

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia telah menjadi salah satu negara pengekspor tenaga kerja terbesar di dunia. Menurut data dari survei World Bank pada tahun 2017 ada sebesar 9 juta tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Data tersebut merupakan gabungan dari pekerja migran yang bekerja dengan dokumen resmi dan pekerja migran yang merantau secara ilegal atau tanpa dokumen lengkap. Hal ini setara dengan hampir 7 persen dari total angkatan kerja Indonesia. Persentase jumlah Pekerja migran digambarkan seperti tabel berikut.¹

Negara	Malaysia	Arab Saudi	Singapura	Dataran China	Lain-lain
Jumlah persentase (%)	55%	13%	5%	16%	11%

Indonesia menduduki posisi ke 3 di Asia Timur dalam pengiriman tenaga kerjanya ke luar negeri, hanya kalah dengan China dan Filipina yang memiliki jumlah lebih banyak. Dalam beberapa tahun terakhir jumlah pekerja migran Indonesia meningkat dan menjadi salah satu komponen penting tenaga kerja nasional. Pada tahun 2005 terdapat sekitar 3 juta penduduk Indonesia yang secara proseduran menjadi tenaga kerja migran, hal ini setara dengan 3 persen dari total angkatan kerja nasional. Lalu pada

¹ World Bank , Perkerja Global Indonesia : Antara Peluang & Resiko, <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/pekerja-global-indonesia-antara-peluang-dan-risiko> 1 November 2017 , h. 11 dikunjungi pada tanggal 15 mei 2021

tahun 2016, jumlah pekerja migran yang secara prosedural melesat hingga menjadi 4,9 juta yang setara dengan 3,8 persen angkatan kerja nasional.² Angka ini dapat lebih tinggi bilah melihat pekerja migran non prosedural. Banyaknya Warga negara Indonesia yang menjadi Pekerja migran dikarenakan melimpahnya Sumber daya manusia, sedangkan berbanding terbalik dengan lapangan kerja yang tersedia. Hal ini mengakibatkan banyak sekali pengangguran. Di Konstitusi UUD NRI 1945 pada pasal 27 ayat (2) menyatakan “tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka seharusnya setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kebutuhannya”.

Masyarakat demi mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak maka bekerja di luar negeri adalah salah satu pilihan. Alasan terbatasnya lapangan pekerjaan di dalam negeri dan tingkat upah yang rendah menjadi faktor utama. Pembangunan Ekonomi di negara maju mendorong upah dan kondisi lingkungan ke taraf lebih tinggi. Pembangunan tersebut juga menjadikan permintaan kebutuhan tenaga kerja meningkat Sehingga dibutuhkannya impor tenaga kerja. Para pekerja Migran Indonesi tertarik untuk bekerja di luar negeri dikarenakan Upah dan kondisi lingkungan kerja berada di taraf yang lebih tinggi. Kondisi ini merupakan hak konstitusional sebagai warga negara. Pasal 28 E ayat 1 UUDN RI 45 menyatakan “...setiap orang bebas memilih pekerjaan...memilih tempat

² *Ibid*

tinggal di wilayah negara Indonesia dan meninggalkannya, serta berhak untuk kembali.”

Jenis pekerjaan yang paling banyak digeluti Pekerja Migran Indonesia yaitu:

Jenis Pekerjaan	PRT/Pengasuh Anak	Pekerja Pertanian	Pekerja Kontruksi	Pekerja Pabrik	Perawat Lansia	Hospitality
Persentase (%)	32%	19%	18%	8%	6%	4%

Hal-hal mengenai pengaturan Tenaga Kerja Indonesia diatur di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Pada undang undang ini memiliki tujuan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap Tenaga kerja. Pada rumusan pasal 31 sampai dengan pasal 38 mengatur tentang penempatan tenaga kerja. Dapat dilihat contohnya pada pasal 31 Bahwa “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Maka tidak boleh ada perlakuan diskriminasi dalam bentuk apapun. Selanjut UU tersebut mengamantkan untuk dibuat undang undang tersendiri mengenai penempatan kerja di luar negeri. Maka lahirlah Undang – Undang 39 tahun 2004 tentang tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Selanjutnya disebut sebagai UU PPTKLN) yang diganti

dengan Undan-Undang No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Selanjutnya disebut sebagai UU PMI).

