

**HUBUNGAN KERJA ANTARA PEMBERI KERJA
DAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA¹**

Oleh : Briandi Liju²

Fernando J. M. M. Karisoh³

Youla O. Aguw⁴

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja migran Indonesia berdasarkan perjanjian kerja dan bagaimana sanksi administratif terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai perjanjian kerja. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja migran Indonesia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja migran Indonesia terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Kerja paling sedikit meliputi: nama, profil, dan alamat lengkap pemberi kerja, nama dan alamat lengkap Pekerja Migran Indonesia, jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Migran Indonesia, hak dan kewajiban para pihak, kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi, jangka waktu Perjanjian Kerja; dan jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja. Jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja serta dapat diperpanjang. 2. Sanksi administratif terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia dikenai apabila perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Sanksi administratif berupa: peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha, atau pencabutan izin.

Kata kunci: Hubungan Kerja; Pemberi Kerja dan Pekerja; Migran Indonesia; Perjanjian Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui bahwa pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja di luar negeri. Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan eksploitasi terhadap TKI.

Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasi suatu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, namun justru untuk menegakkan hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu dalam Undang-undang ini, prinsip pelayanan penempatan dan perlindungan TKI adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi.

Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan adalah berkaitan dengan hak azasi manusia, maka sanksi-sanksi yang dicantumkan dalam Undang-undang ini, cukup banyak berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Tidak adanya satu saja dokumen, sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau illegal untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM 16071101052

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif lainnya di negara tujuan penempatan.

Dengan mempertimbangkan kondisi yang ada serta peraturan perundang-undangan, termasuk didalamnya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 mengenai Hubungan Konsuler, Undang-undang Nomor 2 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Misi Khusus (Special Missions) Tahun 1969, dan Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, Undang-undang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dirumuskan dengan semangat untuk menempatkan TKI pada jabatan yang tepat sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dengan tetap melindungi hak-hak TKI. Dengan demikian Undang-undang ini diharapkan disamping dapat menjadi instrumen perlindungan bagi TKI baik selama masa pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya.⁵

Pengaturan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja migran Indonesia dilakukan berdasarkan perjanjian kerja. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk memberikan kepastian hukum mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi baik oleh pemberi kerja dan pekerja migran Indonesia. Apabila terjadi pelanggaran hukum seperti adanya perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja, maka pemberi kerja dapat dikenai sanksi administratif.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja migran Indonesia berdasarkan perjanjian kerja?

2. Bagaimanakah sanksi administratif terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai perjanjian kerja?

C. Metode Penelitian

Bahan-bahan hukum yang digunakan terdiri dari: bahan hukum primer ialah: peraturan perundang-undangan tentang perlindungan pekerja migran Indonesia dan bahan hukum sekunder terdiri dari literatur-literatur, jurnal hukum dan artikel hukum. Bahan-bahan hukum tersier seperti kamus umum dan kamus hukum. Metode penelitian hukum yang digunakan untuk penyusunan penulisan ini ialah metode penelitian hukum normatif. Bahan-bahan hukum primer dan sekunder dianalisis secara normatif kualitatif.

Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan (di samping adanya penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama meneliti data primer).⁶

Metode penelitian normatif disebut juga sebagai penelitian doktrinal (*doctrinal research*) yaitu suatu penelitian yang menganalisis hukum baik yang tertulis didalam buku (*law as it is written in the book*), maupun hukum yang diputuskan oleh hakim melalui proses pengadilan (*law it is decided by the judge through judicial process*).⁷

PEMBAHASAN

A. Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja Dan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Perjanjian Kerja

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang

⁵Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

⁶Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1995, hlm. 13-14.

