh PPTKIS dengan

³⁷ Elsa Mardiana, *op,cit*, hlm. 102.

³⁸ *Ibid*, hlm. 97

³⁹ Lihat Pasal 31 UUNo.24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara Serta Lagu Kebangsaan.

Calon Pekerja Migran. Sedangkan Perjanjian Kerja diawasi oleh Kementerian Luar Negeri dengan Kementerian Ketenagakerjaan Pusat.

Bentuk pengawasan yang dilakukan adalah penegakan hukum perlindungan kerja bersifat administrasi, teknis mencakup sarana dan prasarana, klausul yang terdapat dalam perjanjian tidak bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPperdata.

4.2. Saran

Disarankan kepada Pemerintah hendaknya membuat peraturan pelaksana dari UU No.18 tahun 2017, peraturan tersebut harus membuat ketentuan mengenai koordinasi antara Kementerian Luar Negeri, Kementerian Ketenagakerjaan dan Pemerintahan Daerah dengan sistem informasi yang terpadu, dan kerjasama yang bersinergi, maka perlu diadakan badan khusus yang mengawasi perlindungan pekerja migrant.

Referensi

- Abdul Khakim. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan ke 2, edisi revisi, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Elsa Mardiana, *Perjanjian Kerja Buruh Migran Indonesia: Studi Kasus Pembuatan Perjanjian Kerja Buruh Migran di Malaysia dan Hong Kong*, *Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya tanggal 30-31 Oktober 2013.
- Herlien Budiono, 2006, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia; Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Alih Bahasa Tristam P Moeliono, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mariam Darus Badruzaman. 1994. *Perjanjian Kredit Bank*, Bandung: Alumni
- OIM, *Bekerja ke Luar Negeri Secara Legal dan Aman*, Buku Saku, BNP2TKI, <http://www.bnp2tki.go.id/frame/8967/Bekerja-ke-Luar-Negeri-Secara-Legal-dan-Aman.html> [diakses 29-4-2018].
- Soerjono Soekanto, 1983, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT. Grafindo
- Sutan Remy Sjahd"eni, 2009, *Kebebasan Berkontrak, dan Pelindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Indonesia*, Jakarta: Gratifi.

Jurnal

- Ade Fartini. 2014. "Hukum dan Fungsi Negara Menurut Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945", *Jurnal Al-Ahkam*, Vol. 14, No. 1
- Fithriatus Shalihah. 2017. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM", *UIR Law Review*, Vol. 01, No.02, Oktober 2017, Faculty of Law, Universitas Islam Riau.

Hamdan Siregar (2019), "Pelindungan Hukum Terhadap Hak Masyarakat Dalam Perjanjian Kerjasama Perkebunan Kelapa Sawit", *Jurnal Nagari Law Review*, Vol.2, No. 2 April 2019. Fakultas Hukum Universitas Andalas.

Muhammad Marafwansyah, Sanusi Bintang, Darmawan, (2018), "Perjanjian Baku dalam Perjanjian Sewa Beli Kendaraan Bermotor pada Perusahaan Pembiayaan", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 20, No. 2, (Agustus, 2018), Faluktas Hukum Universitas Syiah Kuala.

Ratih Probosiwi, 2015, "Analisis Undang-undang Pelindungan Tenagakerja Indonesia di Luar Negeri", *Jurnal Kawistara*, Vol. 5, No. 2, Agustus 2015, Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (B2P3KS) Yogyakarta, Kementerian Sosial RI.

Rido Mubarak (2015), ""Manfaat Pengawasan Bagi Para Buruh (Pekerja), *Jurnal Mercatoria*, Vol 8 No 1/Juni 2015, Universitas Medan Area.

Tessa Kurniawan , "Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku", *Jurnal Nagari Law Review*, Vol.1. No.. 2 April 2018. Fakultas Hukum Universitas Andalas.

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara Serta Lagu Kebangsaan.

Perundang-Undangan

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Website

<http://www.bnp2tki.go.id/read/13093/Konjen-RI-Penang---Kasus-Adelina-Merangkum-Semua-Kacau-Balau-Keberangkatan-PMI/TKI-Nonprosedural-ke-Luar-Negeri-.html>

<http://koranjuri.com/kasus-buruh-migran-tak-pernah-selesai-aktifis-bnp2tki-seperti-tak-berfungsi/>

<http://ir.binus.ac.id/2014/12/29/komitmen-perlindungan-tki/>

<https://www.kbbi.web.id/sistem>

<https://katadata.co.id/berita/2019/07/24/negara-hadir-untuk-pekerja-migran-melalui-layanan-terpadu-satu-atap>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/meetingdocument/wcms_647497.pdf