Pengertian tentang pekerja migran dapat dilihat di pasal 1 angka 2 UU PMI yaitu adalah “setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”. Sebelum penggunaan frasa PMI, Pemerintah menggunakan penyebutan kepada Pekerja migran yaitu Tenaga kerja Indonesia (TKI), hal ini dikarenakan disesuaikan dengan UU sebelumnya yaitu UU PPTKLN. Penggunaan penyebutan tersebut dikarenakan UU PPTKLN yang merupakan bentuk amanat dari UU Ketenagakerjaan, pada uu 13 tahun 2003 menggunakan dua istilah sekaligus yakni buruh/pekerja. Maka berdasarkan uu tersebut agar terjadinya konsistensi, pemerintah menggunakan sebutan TKI untuk warganya yang menjadi pekerja migran di luar negri.

Perubahan nama dari TKI menjadi PMI dirasa tepat dikarenakan secara bahasa, istilah yang tepat untuk seseorang yang bekerja adalah “pekerja” dengan kata dasar “kerja”. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) artinya adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian³. Sedangkan tenaga kerja menurut KBBI adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu atau sebagai pegawai yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.⁴ Pekerja migran menurut buku saku *ILO (international labour organization)*

³ Kamus besar bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kerja>, dikunjungi pada tanggal 20 November 2020

⁴ *Ibid*

adalah seseorang yang telah bermigrasi dari suatu negara ke negara lain, dengan sebuah tujuan bahwa orang tersebut akan dipekerjakan oleh seseorang yang bukan dirinya sendiri, termasuk siapa pun yang biasanya disebut dengan sebutan seorang migran, untuk bekerja.⁵

Alasan pembentukan UU PMI didasari untuk melindungi Pekerja Migran dari perdagangan manusia, perbudakan, korban kekerasan dan hal-hal yang melanggar hak asasi manusia. Pelindungan Pekerja Migran meliputi pelindungan secara lembaga yaitu kememtrian sebagai Regulator dengan Badan Sebagai operator. Pada Undang-undang ini peran Pemerintah lebih luas dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia lalu juga menggunakan sistem yang terpadu antara pemerintah Pusat dan daerah. Peran pemerintah daerah di dalam Undang-undang ini sedikit diberi Peran yang lebih luas dari sebelumnya dikarenakan melibatkan dari tingkat terendah yaitu desa, kota/kabupaten dan Provinsi. Ruang lingkup pelindungan pekerja Migran dimulai dari proses perekrutan, pembinaan, pemberangkatan dan sampai dengan purna Peran pemerintahan daerah yang lebih luas ditunjukan dengan terbitnya Peraturan daerah di tingkat Provinsi dan Kabupate/Kota asal dari pekerja Migran. Contohnya dengan terbitnya Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Dan Keluarganya. Tugas dan tanggung jawab dari pemerintah daerah pada pasal 10 yaitu :

⁵ Buku saku perlindungan & pencegahan untuk pekerja migran Indonesia , <https://www.ilo.org/df/> , dikunjungi pada tanggal 20 November 2020

- a. mensosialisasikan informasi tentang migrasi aman dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
- b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia dengan memperhatikan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
- d. mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di Daerah yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- f. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di Daerah;
- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan; dan
- h. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Pekerja Migran yang diberangkat haruslah memiliki keahlian saat berangkat ataupun setelah purna⁶. Pengiriman pekerja migran terdiri atas:

1. Prapemberangkatan, terdiri atas : Motivasi, Pendaftaran Penggunaan surat-surat, Dalam Penampungan (Pemeriksaan kesehatan, Pendidikan dan pelatihan, Penandatanganan kontrak, Keadaan selama di Penampungan)
2. Selama di negara tujuan atau masa kerja
3. Purna pemberangkatan.

Kebijakan Untuk menempatkan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri

⁶ Guus Heerma Van Voss dan Surya Tjandra, *Bab-bab tentang hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, h. 61