⁷Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Grafitti Press. Jakarta. 2006. hlm. 118.

merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.⁸

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat.⁹

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar yang mengirim warga negaranya untuk bekerja di luar negeri baik atas dasar permintaan negara yang bersangkutan maupun atas inisiatif aktif Pelaksana Penempatan TKI yang mencari lapangan kerja di luar negeri. Negara tujuan pengiriman TKI ke luar negeri antara lain negara-negara Timur Tengah, Malaysia, Singapura, Brunei, Hongkong dan negara lainnya.¹⁰

Perjanjian, ialah: persetujuan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih tertulis maupun lisan, masing-masing sepakat untuk menaati isi persetujuan yang telah dibuat bersama, hal ini diatur di dalam Pasal 1313, 1314 KUH. Perdata, yaitu: Pasal 1313. Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya satu orang lain atau lebih. Pasal 1314. Suatu persetujuan dibuat dengan cuma-cuma atau atas beban. Suatu persetujuan dengan cuma-cuma adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain, tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri. Suatu persetujuan atas beban, adalah suatu persetujuan yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.¹¹

Kita ketahui bersama dalam KUH. Perdata terdapat ketentuan, bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Pasal 1338 BW). Jadi perjanjian dapat dianggap bagi para pihak, sebagai suatu undang-undang yang materinya sangat konkret dan keterikatan atas ketentuannya berdasarkan atas kehendaknya sendiri, tetapi dalam perkembangannya maka materi yang biasa diperjanjikan itu bisa menjadi hukum yang dipakai luas sebagai hukum objektif. Keadaan tersebut dikarenakan sering terjadinya sesuatu yang diperjanjikan oleh para pihak diulang kembali oleh pihak yang lainnya.¹²

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 14. Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 15 ayat:

- (1) Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia terjadi setelah Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
 - a. nama, profil, dan alamat lengkap Pemberi Kerja;
 - b. nama dan alamat lengkap Pekerja Migran Indonesia;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Migran Indonesia
 - d. hak dan kewajiban para pihak;
 - e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi;
 - f. jangka waktu Perjanjian Kerja; dan
 - g. jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja.

⁸Adharinalti. *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular di Luar Negeri (Protection of Irregular Indonesian Workers in Overseas)* Jurnal Rechts Vinding. Media Pembinaan Hukum Nasional. Volume 1 Nomor 1 Januari-April 2012.hlm. 157.

⁹ *Ibid.* hlm. 157.

¹⁰ *Ibid.* hlm. 157.

¹¹ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cet. 6. Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm. 355.

¹²Muhamad Djumhana, *Hukum Perbankan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti. Cetakan ke II. Bandung. 1996. hlm. 11.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai standar Perjanjian Kerja, penandatanganan, dan verifikasi diatur dengan Peraturan Kepala Badan.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 18. Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 tidak dapat diubah tanpa persetujuan para pihak.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 19 ayat:

- (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja.
- (2) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja sebagaimana di maksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.

Pasal 1320 Ayat (1) KUHPerdata, mengatur dalam suatu perjanjian harus ada kesepakatan, pengertian kesepakatan adalah kedua belah pihak (pengusaha/pimpinan perusahaan dan pekerja/buruh) dalam suatu perjanjian (perjanjian kerja: penulis), harus mempunyai kemauan bebas untuk mengikatkan diri dan kemauan itu harus dinyatakan. Pernyataan dapat dilakukan dengan tegas atau secara diam-diam.¹³

Sangat lazim dalam suatu perjanjian kerja pernyataan dilakukan dengan tegas, yaitu perjanjian kerja dilakukan secara tertulis, perjanjian kerja secara tertulis (tegas) lebih baik, apabila terjadi salah pengertian akan sangat mudah mencari dasar sebagai acuan penyelesaian, baik untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun untuk (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)).¹⁴

¹³Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. *Konfigurasi Politik Dan Karakter Hukum Dalam Perumusan Perjanjian Kerja Perorangan Dan Perjanjian Kerja Bersama*. Jurnal Hukum Mimbar Justitia Vol.4.No.1 Juni 2018. hlm. 95 (Lihat Subekti,1984, Pokok-Pokok Hukum Perdata, PT Intermedia, Cetakan Ke XVIII, Jakarta, hlm.134).

¹⁴*Ibid.* hlm. 95.

