

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengangguran di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, hal ini menunjukkan bahwa masalah pekerjaan dan penyerapan tenaga kerja harus segera dicari solusinya agar tidak terjadi lonjakan pengangguran yang terjadi di dalam negeri. Pengangguran yang besar akan mengakibatkan masalah sosial dan ekonomi yang terjadi di dalam negeri. Meningkatnya jumlah pengangguran menyebabkan meningkat pula permasalahan sosial seperti meningkatnya penduduk miskin, meningkatkan tindak kriminalitas, kurang terpenuhinya kebutuhan sandang dan pangan bagi masyarakat, serta menurunnya tingkat pendidikan dan kesehatan masyarakat yang akan berpengaruh pada situasi sosial dan ekonomi bangsa.

Indonesia merupakan negara dengan kepadatan penduduk yang tinggi, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) terbaru, jumlah penduduk di Indonesia kini telah mencapai sebanyak 278,69 juta jiwa pada pertengahan 2023¹. Kepadatan jumlah penduduk yang sangat tinggi menyebabkan sektor ketenagakerjaan menjadi salah satu sektor yang harus diperhatikan. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) jumlah angkatan

¹Penduduk Indonesia Tembus 278 Juta Jiwa hingga Pertengahan 2023, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/13/penduduk-indonesia-tembus-278-juta-jiwa-hingga-pertengahan-2023>, [diakses tanggal 17/12/2023 pukul 14.00 WIB]

kerja sampai pada Februari 2023 146,62 juta orang, naik 2,61 juta orang dibanding Februari 2022². Pemerintah harus lebih serius dalam penanganan masalah lapangan pekerjaan yang tersedia dikarenakan angkatan kerja di Indonesia mencapai setengah dari perkiraan jumlah penduduk Indonesia.

Idealnya, dengan jumlah angkatan kerja sebanyak itu tentunya lapangan pekerjaan yang disediakan harus dapat menampung angkatan kerja Indonesia. Pada kenyataannya, jumlah para angkatan kerja tersebut tidak seimbang dengan keberadaan lapangan kerja di Indonesia, dapat dilihat dari tingkat pengangguran di Indonesia yang masih tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS)³ pada Maret 2023 persentase kemiskinan di Indonesia sebesar 9,36 persen atau sekitar 25,90 juta orang.

Faktor lapangan kerja yang tidak seimbang tersebut disertai kebutuhan para angkatan kerja untuk dapat mencukupi kebutuhan hidupnya serta kebutuhan keluarganya yang bukan angkatan kerja menyebabkan minat sebagian besar angkatan kerja Indonesia untuk bermigrasi dan bekerja di luar negeri sebagai pekerja migran Indonesia.⁴

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 Perlindungan pekerja migran Indonesia Pekerja Migran Indonesia adalah

² Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan
<https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html> [diakses tanggal 17/12/2023 pukul 14.00 WIB]

³Profil Kemiskinan di Indonesia Maret 2023
<https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/07/17/2016/profil-kemiskinan-di-indonesia-maret-2023.html> [diakses tanggal 17/12/2023 pukul 14.00 WIB]

⁴ Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan*, Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012, hlm 2.

setiap Warga Negara Indonesia (WNI) yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Pekerja migran Indonesia memiliki klasifikasinya tersendiri, terdapat pekerja migran yang bekerja di sektor formal dan informal. Sektor formal didefinisikan sebagai pekerjaan yang memiliki hubungan industrial yang membutuhkan keahlian-keahlian spesifik, seperti sektor industri. Sedangkan sektor informal didefinisikan sebagai sektor pekerjaan yang cenderung padat karya, seperti pekerja domestik atau pekerja rumah tangga (PRT). Pekerjaan sektor domestik dapat didefinisikan sebagai pekerjaan rumah tangga yang dikerjakan bukan oleh anggota keluarga, melainkan oleh seseorang yang memperoleh bayaran untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga tersebut.⁵

