

Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia yang Dapat Diperpanjang dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

Theresia Lika Christi

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
theresia.likac@gmail.com

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Perjanjian kerja PMI berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI), terdapat makna perjanjian kerja PMI dapat diperpanjang, sedangkan menurut Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), PKWT dapat diperpanjang sekali untuk jangka waktu 1 tahun. Perpanjangan perjanjian kerja PMI yang tidak disebutkan jangka waktunya menimbulkan kekaburan. Penelitian ini bertujuan menganalisis makna perjanjian kerja PMI dapat diperpanjang dalam Pasal 16 UU PPMI dapat disamakan dengan ketentuan dalam Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Penelitian ini berjenis yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep, dan pendekatan historis. Jenis bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan studi kepustakaan, dan teknik analisis menggunakan metode preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa makna perjanjian kerja PMI dapat diperpanjang dalam Pasal 16 UU PPMI tidak sama dengan ketentuan dalam Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. PKWT dimungkinkan dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sementara perjanjian kerja PMI tidak dapat berubah menjadi PKWTT.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pekerja Migran Indonesia, Perjanjian kerja.

Abstract

The specific time work agreement (PKWT) may be extended or renewed. The employment of Indonesian Migrant Workers (PMI) in the form of the PKWT can be extended. In Article 16 Act Number 18 of 2017 concerning Indonesian Migrant Workers Protection (PPMI Act), there is the meaning of PMI's work agreement to be extended without mentioning the term, while according to Article 59 Paragraph (4) Act Number 13 of Employment (Employment Act), PKWT can only be extended once for a period of 1 (one) year. The extension of the PMI work agreement that is not mentioned in time period raises the blurring. This research aims to analyze the meaning of the work agreement PMI can be extended in Article 16 PPMI Act can be likened to the provisions of Article 59 paragraph (4) Employment Act. The research is normative in a juridical approach using statutory approaches, concept approaches, and historical approaches. The type of legal material in this study consists of primary legal materials, secondary legal materials, and non-legal materials. Techniques of collecting legal materials with literature studies, and analytical techniques using prescriptive methods. The results showed that the meaning of PMI can be extended in article 16 PPMI Act is not equal to the provisions of Article 59 Paragraph (4) Employment Act. The PKWT may be transformed into an unspecified time work agreement (PKWTT), while PMI's employment agreement cannot be changed to PKWTT.

Keywords: Specific employment agreements, Indonesian Migrant Workers, employment agreements.

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan hak dasar yang dimiliki manusia untuk meningkatkan kualitas dan stabilitas kehidupannya. Negara Republik Indonesia menjamin hak tersebut dalam pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Artinya hak atas pekerjaan serta hak atas

konstitusinya yakni dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

(selanjutnya disebut dengan UUD 1945) yang menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tanggung jawab negara untuk

memenuhinya (Fahrojih 2016). Konsekuensi logis dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 adalah negara harus mampu menyediakan lapangan pekerjaan bagi warganya. Indonesia belum mampu menyediakan lapangan pekerjaan bagi seluruh warganya, maka salah satu solusi yang dilakukan adalah mengirim Warga Negara Indonesia menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk bekerja di luar negeri.

PMI berhak mendapat perlindungan dari pemerintah, mengingat bahwa bekerja merupakan salah satu hak dasar manusia. Dalam hal perlindungan bagi pekerja migran, pemerintah Indonesia telah mengatur perlindungan bagi pekerja migran melalui peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang melindungi pekerja migran telah mengalami reformasi untuk menyesuaikan dengan perkembangan jaman. Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut UU PPMI), menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut UU TKI), Tenaga Kerja Indonesia (TKI) digantikan dengan istilah PMI.

PMI untuk dapat ditempatkan di luar negeri harus memiliki beberapa dokumen, salah satunya adalah perjanjian kerja. PMI melakukan perjanjian untuk menyepakati hal-hal terkait hak dan kewajiban antara PMI dan pemberi kerja. Perjanjian kerja pada hakikatnya adalah sebuah perjanjian pada umumnya. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 UU PPMI adalah:

“Perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Perjanjian atau perikatan diatur dalam Bab 3 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau *Burgerlijk Wetboek* (BW). Pengertian perjanjian terdapat dalam Pasal 1313 BW yang mana menyatakan: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengingatkan diri terhadap satu orang atau lebih.”

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mendefinisikan perjanjian kerja sebagai “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Perjanjian Kerja menurut UU Ketenagakerjaan dibuat untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). Baik PKWT maupun PKWTT memiliki perbedaan jangka waktu perjanjian.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”. Perpanjangan angka 32 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Nomor 25 Tahun 1997). Menurut Pasal 1 angka 32 UU Nomor 25 Tahun 1997, pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal

PKWT hanya dapat diadakan 1 (satu) kali untuk maksimal 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Pasal 59 ayat (5) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. Selain dapat diperpanjang, PKWT dapat diperbaharui dengan ketentuan dalam Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan:

“Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan tertentu yang dimaksud memiliki ketentuan yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara, diperkirakan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama dan maksimal 3 tahun, bersifat musiman, berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan.