¹⁵Andanti Tyagita. *Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan*

Perjanjian kerja dibuat antara pengusaha dan pekerja secara individual. Sedangkan apabila dikaitkan dengan eksistensi Serikat Buruh, perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan Serikat Buruh yang mewakili pekerja secara kolektif bukan disebut perjanjian kerja melainkan disebut perjanjian kerja bersama.¹⁵

B. Sanksi Administratif Terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 3. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk:

- a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Statistik Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) menunjukkan penempatan PMI/TKI pada tahun 2011 sebanyak 586.802 orang, selanjutnya 494.609 orang (2012), 512.168 orang (2013), 429.872 orang (2014) dan 275.736 orang di tahun 2015. Statistik tersebut menunjukkan angka yang cukup signifikan. Fakta yang menarik dari migrasi pekerja Indonesia di kawasan Asia Tenggara yakni Malaysia menjadi negara penempatan dengan jumlah terbesar. Disusul Singapura, Brunei Darussalam dan Thailand. Keempat negara anggota ASEAN ini berada di antara 25 negara penempatan TKI/PMI dari sebaran 170 negara.¹⁶ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, mengatur mengenai Persyaratan sebagaimana dinyatakan pada Pasal 5 ayat:

- (1) Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja keluar negeri harus memenuhi persyaratan berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- (2) memiliki kompetensi;

Hak Normatif Pekerja. Yuridika: Volume 26 No 1, Januari-April 2011.hlm. 10.

¹⁶Achmad Zulfikar. *Peluang dan Tantangan Pekerja Migran Indonesia Dalam Masyarakat Ekonomi Asean*. Makalah telah dipresentasikan dalam Konvensi Nasional Asosiasi Ilmu Hubungan Internasional VII Tahun 2016 di Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia pada 23-24 November 2016.hlm. 2.

- (3) sehat jasmani dan rohani;
- (4) terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- (5) memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Menurut data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), devisa yang dihasilkan oleh buruh migran yang bekerja di sektor domestik mencapai US\$2,4 miliar atau lebih dari Rp21,6 triliun per tahun. Meskipun buruh migran memberikan kontribusi penting terhadap pembangunan ekonomi lokal, perhatian terhadap perbaikan perlindungan baik di dalam negeri maupun di luar negeri masih belum memadai dan akibatnya, kerentanan dan resiko dalam setiap siklus migrasi semakin tinggi karena lemahnya peran pemerintah tanpa adanya mekanisme perlindungan bagi buruh migran di luar negeri. Kondisi buruh migran, terutama yang menjadi pekerja rumah tangga, menjadi semakin rentan karena kapasitas mereka yang terbatas dan sulit untuk dipantau.¹⁷

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya harmonis, ada saja ketidaksepahaman dalam menyikapi hukum ketenagakerjaan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Ada beberapa cara yang dapat mengakibatkan berakhirnya/putusnya hubungan kerja, yaitu:

1. Putus demi hukum.
2. Diputuskan oleh pengusaha.
3. Diputuskan oleh pihak tenaga kerja,
4. Karena putusan pengadilan.¹⁸

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam

Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, dan sebagai anggota masyarakat bangsa-bangsa, masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Oleh karena itu, hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Dari pada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.¹⁹

Perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang mana salah satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.²⁰ Ini berarti bahwa dalam suatu Perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut. Dengan kata lain, bahwa dalam suatu Perjanjian akan selalu ada dua pihak, di mana pihak yang satu wajib memenuhi kewajiban-kewajiban yang tertera dalam perjanjian dan pihak lain berhak atas kewajiban tersebut.²¹

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu (prestasi). Dapat dikatakan, bahwa dua pihak yang saling bersepakat tersebut menerima prestasi dan saling memberi kontraprestasi.²²

Perjanjian kerja bersama memiliki hubungan dan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada diri karyawan. Hal ini ditunjukkan dari manfaat dan peranan dari perjanjian kerja bersama yaitu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan aman dan menyalurkan aspirasi dari anggota serikat pekerja serta memperjuangkan kesejahteraan mereka serta masih banyak lagi manfaat dari perjanjian kerja yang dapat menciptakan kepuasan kerja. Hak-hak karyawan sangat

¹⁷Nur Hidayati. *Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Indonesia* (BMI). Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 13 No. 3, Desember 2013. hlm. 208.