Pekerjaan sektor domestik ini telah berlangsung sejak lama seiring dengan transformasi sosial dan ekonomi masyarakat yang didorong oleh industrialisasi serta proses ekonomi kapitalistik, pekerjaan ini telah menemukan bentuknya yang baru dan mayoritas dari pekerja migran sektor domestik ini adalah perempuan khususnya di negara-negara yang lebih sejahtera, membutuhkan lebih banyak tenaga kerja murah untuk menggantikan peran-peran mereka dalam lapangan pekerjaan rendahan salah satunya ialah lapangan pekerjaan pada ranah domestik.⁶

⁵ Mochamad Alvin Dwiana Qobulsyah, *Politik Perlindungan Buruh Migran Indonesia: Studi Terhadap kebijakan Moratorium Penempatan TKI Sektor Domestik Ke Malaysia*, Jakarta : Departemen Ilmu Politik, 2013, hlm 67.

⁶ tyo Irianto, *Akses Keadilan dan Migrasi Global: Kisah Perempuan Indonesia Sektor Domestik di Uni Emirat Arab*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2011, hlm 3.

Pengiriman pekerja migran Indonesia ke luar negeri melalui beberapa proses dimulai dari proses rekrutmen pekerja migran, lalu proses penentuan penempatan apabila pekerja migran telah memenuhi persyaratan yang ada, lalu penampungan dan pengiriman ke negara tempat bekerja. Pengiriman pekerja migran Indonesia dilakukan oleh pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dan pihak swasta melalui perusahaan Jasa Pengerah dan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang memiliki ijin usaha. Proses perekrutan calon tenaga kerja Indonesia diatur oleh Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, tercantum pada pasal 31 kegiatan pra penempatan meliputi:

- 1) Pengurusan SIP
- 2) Perekrutan dan Seleksi
- 3) Pendidikan dan Pelatihan Kerja
- 4) Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi
- 5) Pengurusan Dokumen
- 6) Uji Kompetensi
- 7) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
- 8) Pemberangkatan

Proses pemberangkatan hingga rekrutmen melibatkan pihak pemerintah dan pihak swasta diantaranya proses rekrutmen dan hal ini tercantum dalam pasal 34 ayat (3) Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan dan Penempatan TKI. Pihak swasta sendiri ialah

Perusahaan dan jasa pengerah tenaga kerja Indonesia yang memiliki izin usaha hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 104 Tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri mewajibkan jasa pengerah untuk memiliki izin usaha. Terlampir dalam Undang – Undang hak yang diperoleh jasa pengerah dalam hal ini berupa insentif yang diberikan oleh calon tenaga kerja Indonesia melalui pemerintah berupa sejumlah dana untuk pengurusan dokumen dan paspor keberangkatan, melalui pemerintah karena insentif akan diberikan setelah para calon tenaga kerja Indonesia ditempatkan dan memperoleh devisa dan selanjutnya penyaluran insentifnya akan diberikan oleh pemerintah kepada jasa pengerah. Sehingga kewajiban jasa pengerah sendiri selain memastikan kepengurusan dokumen yang diperlukan dari SIP hingga PAP juga melakukan pembekalan dan memastikan penempatan calon tenaga kerja Indonesia sesuai dengan ketersediaan yang diperlukan.⁷

Pemerintah RI telah memberlakukan moratorium pengiriman buruh migran pada di negara-negara Timur Tengah sejak tahun 2015 berdasarkan Kepmen nomor 260 tahun 2015 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada penggunaan perseorangan di negara kawasan Timur Tengah. Negara Kerajaan Saudi Arabia telah melakukan perbaikan kebijakan dan program jaminan sosial ketenagakerjaan dalam rangka peningkatan perlindungan tenaga kerja asing. Seperti dijelaskan

45. ⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010, hlm.

Abdul Hadi,⁸ sistem penempatan satu kanal merupakan sistem penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia yang terintegrasi dengan Kerajaan Saudi Arabia, dimulai dari informasi pendaftaran dan seleksi, penempatan dan pemulangan yang berada di bawah kendali pemerintah Indonesia.