UU PPMI tidak menjelaskan Perjanjian Kerja PMI berbentuk PKWT atau PKWTT, namun pada Pasal 15 ayat (2) huruf f disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja PMI terdapat jangka waktunya. Pada Pasal 16 UU PPMI menyatakan:

“Jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf f dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis antara PMI dan Pemberi Kerja serta dapat diperpanjang.”

Pasal 25 ayat (1) UU PPMI mensyaratkan bahwa perusahaan penempatan PMI wajib melaporkan data kepulauan dan/atau data perpanjangan perjanjian kerja PMI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan, selanjutnya perwakilan tersebut melakukan verifikasi terhadap laporan yang ada. Berdasarkan Pasal 26 UU PPMI menyatakan bahwa yang tidak bermasalah atas dasar verifikasi dapat melakukan pulang atau memperpanjang perjanjian kerja.

Pekerjaan yang dilakukan PMI menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan pun terbagi dalam pekerjaan di sektor formal dan sektor informal. Pengertian pekerja sektor informal tidak ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan tetapi, terdapat dalam Pasal 1 dengan menerima upah dan/atau imbalan. Sementara hubungan kerja sektor informal menurut Pasal 1 angka 33 UU Nomor 25 Tahun 1997 adalah:

“Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang

melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan/atau imbalan atau bagi hasil”.

Berikut pekerjaan yang dilakukan oleh PMI:

Tabel 1.1 Penempatan PMI Berdasarkan Jabatan Periode Bulan Agustus Tahun 2019

No	Pekerjaan	Formal	Informal	2017	2018	2019
				Agustus	Agustus	Agustus
1	Domestic Worker		✓	7264	7884	5719
2	Caregiver	✓	✓	3912	4453	4521
3	Worker	✓	✓	2475	2747	2450
4	Operator	✓		3371	4172	1919
5	Plantation Worker	✓		2283	1654	1555
6	Technician Hydrolic	✓		603	1416	1502
7	Crane Operator	✓		333	363	602
8	Fisherman	✓	✓	239	257	259
9	Farming	✓	✓	37	139	236
10	Construction Worker	✓	✓	182	208	194
11	Cleaning Service	✓	✓	128	152	182
12	Farmer		✓	116	33	126
13	Operator EPC-1	✓		316	252	113
14	Waiter	✓	✓	95	53	102
15	Housekeeping		✓	119	136	83
16	Nursing home		✓	78	76	80
17	Restaurant Worker	✓	✓	28	11	52
18	Cleaners			33	8	50
19	Sanitation Officer (Kapal Pesiar)	✓		67	42	50
20	Spa Therapist	✓	✓	94	87	50
21	Room Attendant-Maids		✓	2	1	48
22	Agricultural Labour			45	35	39
23	Fitter	✓		35	3	37
24	Agriculture Farming			9	22	31
25	Cooker	✓	✓	7	9	29
26	Lainnya	✓	✓	1.314	1.072	798
TOTAL				23185	25285	20527

Sumber: BNP2TKI

Berdasarkan tabel di atas, banyak pekerjaan yang dilakukan oleh PMI berada dalam sektor formal sekaligus informal. Hal ini bergantung kepada pemberi kerja yang merupakan sebuah institusi resmi atau perorangan. PMI yang bekerja pada perorangan disebut dengan pekerja domestik. Terlepas dari pekerjaan formal maupun informal, maka berdasarkan Pasal 15 ayat (2) huruf f, Pasal 16 UU PPMI, Pasal 25 ayat (1), Pasal 26, serta jenis pekerjaannya, maka perjanjian kerja PMI berbentuk PKWT.

PPMI dapat disamakan dengan Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Adapun penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan sumbangan pada perkembangan ilmu hukum

UU PPMI berlaku pada tanggal 22 November 2017 dan mencabut UU TKI. Menurut Pasal 89 ayat (1) dan (2) UU PPMI menyatakan:

“Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku;
- b. Semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445) dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini”.

Peraturan pelaksana UU TKI masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam UU PPMI. Pada 2 Juli 2019, Permenaker TKI digantikan oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut Permenaker PMI).

Permenaker PMI tidak mengatur mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Permenaker TKI. Pada Pasal 20 Permenaker PMI menyatakan:

- “(1) Penandatanganan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf i dilakukan sesuai dengan kesepakatan.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mulai berlaku sejak disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Ketentuan mengenai standar Perjanjian Kerja, penandatanganan, dan verifikasi diatur dengan Peraturan BP2MI”.

Peraturan BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) yang dahulu bernama BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) seperti yang dimaksudkan pasal di atas belum terbentuk. Makna “dapat diperpanjang” dalam Pasal 16 UU PPMI dan Pasal 20 Permenaker PMI yang tidak mengatur tentang perpanjangan perjanjian kerja menimbulkan keaburan norma. Pengaturan mengenai PKWT mengikuti UU Ketenagakerjaan, namun dalam UU PPMI perjanjian kerja PMI dapat diperpanjang tanpa adanya aturan yang jelas seperti pada UU TKI dan Permenaker TKI sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis makna “perjanjian kerja dapat diperpanjang” dalam Pasal 16 UU

pada bidang hukum ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan perjanjian kerja PMI. Manfaat praktis yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi masyarakat khususnya

PMI terkait perjanjian kerja PMI, serta dapat memberikan masukan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Menteri Ketenagakerjaan dalam membentuk regulasi terkait perjanjian kerja PMI.