¹⁸Tanti Kirana Utami. *Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 28 No. 01 Februari 2013. hlm. 677.

¹⁹ *Ibid.* hlm. 677.

²⁰Yuliana Yuli W, Sulastris dan Dwi Aryanti R. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas* (PT). Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2, Desember 2018: 186-209. P-ISSN: 1693-4458. E-ISSN: 2598-5906. hlm. 188.

²¹*Ibid.* hlm. 188-189.

²² *Ibid.* hlm. 189.

berhubungan dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan ketika hak-hak yang sudah diperjuangkan karyawan melalui media perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas.²³ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 37 ayat:

- (1) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) Pasal 25 ayat (3), dan Pasal 27 ayat (3) berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; atau
 - c. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Van Vollenhoven, memberikan pendapatnya, bahwa kedudukan hukum administrasi negara, hukum tata negara dan hukum pidana termasuk di dalam bagian hukum publik, dan hukum administrasi negara berada di samping hukum tata negara dan hukum pidana.²⁴

Hukum sebagai norma mempunyai ciri kekhususan, yaitu hendak melindungi, mengatur dan memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum. Pelanggaran ketentuan hukum dalam arti merugikan, melalaikan atau mengganggu keseimbangan kepentingan umum dapat menimbulkan reaksi dari masyarakat. Reaksi yang diberikan berupa pengembalian ketidakseimbangan yang dilakukan dengan mengambil tindakan terhadap pelanggarnya. Pengembalian ketidakseimbangan bagi suatu kelompok sosial yang teratur dilakukan oleh petugas yang berwenang dengan memberikan hukuman.²⁵

Administrasi negara atau pemerintah juga memerlukan instrumen atau sarana yang akan dapat menunjang administrasi negara dalam menjalankan tugasnya. Sarana-sarana yang

dimaksud dalam hal ini adalah alat-alat yang digunakan oleh pemerintah atau administrasi negara dalam melaksanakan tugasnya. Dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pemerintah atau administrasi negara melakukan berbagai tindakan hukum dengan menggunakan sarana atau instrumen seperti alat tulis menulis, sarana transportasi dan komunikasi, gedung-gedung dan lain-lain yang terhimpun dalam publik domain atau kepunyaan publik.²⁶ Disamping itu pemerintah juga menggunakan berbagai instrumen yuridis dalam menjalankan kegiatan mengatur dan menjalankan urusan pemerintahan dan kemasyarakatan, seperti peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan, peraturan kebijaksanaan, perizinan, instrumen hukum keperdataan, dan sebagainya.²⁷

Izin adalah perangkat hukum administrasi yang digunakan pemerintah untuk mengendalikan warganya agar berjalan dengan teratur dan untuk tujuan ini diperlukan perangkat administrasi. Salah satu perangkat administrasi adalah organisasi dan agar organisasi ini berjalan dengan baik, perlu dilakukan pembagian tugas. Sendi utama dalam pembagian tugas adalah adanya koordinasi dan pengawasan.²⁸ Izin adalah suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah. Izin pada prinsipnya memuat larangan, persetujuan yang merupakan dasar pengecualian. Pengecualian itu harus diberikan oleh undang-undang untuk menunjukkan legalitas sebagai suatu ciri negara hukum yang demokrasi.²⁹

Hukum administrasi negara disebut pula hukum pemerintahan atau hukum tata usaha. Menurut J H P., Bellefroid: hukum tata usaha atau disebut juga hukum (tata) pemerintahan ialah keseluruhan aturan-aturan tentang cara bagaimana alat-alat perlengkapan pemerintahan dari badan-badan kenegaraan (*openbarelichaman*) dan majelis-majelis pengadilan khusus yang disertai pengadilan tata usaha hendaknya memenuhi tugasnya. Menurut

²³Rahadian Dimas Aninditiya, Rahadian Dimas Aninditiya, Arik Prasetya dan Yuniadi Mayowan. *Op.Cit.* hlm. 91.