Sistem penempatan satu kanal dilaksanakan melalui hubungan kerja antara pekerja migran Indonesia dengan agensi penempatan di Kerajaan Saudi Arabia (Syarikah). Penempatan pekerja migran Indonesia untuk jabatan *housekeeper*, *babysitter*, *family cook*, *elderly caretaker*, *family driver* dan *child care worker* dilakukan secara bertahap sejak diluncurkannya Sistem penempatan satu kanal dan disesuaikan dengan ketersediaan dan permintaan pekerja migran Indonesia untuk Riyadh, Jeddah, Madinah dan wilayah timur (Dammam, Dahrhan dan Khobar) yang tidak membebankan biaya dalam bentuk apapun kepada pekerja migran Indonesia. Selama ini moratorium pengiriman pekerja migran ke Timur Tengah dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi persoalan tenaga kerja di luar negeri, pada kenyataannya pekerja migran yang berangkat dengan cara-cara yang tidak direkomendasikan oleh pemerintah (ilegal) justru tetap ada, selain penghasilan, salah satu yang diminati ke Timur Tengah adalah bekerja sambil beribadah (haji dan umrah).⁹

⁸ Bin Setiawan Lahuri, “*Perlindungan Islam Terhadap Buruh*,” ISID Gontor, 2018, hlm.4

⁹ Atedjadi, R. L, “Peran Dan Tanggung Jawab Lembaga Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran Di Indonesia”, *Veritas et Justitia*, 1 (2015), hlm. 2.

Ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menyatakan “Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia”. Begitupun dalam ketentuan perubahannya melalui Pasal 84 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, bunyi Ketentuan Pasal 1 angka 9 yang terbaru menyatakan “*Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia*”. Kembali ditegaskan pula dalam Pasal 49 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 bahwa “*Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas: ... b. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia*” (“P3MI”). Berdasarkan ketentuan ini dapat dipahami bahwa P3MI adalah badan hukum berbentuk perseroan terbatas.

Untuk dapat ditetapkan menjadi P3MI harus memiliki SIP3MI. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menyatakan: “*Surat Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia*”. Begitupun dalam ketentuan perubahannya dalam Pasal 84 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, bunyi ketentuan Pasal 1 angka 16 yang baru menyatakan “*Surat Izin*

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia". Dari ketentuan ini dapat dipahami bahwa untuk dapat ditetapkan menjadi P3MI harus memiliki SIP3MI.

Pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dapat dipahami bahwa penerbitan SIP3MI ke depan menjadi wewenang Pemerintah Pusat hal ini ditegaskan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menentukan "*Perusahaan yang akan menjadi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri*". Dalam ketentuan perubahannya dalam Pasal 84 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, bunyi ketentuan Pasal 51 ayat (1) yang baru menyatakan "*Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib memiliki izin yang memenuhi perizinan berusaha dan diterbitkan oleh Pemerintah Pusat*". Pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dapat dipahami bahwa penerbitan SIP3MI ke depan menjadi wewenang Pemerintah Pusat.

PT Sentosakarya Aditama sangat dirugikan atas berlakunya Lampiran I Bab III.A tentang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja, khususnya pada Angka (1) huruf c, huruf k dan Angka (2) Kepmenaker Nomor 291 Tahun 2018 yang masing-masing mengatur kewajiban untuk memenuhi persyaratan

telah melaksanakan penempatan PMI di Arab Saudi pada pengguna perseorangan sedikitnya 5 (lima) tahun, memiliki surat/bukti keanggotaan dalam asosiasi, serta berlakunya ketentuan yang mengatur asosiasi bertanggung jawab atas penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang dilaksanakan oleh anggotanya.

Berlakunya ketentuan itu secara langsung menghalangi hak PT Sentosakarya Aditama dan P3MI lainnya untuk dapat berpartisipasi dalam mengirimkan PMI ke Kerajaan Arab Saudi. Bagi PT Sentosakarya Aditama dan P3MI lainnya sekalipun telah memenuhi persyaratan administratif dan memiliki kemampuan yang cukup untuk mengirimkan PMI ke Kerajaan Arab Saudi, namun tetap tidak akan pernah bisa berpartisipasi dalam pengiriman, karena kesempatan untuk itu hanya dimiliki oleh P3MI yang menjadi anggota asosiasi saja dan telah pernah memiliki pengalaman mengirimkan PMI pada pengguna perseorangan sedikitnya 5 (tahun), padahal Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sama sekali tidak pernah mengatur dan mewajibkan P3MI untuk memenuhi persyaratan demikian. Artinya ketentuan tersebut secara langsung telah merugikan kepentingan PT Sentosakarya Aditama.