Permasalahan yang dibahas dalam jurnal ini adalah mengenai kepastian hukum makna dalam Pasal 16 UU PPMI “perjanjian kerja dapat diperpanjang”.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep, dan pendekatan historis. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim (Marzuki 2005). Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, doktrin para sarjana hukum, kamus hukum atau ensiklopedia. Bahan sekunder yang dipilih yang sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, terutama perjanjian kerja PMI. Bahan non hukum yang digunakan adalah bahan penelitian merupakan buku teks bukan hukum yang terkait dengan penelitian seperti buku politik, buku ekonomi, data sensus, laporan tahunan perusahaan, kamus bahasa, dan ensiklopedia umum (Fajar and Ahmad 2007)

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan menggunakan studi kepustakaan (*library research*). Bahan hukum yang terkumpul selanjutnya akan diteliti dengan isu hukum yang dipilih. Teknik analisa yang digunakan atas bahan hukum yang telah diperoleh adalah dengan metode preskriptif, yaitu memberikan argumentasi hukum terhadap permasalahan yang dihadapi dalam hal ini berupa makna “perjanjian kerja dapat diperpanjang” dalam Pasal 16 UU PPMI menimbulkan keaburan norma.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Penempatan tenaga kerja berdasarkan Pasal 33 UU Ketenagakerjaan terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan di luar negeri. Berdasarkan Pasal 34 UU Ketenagakerjaan: “Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang”. Undang-undang yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja di luar negeri adalah UU TKI dan digantikan oleh UU PPMI. Pada UU PPMI tidak menyebutkan secara

Aturan turunan dari UU PPMI, yaitu Permenaker Nomor 9 Tahun 2019 tidak memuat pengaturan tentang perjanjian kerja PMI. Pasal 20 ayat (3) Permenaker Nomor 9 Tahun 2019 menyatakan: “Ketentuan mengenai standar Perjanjian Kerja, penandatanganan, dan verifikasi diatur dengan Peraturan BP2MI”. Peraturan BP2MI yang dimaksud belum ada.

Pengaturan mengenai PKWT mengikuti UU Ketenagakerjaan, tetapi dalam UU PPMI perjanjian kerja

eksplisit bahwa perjanjian kerja PMI berbentuk PKWT. Berdasarkan jenis dan sifat pekerjaan serta adanya jangka waktu maka perjanjian kerja PMI berbentuk PKWT.

Pengaturan PKWT terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. Pada Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”. PKWT yang diperpanjang diatur pada Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang mengatakan:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Pasal 14 UU PPMI menyatakan: “Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Hubungan kerja terjadi setelah disepakati dan ditandatangani para pihak sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) UU PPMI:

“Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia terjadi setelah Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 disepakati dan ditandatangani oleh para pihak”.

Pada Pasal 15 ayat (2) UU PPMI bahwa perjanjian kerja PMI harus meliputi beberapa hal:

“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 istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi;
- f. Jangka waktu Perjanjian Kerja;
- g. Jaminan keselamatan dan kesehatan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja”.

Jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 15 huruf f UU PPMI selanjutnya diuraikan dalam Pasal 16 UU PPMI yang menyatakan:

“Jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf f dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis antara PMI dan Pemberi Kerja serta dapat diperpanjang.”

PMI dapat diperpanjang tanpa adanya aturan yang jelas. Makna “dapat diperpanjang” kabur atau tidak jelas sehingga membutuhkan penafsiran atau interpretasi hukum. Penafsiran atau interpretasi akan menghasilkan kejelasan makna sehingga menciptakan kepastian hukum.

Untuk memperjelas makna “dapat diperpanjang” pada Pasal 16 UU PPMI, dilakukan interpretasi historis dan interpretasi sistematis. Interpretasi historis, yaitu interpretasi yang berangkat dari mencari maksud atau keinginan dari pembentuk undang-undang pada saat

merumuskan undang-undang tersebut. Interpretasi historis dapat ditelaah melalui sejarah hukum ataupun sejarah undang-undang. Interpretasi historis dilihat dari sejarah hukum berdasarkan sejarah terbentuknya undang-undang tersebut dan interpretasi historis dilihat dari sejarah undang-undang berdasarkan maksud pembuatan undang-undang pada waktu membuat undang-undang. Interpretasi historis yang digunakan penulis adalah interpretasi historis dilihat dari sejarah undang-undang. Sementara interpretasi sistematis adalah interpretasi yang menghubungkan pasal satu dengan pasal lain dalam suatu peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau pada peraturan perundang-undangan lain, atau membaca penjelasan suatu peraturan perundang-undangan.