memberikan dampak Positif berupa pengurangan pengangguran di dalam negeri, meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga Pekerja Migran, memperoleh ketrampilan dan pengalaman dan menambah devisa negara. Pekerja Migran Indonesia dapat dikatakan sebagai Pahlawan devisa, dikarenakan para Tenaga kerja Migran menyumbangkan pemasukan devisa dalam bentuk remitansi. Yaitu uang yang ditransfer pekerja migran kepada keluarganya di Indonesia. Remitansi menghasilkan keuntungan dari selisih kurs antar negara tujuan penempatan dan negara Indonesia. Tercatat terdapat Rp 118 Triliun yang masuk Pada Tahun 2016⁷. Bagi Indonesia sebagai negara pengirim remitansi berpengaruh sebagai instrumen dalam memperbaiki keseimbangan pembayaran dan merangsang tabungan investasi di Indonesia.⁸ Remitansi masih menjadi primadona dalam surplus transfer berjalan dikarenakan stabilnya pengiriman TKI setiap tahunnya dan cenderung meningkat. Remitansi memiliki dampak yang besar bagi negara berkembang Seperti Indonesia. Sekitar 75% dari total remitansi dunia mengalir ke negara-negara berkembang⁹. Menurut sumber tahunan BP2MI data remitansi Pekerja Migran Indonesia Periode 2018-2020 yaitu sebagai berikut¹⁰ :

	Tahun
--	-------

⁷ World Bank, *Op.cit.*, h. 16

⁸ Dwi Putri Saragih, *Kajian Ekonomi Politik Dari Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Ke Malaysia*, Skripsi, Departemen Ilmu Politik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara Medan 2018, H 48

⁹ Yudhan Rinto Prabowo, *Dampak Remitansi Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan*

Ekonomi Di Indonesia, **Skripsi**, Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta , 2018 , h. 1

¹⁰ BP2MI , *Data Penempatan dan Pelindungan PMI periode tahun 2020*, hal 39

Kawasan	2018	2019	2020
Asean	USD 3.651.590.000	USD 3.687.430.000	USD 2.311.940.000
Timur Tengah	USD 4.362.040.000	USD 4.289.890.000	USD 2.558.450.000
Asia Selain Asean	USD 2.890.020.000	USD 3.388.380.000	USD 2.212.140
Eropa	USD 35.000.000	USD 32.460.000	USD 17.990.000
Australia	USD 16.190.000	USD 15.520.000	USD 8.190.000
Afrika	USD 440.000	USD 1.550.000	USD 2.220.000
Amerika	USD 18.960.000	USD 19.940.000	USD 8.730.000
Total Remintasi Pekerja Migran Indonesia	USD 10.974.240.000	11.435.160.000	USD 7.119.960.000

Data world bank mengungkapkan bahwasanya Indonesia sebagai salah satu penerima remintasi terbesar bahkan masuk dalam *Top Emigration Countries* dengan peringkat ke 19 di dunia. Remintasi Indonesia di wilayah Asia Pasifik hanya kalah dengan China di urutan pertama sebesar US\$ 51 miliar. Filipina di urutan kedua sebesar US\$ 21,3 miliar dan Vietnam US\$ 7,2 miliar.¹¹

Selain dampak positif terhadap pengiriman Pekerja Migran ke luar negeri terdapat juga dampak negatif dengan adanya pengiriman Pekerja Migran. Seringkali Pekerja Migran menjadi korban dari penganiyaan, terutama pekerja migran wanita. Sehingga mendapat respon dari pemerintah dengan memberlakukan moratorium ke beberapa negara diantaranya Malaysia dan negara-negara di Timur Tengah. Moratorium adalah kebijakan dari pemerintah untuk menghentikan pengiriman pekerja migran domestik ke luar negeri bertujuan agar semua pihak melakukan evaluasi dan

¹¹ World Bank, *Op.cit.*, h. 21

pembenahan sistem penempatan dan perlindungan pekerja Migran. Tetapi dengan adanya moratorium juga berdampak negatif dengan meningkatnya pekerja migran non prosedural ke luar negeri yang justru mendapatkan resiko yang lebih besar dikarenakan tidak bisa diawasi oleh pemerintah.¹² Sehingga moratorium tersebut dicabut pada tahun 2011 setelah tercapai kesepakatan antara pemerintah dengan negara tujuan mengenai perlindungan PMI. Selain itu banyak sekali pekerja migran yang terkena kasus hukum mulai dari yang ringan sampai berat. Hal ini menjadikan harga diri bangsa Indonesia tercoreng dengan adanya beberapa kasus hukum tersebut. Kasus hukum yang menjadikan korbannya yaitu pekerja migran diantaranya yaitu *OverCharging*/biaya penempatan berlebih.