PT Sentosakarya Aditama juga sangat dirugikan atas berlakunya Lampiran I bagian Bab III.A angka (2) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 291 Tahun 2018 yang memuat ketentuan bahwa asosiasi bertanggungjawab atas penempatan PMI yang dilakukan oleh anggotanya, di sisi lain Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan

Kerja telah menerbitkan Keputusan Nomor 735/PPTKPKK/IV/2019 tentang Penetapan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Kerajaan Arab Saudi melalui Sistem Penempatan Satu Kanal dimana telah ditetapkan sebanyak 58 P3MI anggota Asosiasi yang dapat berpartisipasi dalam pengiriman PMI ke Kerajaan Arab Saudi.

Selanjutnya dikarenakan terdapat P3MI yang dikenakan sanksi administratif karena melakukan pelanggaran, maka Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja melakukan perbaikan Daftar P3MI beberapa kali terakhir dengan menerbitkan Keputusan Nomor 3/6765/HK.03.01/III/2020 tentang Perubahan Keempat Atas Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Nomor 3/12753/PK.01.01/IX/2019 tentang Penetapan Perusahaan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) sebagai Pelaksana Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Kerajaan Arab Saudi Melalui Sistem Penempatan Satu Kanal. Dampak keputusan terakhir ini, jumlah P3MI anggota asosiasi yang diperkenankan berpartisipasi dalam penempatan PMI di Kerajaan Arab Saudi berubah menjadi 49 perusahaan saja. Namun demikian, sekalipun PT Sentosakarya Aditama mengurus persyaratan yang ditentukan, PT Sentosakarya Aditama tetap tidak dapat masuk ke dalam daftar P3MI tersebut karena bukan menjadi anggota Asosiasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS YURIDIS TERHADAP SYARAT**

**KEWAJIBAN MENJADI ANGGOTA ASOSIASI DALAM
MEMPEROLEH SURAT IZIN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN
(STUDI PUTUSAN PT SENTOSAKARYA ADITAMA DALAM
PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 64 P/HUM/2022)”.**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian Latar Belakang di atas, maka penulis dalam penelitian ini membuat Rumusan Masalah sebagai berikut:

1. Apa akibat hukum dengan adanya syarat kewajiban menjadi anggota asosiasi dalam memperoleh surat izin penempatan pekerja migran bagi perusahaan penempatan pekerja migran?
2. Bagaimana pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 64 P/Hum/2022 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip keadilan serta kepastian hukum?

C. Tujuan Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk mengembangkan ilmu hukum terkait dengan paradigma *science as a process* (ilmu sebagai proses) dan paradigma bahwa ilmu tidak pernah mandeg (final) dalam pengertian atas kebenaran di bidang obyeknya masing-masing. Maka penelitian bermaksud meneliti tentang penerapan aspek legalitas dan asas kepastian hukum terhadap syarat kewajiban menjadi anggota asosiasi dalam memperoleh surat izin penempatan pekerja migran bagi perusahaan penempatan pekerja migran dan penerapannya dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 64 P/Hum/2022.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian hukum ini adalah terkait hal yang dimaksud dalam rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan akibat hukum akibat adanya syarat kewajiban menjadi anggota asosiasi dalam memperoleh surat izin penempatan pekerja migran bagi perusahaan penempatan pekerja migran
2. Untuk menganalisis dan menguraikan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 64 P/Hum/2022 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip keadilan serta kepastian hukum.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau masukan baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis (keilmuan), diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dalam menemukan konsep dan teori keilmuan dalam pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum perusahaan yang berkaitan dengan sektor penempatan pekerja migran. Penelitian ini pula diharapkan dapat menyumbangkan pemecahan masalah atas permasalahan yang diteliti oleh penulis dan;
2. Kegunaan praktis, penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan pemahaman mengenai

akibat hukum akibat adanya syarat kewajiban menjadi anggota asosiasi dalam memperoleh surat izin penempatan pekerja migran bagi perusahaan penempatan pekerja migran.