Interpretasi Sistematis

PMI yang bekerja di luar negeri membutuhkan perlindungan. Perlindungan dilakukan pada masa pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan setelah penempatan. UU TKI yang merupakan UU sebelum UU PPMI tidak mengatur tentang perlindungan PMI pada masa, namun Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang merupakan aturan turunan UU TKI (selanjutnya disebut PP Perlindungan TKI) mengaturnya. Pada Pasal 26 PP Perlindungan TKI menyebutkan:

“Perlindungan TKI purna penempatan diberikan dalam bentuk:

- a. pemberian kemudahan atau fasilitas keperluan TKI;
- b. pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam keperluan dari negara tujuan, di debarkasi, dan dalam perjalanan sampai ke daerah asal;
- c. fasilitasi pengurusan klaim asuransi;
- d. fasilitasi keperluan TKI berupa pelayanan transportasi, jasa keuangan, dan jasa pengurusan barang;
- e. pemantauan keperluan TKI sampai ke daerah asal;
- f. fasilitasi TKI bermasalah berupa fasilitasi hak-hak TKI; dan
- g. penanganan TKI sakit berupa fasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental”.

Pemerintah Daerah melakukan perlindungan ekonomi terdapat pada Pasal 41 huruf h UU PPMI:

“Pemerintah Daerah kabupaten/ kota memiliki tugas dan tanggung jawab:

- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya”.

Perlindungan PMI selain dilakukan Pemerintah Pusat dan Daerah, dilakukan oleh Menteri Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 45 UU PPMI menyatakan:

“Tugas Menteri sebagai pembuat kebijakan:

- a. menyusun norma dan standar mengenai:
 - 1) Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - 2) pengawasan penyelenggaraan penempatan;
 - 3) penetapan penyelenggara Jaminan Sosial;
 - 4) pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;

Pada Pasal 26 PP Perlindungan TKI tidak ditemukan perlindungan berupa pembinaan atau pemberdayaan PMI.

Pembinaan dan pemberdayaan PMI terdapat dalam UU PPMI pada masa selama bekerja dan setelah bekerja (istilah sebelumnya perlindungan pada masa penempatan dan purna penempatan). Perlindungan PMI selama bekerja berupa pembinaan tercantum dalam Pasal 21 ayat (1) huruf g UU PPMI:

“Perlindungan Selama Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b meliputi:

- g. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan

Selanjutnya perlindungan setelah bekerja berupa pembinaan dan pemberdayaan terdapat pada Pasal 24 ayat (1) huruf d dan e UU PPMI:

- d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
- e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya”.

Pasal 26 PP Perlindungan TKI memiliki perbedaan dengan Pasal 21 ayat (1) huruf g dan Pasal 24 ayat (1) huruf d,e UU PPMI. PP Perlindungan TKI tidak mengatur tentang pembinaan dan pemberdayaan PMI, sementara UU PPMI mengaturnya.

Perlindungan PMI perlu dilakukan dalam suatu system terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Pemerintah Pusat yang dimaksud adalah Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia sesuai dengan Pasal 1 angka 21 UU PPMI. Pada Pasal 35 UU PPMI yang menyatakan:

“Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

- a. Pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
- b. Edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitasinya; dan
- c. Edukasi kewirausahaan”.

Pasal 35 UU PPMI menunjukkan Pemerintah Pusat dan Daerah melakukan perlindungan berupa pembinaan dan pemberdayaan secara ekonomi bagi PMI. Selanjutnya

- b. mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- c. melakukan kerja sama luar negeri untuk menjamin pemenuhan hak dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia melalui koordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hubungan luar negeri;
- d. menghentikan atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia pada negara tertentu atau jabatan/ profesi tertentu;
- e. menerbitkan dan mencabut SIP3MI atas usul kepala Badan paling lama 60 (enam puluh) hari kalender terhitung sejak tanggal pengusulan;

- f. mengusulkan pejabat atase ketenagakerjaan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hubungan luar negeri;
- g. melakukan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. tugas lain yang sesuai dengan kewenangannya”.

Pada Pasal 45 huruf g UU PPMI, Menteri Ketenagakerjaan membuat kebijakan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna PMI.

Kebijakan ekonomi/kewirausahaan dalam Pasal 21 ayat (1) huruf g, Pasal 24 ayat (1) huruf d dan e, Pasal 41 huruf h, dan Pasal 45 huruf, UU PPMI merupakan pasal-pasal yang menunjukkan kebijakan pemerintah dalam memberdayakan PMI.

Pembinaan PMI pada masa selama bekerja bertujuan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan PMI agar ketika kembali ke tanah air, PMI bisa melakukan pekerjaan lain dan tidak harus kembali lagi bekerja sebagai pekerja Indonesia di luar negeri. Sejalan dengan pembinaan pada masa selama bekerja, pada masa sesudah bekerja pemerintah kabupaten/kota daerah asal PMI mempersiapkan program reintegrasi sosial dan ekonomi untuk pekerja Indonesia setelah kembali ke daerah asal. Program ini dilakukan dalam bentuk pelayanan permodalan bagi mantan PMI, pemberian pendidikan dan pendampingan kewirausahaan dan pengelolaan hasil kerja, pendidikan dan pendampingan bagi organisasi pekerja Indonesia, termasuk organisasi koperasi bagi pekerja Indonesia dan keluarganya, serta program peningkatan kesejahteraan bagi PMI. Program pemberdayaan PMI yang dilakukan oleh pemerintah menunjukkan tujuan pengiriman dan penempatan PMI adalah sementara/memiliki jangka waktu. PMI tidak dapat menjadi pekerja tetap selain karena tujuan penempatannya sementara, dikarenakan perjanjian kerja mereka berbentuk PKWT.