²⁴Kuntjoro Purbopranoto, *Perkembangan Hukum Administrasi Indonesia*, Binacipta, Jakarta, 1981. hlm. 4.

²⁵Abdoel Djamali. *Pengantar Hukum Indonesia*. Rajawali Pers. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2009. hlm. 3.

²⁶Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi I. Cet. 4. PT. RadjaGrafindo, Jakarta, 2006, hlm. 129.

²⁷ *Ibid.*

²⁸H. Juniarso Ridwan dan Achmad Sodik Sudrajat, *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*, Cetakan I. Nuansa. Bandung. 2010, hlm. 92.

²⁹ *Ibid*, hlm. 92.

paham ini hukum tata usaha pada pokoknya hanya bersangkutan dengan alat-alat perlengkapan yang tugas pokoknya pemerintahan, tetapi sebaliknya mengenai seluruh tugas yang diserahkan sesungguhnya kepada alat-alat perlengkapan pemerintahan itu, jadi selain dari pada tugas pemerintahan juga perundang-undangan dan pengadilan (tata usaha).³⁰

Sanksi administrasi merupakan perbuatan pemerintah guna mengakhiri suatu keadaan yang dilarang oleh kaidah hukum administrasi atau melakukan apa yang seharusnya ditinggalkan oleh para warga masyarakat karena bertentangan dengan undang-undang atau aturan hukum lainnya.³¹

Penempatan sanksi dalam suatu aturan hukum, merupakan bagian penutup yang sangat penting dalam setiap peraturan perundang-undangan termasuk dalam aturan hukum administrasi. Pada umumnya tidak ada gunanya memasukkan aturan-aturan hukum tentang kewajiban-kewajiban atau larangan-larangan bagi para warga dalam aturan hukum bidang administrasi negara, manakala aturan-aturan mengenai tingkah laku tidak dapat dipaksakan secara tegas oleh aparat pemerintah atau lembaga/instansi maupun pejabat yang berwenang untuk itu.³²

Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada si pelanggar dengan memberi hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi adalah "*reparatoir*" artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh Pejabat Tata Usaha Negara tanpa harus melalui prosedur peradilan sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan.³³

³⁰Sudarsono, *Op. Cit.*, hlm.168-169.

³¹Philipus. M. Hadjon. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta 1994. hlm. 246.

³² *Ibid*, hlm. 245.

³³Philipus. M. Hadjon, *dkk. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction To The Indonesian Administrative*

Penerapan sanksi pidana merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*) ketika instrumen hukum perdata atau hukum administrasi sudah tidak dapat dilaksanakan dengan baik.³⁴

Menurut Philipus. M. Hadjon, wewenang menerapkan sanksi administrasi sebagai suatu konsep hukum publik terdiri atas sekurang-kurangnya tiga komponen, yaitu:

- a. komponen pengaruh; bahwa penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subyek hukum,
- b. komponen dasar hukum; bahwa wewenang itu selalu harus dapat ditunjuk dasar hukumnya, dan
- c. komponen konformitas hukum; mengandung makna adanya standar wewenang, yaitu standar umum (semua jenis wewenang) dan standar khusus (untuk jenis wewenang tertentu).³⁵

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja migran Indonesia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja migran Indonesia terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Kerja paling sedikit meliputi: nama, profil, dan alamat lengkap pemberi kerja, nama dan alamat lengkap Pekerja Migran Indonesia, jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Migran Indonesia, hak dan kewajiban para pihak, kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi, jangka waktu Perjanjian Kerja; dan jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja. Jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis

Law) Gadjah Mada University Press. Yogyakarta. 2008. hlm. 247.

³⁴Andi Hamzah. *Asas-asas Hukum Pidana Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta, 2008. hlm. 8.

³⁵Philipus. M. Hadjon, *Op.Cit.* hlm. 1.

antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja serta dapat diperpanjang.