E. Kerangka Teori Dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

a. Teori Kepastian Hukum

Teori hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Keadilan dan Teori Kepastian Hukum. kepastian hukum diperoleh oleh adanya sebuah pemikiran mengenai *due process the law*, yang mengandung pengertian *procedural due process* and *substantive due process*, yakni pemaknaan demikian mempedomani bahwa kepastian hukum hanya dapat diperoleh manakala hukum bukan saja dapat mengatur apa yang diperintahkan, apa yang diperbolehkan, serta apa yang dilarang, tetapi juga bagaimana ketentuan hukum menegakkannya.

Sederhananya bahwa kepastian hukum menurut pandangan positivis adalah setiap pernyataan preskriptif yang dapat dikualifikasi sebagai hukum positif itu mesti dirumuskan dalam suatu kalimat yang menyatakan adanya hubungan kausal yang logis-yuridis antara suatu peristiwa hukum atau perbuatan hukum (*judex factie*) dengan akibat yang timbul sebagai konsekuensi peristiwa itu (*judex juris*), yang terbentuk sebagai hasil kesepakatan kontraktual

oleh para hakim yang berkepentingan di ranah publik, sebagaimana dirupakan dalam bentuk undang-undang.

Suatu peraturan hukum terkandung asas-asas hukum yang menjadi dasar pembentuknya. Dikatakan oleh Satjipto Rahardjo¹⁰, asas hukum dapat diartikan sebagai “jantungnya” peraturan hukum, sehingga untuk memahami suatu peraturan hukum diperlukan adanya asas hukum. Karl Larenz dalam bukunya *Methodenlehre der Rechtswissenschaft* menyampaikan bahwa asas hukum merupakan ukuran-ukuran hukum etis yang memberikan arah kepada pembentukan hukum. Oleh karena asas hukum mengandung tuntutan etis maka asas hukum dapat dikatakan sebagai jembatan antara peraturan hukum dengan cita-cita sosial dan pandangan etis masyarakat.¹¹

Kepastian hukum juga diperlukan guna mewujudkan prinsip-prinsip dari persamaan dihadapan hukum tanpa adanya diskriminasi. Kepastian memiliki makna yang erat dengan asas kebenaran, artinya kata kepastian dalam kepastian hukum merupakan suatu hal yang secara ketat dapat disilogisme dengan cara legal formal. Dengan kepastian hukum akan menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pula sebaliknya, tanpa adanya kepastian hukum seorang

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti: Bandung, 2012, hlm. 45

¹¹ Dewa Gede Atmaja, “Asas-Asas Hukum Dalam Sistem Hukum”, *Jurnal Kertha Wicaksana*, Volume 12, Nomor 2, 2018, hlm. 146

individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk menjalankan suatu perilaku. Sejalan dengan tujuan tersebut, Gustav Radbruch pun menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri.¹²

b. Teori keadilan

Keadilan merupakan suatu konsep yang masih sangat teoretis sehingga banyak pendapat tentang keadilan itu sendiri. Misalnya menurut Kurt Wilk bahwa bentuk keadilan pertama, yaitu keadilan distributif merujuk kepada adanya persamaan di antara manusia didasarkan atas prinsip proporsionalitas. Gustav Radbruch juga mengemukakan bahwa pada keadilan distributif terdapat hubungan yang bersifat superordinasi artinya antara yang mempunyai wewenang untuk membagi dan yang mendapat bagian.¹³

Sedemikian pentingnya nilai keadilan, Rawls¹⁴ mengemukakan bahwa:

“Sebuah teori betapapun elegan dan ekonomisnya harus ditolak atau direvisi jika tidak benar; demikian pula hukum dan institusi betapapun efisien dan tersusun dengan baik harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil.”