OverCharging ialah biaya berlebih dari hal penempatan Pekerja Migran di luar negeri yang meliputi biaya perkrutan, pengurusan dokumen pelatihan, penampungan, pemberangkatan sampai negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan. Adanya Biaya Penempatan tersebut dikarenakan pasal 76 uu 39 tahun 2004 dan peraturan peraturannya. Meskipun Undang-undang tersebut telah dicabut tetapi peraturan turunan tersebut masih tetap berlaku. Dalam prakteknya Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia atau selanjutnya disingkat P3MI membebankan beberapa biaya kepada Pekerja Migran yang mengakibatkan pekerja migran terlilit hutang hingga berlipat-lipat. Praktik tersebut memberatkan bagi

¹² Amanda R. Y. , 'Kebijakan Moratorium dan Dampaknya Terhadap Pengiriman Tenaga Kerja ke Arab Saudi' , Jurnal Analisis Hubungan Internasional' , Vol. 5 No. 2, Juni 2016, h.9

Pekerja migran yang baru atau pemula hingga pekerja migran yang telah purna atau telah kembali ke Indonesia, dikarenakan biaya penempatan tersebut disamakan dengan utang Pekerja migran kepada P3MI yang harus dibayar. Sedangkan untuk pekerja migran Pemula 6 bulan pertama merupakan masa penyesuaian, sehingga rentan atas pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya Overcharging tersebut menjadi Pekerja migran memilih untuk menjadi pekerja migran non prosedural dikarenakan beban finansial yang besar. Berikut merupakan Inventaris peraturan turunan yang membebaskan biaya kepada Pekerja Migran:

1. Keputusan Menteri No KEP 17/MEN/II/2011 tentang biaya penempatan dan perlindungan calon tenaga kerja Indonesia Negara tujuan Republik Korea.
2. Keputusan Menteri No KEP 152/MEN/VI/2011 tentang Biaya Penempatan dan Perlindungan Calon tenaga kerja Indonesia Negara Tujuan Republik Malaysia
3. Keputusan Menteri No 98 Tahun 2012 tentang komponen dan Besarnya biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Domestik Negara Tujuan Hong Kong Sar
4. Keputusan Menteri No 588 Tahun 2012 tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Domestik Negara Tujuan Singapura.
5. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : Kep.152/Pptk/Vi/2009 Tentang Komponen Dan Besarnya Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Sektor Formal Untuk Negara Tujuan Taiwan

Dengan mengambil contoh biaya penempatan di negara tujuan Taiwan, Pekerja Migran Indonesia menanggung Sekitar Rp.14.725.000 ditambah dengan 315 US\$ (kurs 14.775 Rupiah) yang ditotal Rp 19.379.703. atau setara dengan NT\$ 38.226. Meskipun Pemerintah telah memberikan batas

Maksimal biaya penempatan yang ditanggung oleh pekerja migran, tetapi didalam prakteknya banyak pekerja migran yang dibebankan biaya diatas batas maksimal. Diantaranya¹³:

1. Biaya pelayanan, Tahun sebesar NT\$ 1800 per bulan, Tahun II NT\$ 1700 dan Tahun III NT\$1500
2. Biaya asuransi kesehatan sebesar NT\$ 284 per bulan, total NT\$ 10.224
3. Biaya asuransi tenaga kerja sebesar NT\$ 328 perbulan, total NT\$ 11.808
4. Biaya Alien Residence Certificate (ARC) sebesar NT\$ 1000 per tahun, total total NT\$ 3000.

Beban tanggungan yang ditanggung Pekerja Migran Sangatlah besar melihat jumlah yang tertuang diatas. Niat Pekerja Migran untuk mendapat pekerjaan dan upah yang lebih tinggi malah menjadi rentetan lilitan hutang dan beban tanggungan yang ditanggungnya. Pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk menjawab biaya penempatan yang mahal dengan Kredit Usaha Rakyat¹⁴, yaitu pembiayaan kepada Calon Pekerja Migran untuk mengganti biaya yang ditimbulkan selama proses penempatan kerja dan biaya tambahan karena adanya aturan turunan maupun tingginya suku bunga dari lembaga pinjaman.

KUR merupakan subsidi pemerintah kepada bank pelaksana pembiayaan. Tetapi pada praktelnya KUR mengalami rendahnya serapan

¹³ Bobi Anwar Ma'arif, "NUSRON WAHID DESAK TAIWAN GRATISKAN BIAYA PENEMPATAN TKI", <https://buruhmigran.or.id> , 18 April 2019, diakses pada tanggal 16 Mei 2021 jam 14.00.