PKWT dalam UU Ketenagakerjaan dapat diperpanjang atau diperbaharui. Ketentuan perpanjangan mengikuti ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bahwa dapat diperpanjang 1 (satu kali) keluarganya telah mendapatkan hak resmi untuk menyertai atau mengikutinya tidak boleh dikembalikan ke tempat asalnya atau dipulangkan ke wilayah yang mereka tempati sebelum melakukan emigrasi dengan alasan bahwa tenaga kerja migran yang bersangkutan tidak sanggup meneruskan pekerjaannya karena penyakit atau kecelakaan yang dideritanya setelah pindah ketempatnya yang baru kecuali apabila tenaga kerja tersebut menghendaki demikian atau bila pemulangan tersebut dimungkinkan oleh suatu perjanjian internasional yang ikut ditandatangani oleh Negara Anggota tempat asal tenaga kerja migran itu”.

Berdasarkan Pasal 8 Konvensi ILO Nomor 97 Tahun 1949 bahwa PMI dapat menjadi pekerja tetap tetapi, Indonesia tidak meratifikasi konvensi tersebut sehingga PMI tidak dapat menjadi pekerja tetap.

Interpretasi Historis

dengan jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun. Pemberi kerja yang telah melakukan perpanjangan PKWT tidak dapat melakukan perpanjangan untuk kedua kali. Langkah yang dapat diambil yaitu pemberi kerja dapat melakukan pembaruan perjanjian kerja. Pembaruan PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan: “Pembaruan hanya dapat diadakan setelah 30 hari PKWT berakhir. Pembaruan hanya dapat dilakukan 1 kali untuk jangka waktu maksimal 2 tahun”. Menurut Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan menyatakan: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2), (4), (5), dan (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Konsep PKWT yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan memungkinkan PKWT berubah menjadi PKWTT atau dengan kata lain menjadi pekerja tetap, sedangkan konsep PKWT dalam UU PPMI berbeda. Apabila makna “dapat diperpanjang” pada Pasal 16 UU PPMI sama dengan konsep Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, maka pemberi kerja PMI hanya diperbolehkan melakukan perpanjangan untuk 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pemberi kerja PMI yang tetap ingin mempekerjakan PMI tidak dapat melakukan pembaharuan perjanjian kerja karena dalam perjanjian kerja PMI tidak ditemukan konsep pembaharuan perjanjian kerja.

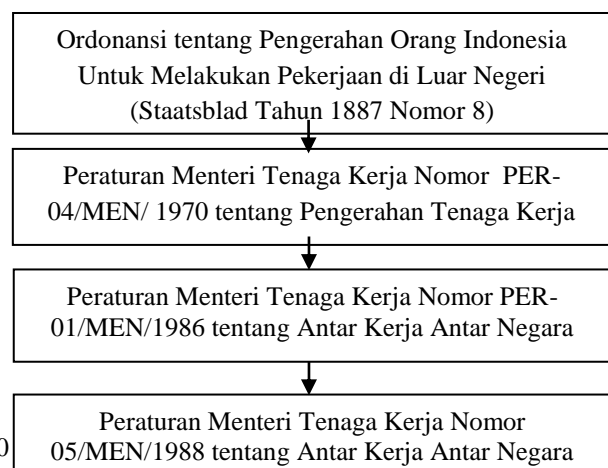
PMI yang bekerja di luar negeri tidak dapat menjadi pekerja tetap. Tujuan pengiriman PMI untuk bekerja di luar negeri adalah solusi terhadap masalah pengangguran di Indonesia. Program ini diharapkan mampu untuk menekan angka pengangguran di Indonesia (Yasmine 2019). Bekerja sebagai PMI harus dipahami sebagai upaya pencarian nafkah yang bersifat sementara.

Tidak diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 97 Tahun 1949 tentang Migrasi Tenaga Kerja maka PMI tidak dimungkinkan untuk menjadi pekerja tetap. Pada Pasal 8 Konvensi ILO Nomor 97 Tahun 1949 menyatakan:

“Tenaga kerja migran yang telah diterima menjadi karyawan tetap dan yang anggota-anggota

Pemerintah dalam mengirim dan menempatkan PMI ke luar negeri membutuhkan suatu peraturan. Berikut peraturan perundang-undangan penempatan PMI di luar negeri yang pernah berlaku dan yang berlaku di Indonesia:

Bagan 3.1 Peraturan Perundang-undangan Penempatan PMI di Luar Negeri

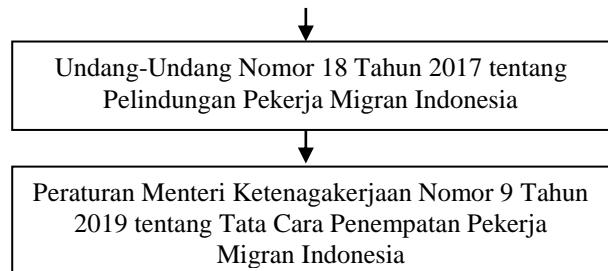




yang kelebihan tenaga kerja atau dengan kata lain untuk pemerataan tenaga kerja. Dalam Permenaker No 4 Tahun 1970 belum muncul jangka waktu perjanjian kerja.