Menurut Rawls meskipun keadilan berhubungan dengan kesejahteraan tetapi sifat hubungan itu tidak langsung, hal yang

¹² Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 19.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 152.

¹⁴ Ibid., hlm. 60.

berhubungan langsung dengan keadilan adalah berkait dengan pembagian hak dan wajib. Keadilan diselenggarakan atas dasar asas persamaan dan perbedaan (*Equal and different principles*) seperti berikut:

“Pertama: setiap orang harus mempunyai hak yang sama terhadap skema kebebasan dasar yang paling luas yang sesuai dengan skema kebebasan yang sama bagi orang lain. Kedua: ketimpangan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga (a) Diharapkan secara wajar untuk menguntungkan semua orang, dan (b) Diterapkan pada posisi dan jabatan yang terbuka bagi semua orang.”¹⁵.

Batasan Rawls sejalan dengan batasan adil menurut hukum. Menurut hukum adil adalah keseimbangan antara yang patut diperoleh pihak-pihak, baik berupa keuntungan maupun berupa kerugian. Pembagian hak dan wajib secara seimbang diharapkan dapat menghasilkan kesejahteraan atau keuntungan yang dapat dinikmati bersama.

F. Kerangka Konsep

Untuk memperoleh gambaran dan pemahaman serta persepsi yang sama tentang makna dan definisi konsep-konsep yang dipergunakan dalam penelitian ini, kerangka konsep merupakan suatu representasi yang terstruktur secara tulisan maupun visual yang merinci kompleksitas hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan menjadi objek analisis atau pengukuran dalam suatu penelitian. Melalui Kerangka Konsep, peneliti dapat menjelaskan secara terinci serta visual bagaimana elemen-elemen ini terkait satu sama lain dan bagaimana setiap unsur berkontribusi terhadap pemahaman yang lebih dalam mengenai fenomena

¹⁵ Ibid., hlm. 75.

yang diteliti. Maka dengan demikian dijabarkan penjelasan dan pengertian tentang konsep-konsep tersebut sebagai berikut:

a) Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Undang undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Pasal 1 ayat (2) menyebutkan definisi dari pekerja migran adalah:

“Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.”

Pasal 1 ayat (3) menyebutkan definisi pekerja migran adalah:

“Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.”

Untuk menjadi pekerja migran Undang Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Pasal 5 harus memenuhi syarat:

- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Selain definisi Undang Undang No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran mengatur mengenai Hak dan Kewajiban dari pekerja migran yaitu:

- a) mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b) memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c) memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- d) memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e) menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f) memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g) memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h) memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i) memperoleh akses berkomunikasi;
- j) menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;

- k) berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l) memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m) memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

b) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)

Badan usaha berbentuk perseroan terbatas yang mendapat izin tertulis dari pemerintah pusat untuk menyediakan P3MI bagi PMI. Penempatan pekerja migran Indonesia oleh badan berdasarkan Pasal 49 huruf a harus berdasarkan kesepakatan tertulis antara pemerintah dan pemerintah negara Pemberi Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

c) Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI)

SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

d) Sistem Penempatan Satu Kanal

Sistem Penempatan Satu Kanal atau selanjutnya diingkat SPSK adalah sistem penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang terintegrasi secara *online* antara pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Kerajaan Arab Saudi, mulai dari tahapan informasi,

pendaftaran, seleksi penempatan dan pemulangan yang berada di bawah kendali Pemerintah Republik Indonesia.

e) Asosiasi

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia perkumpulan orang yang mempunyai kepentingan bersama; tautan dalam ingatan pada orang atau barang lain; pembentukan hubungan atau pertalian antara gagasan, ingatan, atau kegiatan pancaindra.