2. Sanksi administratif terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia dikenai apabila perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Sanksi administratif berupa: peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha, atau pencabutan izin.

B. Saran

1. Pelaksanaan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja migran Indonesia dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja dan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia wajib menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja. Apabila hal ini tidak dilaksanakan maka perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia dapat dikenai sanksi administratif.
2. Sanksi administratif terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia perlu diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak lagi terjadi adanya penempatan pekerja migran Indonesia yang tidak sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja dan merupakan peringatan bagi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia lainnya untuk tidak melakukan perbuatan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adharinalti. *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregulardi Luar Negeri (Protection of Irregular Indonesian Workers in Overseas)* Jurnal *Rechts Vinding*. Media Pembinaan Hukum Nasional. Volume 1 Nomor 1 Januari-April 2012.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Grafitti Press. Jakarta. 2006.
- Andanti Tyagita. *Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja*. Yuridika: Volume 26 No 1, Januari-April 2011.
- Aninditya Dimas Rahadian, Arik Prasetya dan Yuniadi Mayowan. *Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja* (Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).
- Djamali Abdoel. *Pengantar Hukum Indonesia*. Rajawali Pers. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2009.
- Djumhana Muhamad, *Hukum Perbankan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti. Cetakan ke II. Bandung. 1996.
- Erwin Muhamad, *Hukum Lingkungan Dalam Sistem Kebijaksanaan Pembangunan Lingkungan Hidup*, Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama, Jakarta, 2009.
- Hadjon M. Philipus. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta 1994. hlm. 246.
- Hadjon M. Philipus., *dkk. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction To The Indonesian Administrative Law)* Gajah Mada University Press. Yogyakarta. 2008.
- Hamzah Andi. *Asas-asas Hukum Pidana Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta, 2008.
- Hamzah Andi. *Terminologi Hukum Pidana*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet. 1. Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Hardjasoemantri Koesnadi, *Hukum Tata Lingkungan*, Edisi Kedelapan, Cetakan Kedelapanbelas, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.
- Hidayati Nur. *Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Indonesia* (BMI). Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 13 No. 3, Desember 2013.
- HR Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi I. Cet. 4. PT. RadjaGrafindo, Jakarta, 2006.
- H. Suryani Any. *Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Besertakeluarganya Berdasarkan Uu No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan*

Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya. Jurnal Hukum & Pembangunan 46 No. 2 (2016): 256-277. ISSN: 0125-9687 (Cetak) E-ISSN: 2503-1465 (Online). hlm. 257.

Ibrahim Johnny, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif.* Citra Aditya Bakti. Bandung. 2007.

Ida Bagus Wyasa Putra. *Hukum Bisnis Pariwisata.* Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung, 2003.

International Labour Organization. (ILO) Panduan Pekerja Migran Indonesia. (Buku Saku). *Migrant Workers Organizing through Cooperation with Trade Unions.* Jakarta, Indonesia: ILO, 2016.

Machmud Syahrul. *Penegakan Hukum Lingkungan Indonesia. (Penegakan Hukum Administrasi. Hukum Perdata. Dan Hukum Pidana Menurut Undang-Undang No. 32 Tahun 2009)* Graha Ilmu. Yogyakarta. Graha Ilmu, Bandung. 2012.

Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM). *Migrasi Tenaga Kerja Dari Indonesia. Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tengah.* Jakarta. 2010.

Purbopranoto Kuntjoro, *Perkembangan Hukum Administrasi Indonesia,* Binacipta, Jakarta, 1981.

Prihatinah Lisiani Tri, Noor Asyik, dan Kartono. *Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Di Kabupaten Cilacap.* Jurnal Dinamika Hukum. Vol. 12 No. 2 Mei 2012.

Rahadian Dimas Aninditiya. Rahadian Dimas Aninditiya, Arik Prasetya dan Yuniadi Mayowan. *Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja* (Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).

Ridwan Juniarso H. dan Achmad Sodik Sudrajat, *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik,* Cetakan I. Nuansa. Bandung. 2010.