Pengaturan selanjutnya muncul pada tahun 1986 yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1986 tentang Antar Kerja Antar Negara (selanjutnya disebut dengan Permenaker No 1 Tahun 1986). Pengertian tentang Antar Kerja Antar Negara (AKAN) tidak dijumpai dalam Permenaker No 1 Tahun 1986 namun, dapat ditemukan dalam peraturan pelaksanaannya yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1986 tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara. AKAN adalah pelaksanaan daripada perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Dalam Permenaker No 1 Tahun 1986 belum mengatur tentang jangka waktu perjanjian kerja PMI.

Permenaker No 1 Tahun 1986 digantikan dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1988 tentang Antar Kerja Antar Negara (selanjutnya disebut dengan Permenaker No 5 Tahun 1988). Permen ini mengatur tentang PPTKI, biaya penerahan, pemasaran jasa PMI di luar negeri,



Pengiriman PMI ke luar negeri bukanlah hal yang baru. Migrasi yang dilakukan PMI ada sebelum Indonesia merdeka. Sebelum Indonesia merdeka, Pemerintah Hindia Belanda mengirim orang Indonesia yang berasal dari Jawa dan Madura ke Suriname, Amerika Selatan yang merupakan daerah jajahan Hindia Belanda untuk menjadi kuli kontrak. Pengiriman dilakukan untuk mengisi kekosongan pekerja perkebunan yang sebelumnya diisi oleh budak Afrika.

Pengaturan yang berlaku pada saat pengiriman pekerja Indonesia ke Suriname adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8). Ordonansi ini sangat sederhana dan belum terdapat pengaturan tentang jangka waktu perjanjian kerja. Setelah Indonesia merdeka hingga akhir tahun 1960-an, migrasi PMI ke luar negeri belum melibatkan pemerintah.

Pasca kemerdekaan, pengaturan tentang pengiriman pekerja Indonesia atau PMI dimulai dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja (selanjutnya disebut Permenaker No 4 Tahun 1970). Permenaker No 4 Tahun 1970 bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari suatu daerah, ataupun dari

pembinaan, pengawasan, dan perlindungan PMI, dan atase ketenagakerjaan. Pasal 1 huruf a Permenaker No 5 Tahun 1988 menyebutkan:

“Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah suatu mekanisme penyaluran dan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk melakukan kegiatan ekonomi atau sosial dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja”.

Menurut mekanisme AKAN maka penyaluran dan penempatan PMI ke luar negeri memiliki jangka waktu tertentu atau sementara. Permenaker No 5 Tahun 1988 digantikan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1991 tentang Antar Kerja Antar Negara (selanjutnya disebut Permenaker No 1 Tahun 1991).

Permenaker No 1 Tahun 1991 mengatur tentang persyaratan meliputi surat izin usaha perusahaan penerah, persyaratan kegiatan penerahan, persyaratan penerah tenaga kerja bukan PPTKI, pemasaran jasa PMI, penerahan PMI, pembinaan, perlindungan dan pengawasan, pencabutan Surat Ijin Usaha Perusahaan Pengerah (SIUP), dan sanksi. Dalam Pasal 1 huruf a Permenaker No 1 Tahun 1991 menyatakan:

“Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah suatu mekanisme pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri untuk melakukan kegiatan ekonomi, sosial, dan budaya dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja”.

Sama dengan Permenaker sebelumnya, Permenaker No 1 Tahun 1991 pengerahan PMI memiliki jangka waktu atau sementara.

Berbeda dengan Permenaker sebelumnya tentang AKAN, maka Permenaker yang mencabut Permenaker No 1 Tahun 1991 adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Di Luar Negeri (selanjutnya disebut dengan Permenaker No 2 Tahun 1994). Pada Pasal 1 huruf d tentang pengertian TKI menyatakan:

“Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan dibidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian dan olah raga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja”.

Pengertian tentang TKI atau yang sekarang disebut PMI menyatakan bahwa penempatan mereka di luar negeri memiliki batas atau jangka waktu. Pasal 1 huruf g Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-44/MEN/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri dan ke Luar Negeri (selanjutnya disebut Kepmenaker No 44 Tahun 1994) PMI tersebut berlaku selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun.

Selanjutnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-104 A Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (selanjutnya disebut Kepmenaker No 104 A Tahun 2002) menggantikan Kepmenaker No 204 Tahun 1999. Pada Pasal 1 angka 4 Kepmenaker No 104 A Tahun 2002 menyebutkan:

“Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI”.

Selanjutnya dalam Pasal 32 ayat (4) menyatakan: “Perjanjian kerja berlaku untuk waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama dalam jangka waktu 2 (dua) tahun”.