¹⁴ Bobi Alwy, "Siaran Pers SBMI: Hentikan Praktik Overcharging oleh PPTKIS", <https://buruhmigran.or.id/2016/10/30/hentikan-praktik-overcharging-oleh-pptkis/> ,30 Oktober 2016, diakses pada tanggal 16 Mei 2021 jam 14.00

subsidi sehingga dikarenakan beberapa hambatan. Yaitu tentang persyaratan teknis seperti pada bank-bank umumnya yaitu mengedepankan aspek kehati-hatian, pembayaran yang mepet dengan pemberangkatan lalu Calon Pekerja Migran haruslah menjaminkan kepada perusahaan pembiayaan atau bank. Maka dengan ini banyak calon pekerja Migran yang enggan untuk mendaftar KUR dikarenakan Proses yang rumit dan perlu adanya jaminan.¹⁵

Oleh Karena itu perlunya perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia terhadap biaya penempatan berlebih yang dibebankan kepada Pekerja Migran. Pelindungan Hukum adalah pelindungan akan harkat dan markabat serta pengakuan terhadap Hak Asasi Manusia yang dimiliki oleh subjek hukum di dalam suatu negara berdasarkan perindungan dari kesewenang-wenangan¹⁶. Pelindungan Hukum dari permasalahan ini ialah Pelindungan Pekerja Migran yang menghadapi masalah ataupun menjadi korban terhadap Praktek Pembebanan biaya penempatan berlebih oleh P3MI.

Pelindungan merujuk pada penjelasan umum UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mencakup pada berbagai aspek yang bersumber pada kekuasaan rakyat sehingga hukum harus mengedepankan keadilan

¹⁵ Elsa Catriana, “Menkop Teten Sebut Serapan KUR Masih Kecil, Ini Sebabnya”, *Kompas News* (online), 23 Juni 2020, h.1 <https://money.kompas.com/read/2020/06/23/161200126/menkop-teten-sebut-serapan-kur-masih-kecil-ini-sebabnya>

¹⁶ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h.25

bukan pada kepentingan penguasa.¹⁷ Sehingga perlunya langkah-langkah dalam mencapai keadilan dalam proses penempatan PMI ke luar negeri. Untuk itu perlunya kebijak penempatan yang matang dan sistematis. . Pengiriman PMI hakekatnya bukan hanya persoalan mempertemukan kebutuhan para PMI dengan majikan dari luar negeri se, namun juga terkait perbaikan harkat dan martabat para PMI dan keluarganya. Sehingga Hal ini harus ditempuh pemerintah.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengenaan biaya penempatan PMI yang melebihi struktur biaya yang ditentukan pemerintah
2. Jenis Sanksi Apa saja yang dikenakan terhadap P3MI yang mengenakan biaya penempatan kepada PMI melebihi struktur biaya yang ditentukan pemerintah

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang sebagaimana telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai antara lain sebagai berikut :

1. Mengkaji dan menganalisa mengenai Tindakan P3MI dalam Pembebanan Biaya Penempatan Berlebih (Over Charging) terhadap Pekerja Migran Indonesia.
2. Mengkaji dan menganalisa mengenai Pelindungan Hukum atas Biaya

¹⁷ Suhartoyo, 'Prinsip Persiapan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri' *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 3, August 2019.

Penempatan Berlebih (Over Charging) yang menimbulkan masalah dan kerugian.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari adanya penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk segi teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu hukum utamanya dalam bidang hukum Perburuhan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Untuk segi praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan studi guna menjadi tambahan informasi dan pengetahuan bagi semua kalangan yang berkaitan dengan perkembangan ilmu hukum utamanya dalam bidang hukum Perburuhan.

1.5. Metode

1. Tipe penelitian hukum

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang sebagaimana telah diuraikan diatas, maka tipe penelitian yang digunakan adalah *doctrinal research*. Tipe penelitian ini dilakukan dengan meneliti dan menganalisa norma hukum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki keterkaitan dengan isu-isu hukum yang akan diteliti dalam penelitian ini. Dengan harapan hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah memberikan preskripsi mengenai apa yang

seyogianya¹⁸.

2. Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan cara merujuk pada prinsip hukum dalam pandangan- pandangan sarjana, doktrin hukum, pendapat hukum, ataupun dalam peraturan perundang-undangan yang secara eksplisit maupun implisit, sedangkan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan mengkaitkan antara peraturan perundang-undangan terkait dengan isu hukum yang telah dirumuskan dalam penelitian¹⁹. Jika dikaitkan dengan penelitian ini maka, untuk pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan merujuk pada Konsep perlindungan hukum dalam pandangan sarjana, doktrin hukum, pendapat hukum, ataupun dalam peraturan perundang-undangan terkait seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pekerja Migran Indonesia serta untuk pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan merujuk pada peraturan perundang-undangan yang terkait dengan isu hukum seperti Peraturan- peraturan turunanya.

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana, Jakarta, 2017, h. 130.

¹⁹ *Ibid*, h. 93

3. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang dikumpulkan berupa peraturan perundang-undang, risalah dari peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim terkait dengan materi penulisan.²⁰

Adapun sumber-sumber bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penilaian Dan Penetapan Mitra Usaha Dan Pengguna Perseorangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 5, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5390)

²⁰ *Ibid*, h. 93

- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaa Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan Dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesai Tahun 2015 Nomor 30, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5660).
 - f. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 263)
 - g. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomoer 45 Tahun 2015 Tentang Pembiayaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.
 - h. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 9 tahun 2019 tentang Tata cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
 - i. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
- Sedangkan sumber bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumendokumen resmi, seperti makalah/presentasi, surat kabar/internet dan data elektronik. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan

komentarkomentar atas putusan pengadilan.²¹

4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, prosedur pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara menelaah dan mempelajari berbagai bahan hukum baik dengan mencari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki keterkaitan dengan topik penelitian maupun melakukan penelusuran berbagai macam buku hukum dan jurnal hukum.²²

5. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penulisan penelitian ini dilakukan dengan melakukan studi kepustakaan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki keterkaitan dengan topik penelitian yang selanjutnya dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi topik penelitian. Serta, melakukan penafsiran dan analisa permasalahan melalui konsep-konsep hukum maupun teori-teori hukum yang nantinya membentuk kesimpulan terkait permasalahan didalam penelitian ini.²³ Penafsiran yang digunakan menggunakan metode interpretasi sistematis dan gramatikal dimana interpretasi sistematis dengan menafsirkan pasal-pasal dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan dikaitkan dengan suatu asas legalitas. Selanjutnya interpretasi gramatikal dengan menafsirkan makna teks yang terdapat dalam kaidah hukum yang dalam penelitian ini terkait

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.* h.194

²³ *Ibid.*h.46

Pelindungan Pekerja Migran Terhadap Biaya Penempatan Berlebih.

1.6 PertanggungJawaban Sistematika

Penulisan penelitian berisi gambaran secara ringkas tentang keseluruhan pokok-pokok bahasan dalam penelitian ini, disajikan dengan sistematika yang terdiri atas empat bab, dimana dalam masing-masing bab terdiri dari beberapa uraian sub-bab dalam rangka memperjelas cakupan permasalahan yang sedang diteliti. Adapun urutan bab tersebut sebagai berikut :

Bab I merupakan dasar pijakan dalam penelitian ini sekaligus pengantar untuk dapat sampai pada pembahasan dalam bab-bab berikutnya. Bab ini dibagi ke dalam sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan diakhiri dengan menguraikan mengenai tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum, analisis bahan hukum, serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan pembahasan dari rumusan masalah yang pertama mengenai penenaan biaya penempatan PMI yang melebihi struktur biaya yang ditentukan pemerintah. Dalam bab ini terdapat dua sub-bab yang menjabarkan mengenai pelaksanaan penempatan PMI ke negara tujuan Penempatan oleh P3MI dan Tindakan *Overcharging* yang dilakukan oleh P3MI

BAB III merupakan pembahasan dari rumusan masalah yang kedua mengenai Sanksi Apa saja yang dikenakan terhadap P3MI yang

mengenaikan biaya penempatan kepada PMI melebihi struktur biaya yang ditentukan pemerintah. Dalam bab ini terdapat dua sub-bab yang menjabarkan mengenai Bentuk Pelindungan Hukum Bagi PMI yang dikenakan Biaya Penempatan Melebihi Struktur biaya yang ditentukan Pemerintah dan Penyelesaian sengketa bagi PMI yang dikenakan Biaya penempatan Melebihi Struktur biaya yang ditentukan Pemerintah

BAB IV merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan yaitu pembahasan dari yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya serta berisi saran rekomendasi dari penulis dalam turut mewujudkan perkembangan hukum bersifat akademis terutama dalam hukum perburuhan di Indonesia.