Pada tanggal 18 Oktober 2004 Indonesia memiliki undang-undang yang mengatur tentang penempatan PMI di luar negeri. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut UU TKI) merupakan produk legislasi pertama Indonesia yang mengatur tentang penempatan PMI di luar negeri. Sebelumnya penempatan PMI hanya diatur dalam ordonansi, Peraturan Menteri, Keputusan Menteri. Ketentuan dalam ordonansi sederhana sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan zaman yang terus berkembang.

Menurut Pasal 1 angka 1 UU TKI menyatakan:

yang berisi tentang pengertian TKI sejalan dengan Permenaker No 2 Tahun 1994 bahwa penempatan PMI memiliki jangka waktu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-204/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (selanjutnya disebut Permenaker No 204 Tahun 1999) menyatakan Permenaker Nomor 2 Tahun 1994 dan Kepmenaker No 44 Tahun 1994 tidak berlaku. Pada Permenaker No 204 Tahun 1999 ini menunjukkan jangka waktu perjanjian kerja PMI. Pada Pasal 1 angka 2 tentang pengertian TKI menyatakan:

“Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja”.

Pasal 30 ayat (2) menyebutkan: “Masa berlakunya perjanjian kerja 2 (dua) tahun”. Selanjutnya dalam Pasal 58 ayat (3) menyebutkan:

“Perpanjangan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. isi perjanjian kerja sekurang-kurangnya sama dengan perjanjian kerja sebelumnya;
- b. jangka waktu perjanjian kerja perpanjangan 1 (satu) tahun;
- c. perpanjangan asuransi perlindungan”.

Menurut Permenaker ini maka, PMI memiliki jangka waktu untuk bekerja di luar negeri dan perjanjian kerja “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.

Selanjutnya dalam Pasal 56 ayat (1) UU TKI menyebutkan: “Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun”. Penempatan PMI di luar negeri dalam UU TKI hanya bersifat sementara. Sejalan dengan UU TKI, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut Permenaker TKI) dalam Pasal 29 ayat (2) Permenaker TKI menyebutkan: “Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun”.

Pada 22 November 2017 Indonesia memiliki UU PPMI. Diberlakukannya UU PPMI maka, UU TKI dinyatakan tidak berlaku. Makna “perjanjian kerja dapat diperpanjang” dalam Pasal 16 UU PPMI menimbulkan ketidakjelasan norma. Berdasarkan peraturan perundang-undangan penempatan PMI di luar negeri yang terdapat dalam Bagan 3.1 dapat disimpulkan bahwa PMI yang bekerja di luar negeri memiliki batas atau jangka waktu. Jangka waktu ini menunjukkan bahwa tujuan pemerintah mengirim PMI adalah untuk mengurangi pengangguran, tidak untuk menjadi pekerja tetap.

Adapun pertimbangan pemerintah dalam mengirimkan PMI ke luar negeri adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi jumlah pengangguran yang semakin besar dibandingkan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan di dalam negeri;
2. Pengiriman ini pada dasarnya karena adanya permintaan dari luar negeri dan adanya pencari kerja yang berminat bekerja di luar negeri;
3. Hasil dari pengiriman PMI yaitu mempererat hubungan antara negara penerima dan pengirim PMI, mendorong terjadinya peningkatan pengalaman kerja dan alih teknologi, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, serta meningkatkan pendapatan di dalam neraca pembayaran negara/devisa (Manulang 1990)

Kesimpulan yang didapat dalam interpretasi historis dan sistematis mengenai makna “perjanjian kerja dapat diperpanjang” dalam Pasal 16 UU PPMI tidak dapat disamakan dengan konsep PKWT UU Ketenagakerjaan. Konsep PKWT dalam UU Ketenagakerjaan memungkinkan pekerja menjadi pekerja tetap atau perjanjian kerjanya berubah menjadi PKWTT sementara PMI tidak mungkin menjadi pekerja tetap di luar negeri.

Kekaburan norma yang terdapat dalam Pasal 16 UU PPMI menyebabkan tidak tercapainya kepastian hukum. Kepastian hukum memiliki pengertian kejelasan

- d. Kegagalan membuat peraturan yang dapat dipahami;
- e. Pemberlakuan peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain;
- f. Peraturan yang mensyaratkan sesuatu yang tidak sesuai dengan kemampuan pihak terkait;
- g. Perubahan peraturan yang terlalu sering, sehingga subyek dari peraturan tersebut sulit untuk menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada;
- h. Kegagalan untuk melakukan penyesuaian terhadap peraturan yang ada dengan pelaksanaan di lapangan” (Fuller 1969).

Berdasarkan kesimpulan bahwa makna “perjanjian kerja dapat diperpanjang” dalam Pasal 16 UU PPMI tidak dapat disamakan atau dengan kata lain berbeda dengan konsep PKWT dalam UU Ketenagakerjaan maka, kegagalan yang relevan dengan kesimpulan adalah kegagalan dalam membuat peraturan yang dapat dipahami serta pemberlakuan peraturan yang bertentangan satu dengan yang lain. Kekaburan makna “perjanjian kerja dapat diperpanjang” adalah bentuk pembuatan peraturan yang tidak mudah dipahami, sementara perbedaan makna “perjanjian kerja dapat diperpanjang” dalam Pasal 16 UU PPMI dengan konsep PKWT UU Ketenagakerjaan menunjukkan kegagalan dalam pemberlakuan peraturan yang bertentangan antara peraturan yang satu dengan yang lain.

PENUTUP

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan dalam pembahasan guna menjawab rumusan masalah yang ada

norma terhadap peraturan yang menempel padanya agar dapat dijadikan pedoman dalam pergaulan di masyarakat. Pengertian ini dimaknai adanya kejelasan dan ketegasan berlakunya hukum. Hal ini untuk tidak menimbulkan banyak multitafsir (Wijayanta 2014).

Menurut Lon L.Fuller seorang filsuf hukum mengemukakan tentang teori kepastian hukum berdasarkan pada 8 (delapan) kegagalan dalam pembentukan undang-undang, yaitu:

- a. Kegagalan untuk mencapai keteraturan itu sendiri, sehingga setiap permasalahan memerlukan keputusan yang berdasarkan *ad hoc*;
- b. Kegagalan publikasi, atau setidaknya gagal untuk mempublikasikannya kepada pihak-pihak terkait yang diharapkan dapat mengerti dan memahami peraturan tersebut;
- c. Pemberlakuan peraturan secara surut, yang mana peraturan tersebut bukan hanya tidak mampu untuk mengarahkan masyarakat namun juga menjadikan masyarakat ragu terhadap integritas dari peraturan itu sendiri;

maka, dapat disimpulkan bahwa makna “perjanjian kerja dapat diperpanjang” dalam Pasal 16 UU PPMI berbeda dengan konsep PKWT dalam UU Ketenagakerjaan. PKWT dalam UU Ketenagakerjaan dapat menjadi PKWTT apabila melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan. Sedangkan, perjanjian kerja PMI yang berbentuk PKWT tidak dimungkinkan berubah menjadi PKWTT. Hal ini dikarenakan tujuan pengiriman PMI ke luar negeri bersifat sementara. PMI dikirim ke luar negeri untuk mengurangi jumlah pengangguran, memenuhi permintaan tenaga kerja dari luar negeri, serta mempererat hubungan antara Indonesia dengan negara tujuan PMI. Selain tujuan penempatan yang sementara, dalam peraturan perundang-undangan sebelum UU PPMI tidak dikenal konsep pembaharuan perjanjian kerja.

Adanya kekaburan norma dalam Pasal 16 UU PPMI menunjukkan adanya kegagalan suatu produk perundang-undangan. Kegagalan tersebut berupa peraturan yang tidak mudah dipahami sehingga Pasal 16 UU PPMI multitafsir, serta peraturan yang bertentangan dengan peraturan lain.

Saran

Ditujukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) diperlukan pembentukan peraturan perundang-undangan terkait PMI yang tidak kabur sehingga tidak menimbulkan multitafsir. Kekaburan peraturan perundang-undangan mengakibatkan tidak tercapainya kepastian hukum. Tujuan pengiriman dan penempatan PMI di luar negeri sifatnya sementara, apabila Pemerintah melihat pengiriman dan penempatan PMI

sebagai upaya jangka panjang maka, Pemerintah wajib untuk membuat sistem untuk mendukung upaya tersebut.

Selain kepada DPR, saran bagi Pemerintah dalam hal ini Kemnaker dalam membentuk peraturan turunan dari UU PPMI adalah memastikan bahwa peraturan turunan terkait perjanjian kerja PMI jelas dan sinkron dengan peraturan di atasnya ataupun peraturan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahrojih, Ikhwan. 2016. *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, Dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press.
- Fajar, Mukti, and Yulianto Ahmad. 2007. *Duallisme Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah.
- Fuller, Lon L. 1969. *The Morality of Law*. New Haven: New Haven and London, Yale University Press.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Staatsblaad Nomor 23 Tahun 1847)
- Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri (Staatsblaad Nomor 8 Tahun 1887)
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445)
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141)
- Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja
- Manulang, Sendjun H. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Wijayanta, Tata. 2014. "Asas Kepastian Hukum, Keadilan Dan Kemanfaatan Dalam Kaitannya Dalam Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga." *Jurnal Dinamika Hukum* 14(2):216–26.
- Yasmine, Azaria. 2019. "Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Ilegal." *Jurist-Diction* 2(5):18.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP.28/MEN/1985 tentang Penetapan Pola Perjanjian Kerja Antar Negara
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1986 tentang Antar Kerja Antar Negara
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 05/MEN/1988 tentang Antar Kerja Antar Negara
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1991 tentang Antar Kerja Antar Negara
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri dan ke Luar
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1882)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 729)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP.44/MEN/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan

Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Luar Negeri

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP-204/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Indonesia ke Luar Negeri

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia

Katadata, Tim Publikasi. 2019. "Memastikan Masa Depan Pekerja Migran Indonesia Yang Lebih Baik."