f) Produk hukum legislatif adalah produk peraturan yang ditetapkan oleh atau dengan melibatkan peran lembaga perwakilan rakyat, baik sebagai legislator ataupun co-legislator. Dalam sistem hukum Indonesia dewasa ini, pada tingkat nasional yang dapat disebut sebagai lembaga legislator utama atau legislatif utama adalah Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan co-legislator adalah Presiden dan Dewan Perwakilan Daerah (DPD)

g) Produk Hukum Regulatif

Produk hukum regulatif adalah produk pengatur oleh lembaga eksekutif yang menjalankan peraturan yang ditetapkan oleh lembaga legislatif dengan mendapat delegasi kewenangan untuk mengatur lebih lanjut materi muatan produk legislatif yang dimaksud itu ke dalam peraturan pelaksanaan yang lebih rendah tingkatannya.

f. Peninjauan Kembali

Peninjauan Kembali adalah suatu hak/kewenangan yang dimiliki oleh lembaga yudikatif untuk melakukan pengujian mengenai sah atau tidaknya

suatu peraturan perundang-undangan terhadap peraturan perundang-undangan yang tingkatnya lebih tinggi.

G. Metode Penelitian

Penelitian hukum, menurut Soejono Soekanto¹⁶ adalah kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau segala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Dalam melakukan sebuah penelitian, memerlukan metode penelitian yang tepat untuk menggambarkan gerak dan aktivitas dari penelitian tersebut¹⁷.

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif, merupakan penelitian yang secara khusus meneliti hukum dan mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis.¹⁸ Penelitian yuridis normatif akan mengacu pada analisa norma hukum dengan tujuan untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya.¹⁹

¹⁶ Soekanto, Soejono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada, 2007, hlm.13.

¹⁷ Sri Mamudji, et al., *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005, hlm. 21.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 68.

¹⁹ Johny Ibrahim, *Teori Dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, cet.2, Malang: Bayumedia Publishing, 2005, hlm 47.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pendekatan penelitian untuk membantu dalam penyusunan penelitian dan dalam penelitian ini Pendekatan penelitian hukum yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*). Dalam pemecahan isu hukum sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa saja yang seyogyanya diperlukan dalam sumber-sumber penelitian. Sumber penelitian hukum dapat berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder.²⁰ Penelitian ini mengadopsi sejumlah pendekatan yang mencakup:

Pendekatan Pertama, pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*), dalam penelitian normatif yang di mana penelitian dilakukan terhadap aturan – aturan hukum maka dalam penelitian ini perlu menggunakan pendekatan perundang–undangan (*Statute Approach*). Hal tersebut karena pendekatan ini membantu memahami hierarki dan asas – asas dari peraturan perundang–undangan serta membantu merumuskan jawaban dari materi muatan hukum yang dalam penggunaanya dengan menelaah segala peraturan perundang-undangan serta regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani yakni untuk menjawab pertanyaan

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016, hlm. 41.

akibat hukum akibat adanya Syarat Kewajiban Menjadi Anggota Asosiasi Dalam Memperoleh Surat Izin Penempatan Pekerja Migran Bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran dan Apakah pertimbangan hukum Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 64 P/Hum/2022 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip keadilan serta kepastian hukum.

Pendekatan Kedua, pendekatan kasus (*case approach*) yang digunakan Untuk memahami implikasi dimensi penormaan, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi aspek-aspek fundamental, doktrin dan sumber hukum mengenai Putusan Mahkamah Agung Nomor 64 P/Hum/2022.

3. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, berikut penjelasannya:

- a. Bahan hukum primer adalah yaitu bahan hukum yang isinya mempunyai kekuatan mengikat pada masyarakat seperti peraturan perundangundangan yang berlaku positif di Masyarakat. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam membuat peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim²¹, diantaranya sebagai berikut: 1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, 2)

²¹ *Ibid.*, hlm. 141.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran di Indonesia. 3) Undang-undang Republik Indonesia Tahun 1945 dan 4) peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait.

- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang isinya memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa buku-buku, teks-teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Adapun sumber bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku ilmiah dibidang hukum, jurnal-jurnal hukum, artikel hukum, hasil karya ilmiah, dan bahan dari sumber lain yang mewakili korelasi untuk mendukung penelitian ini.²²

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah menggunakan teknis studi pustaka. Berbagai artikel dalam surat kabar, tulisan dalam majalah atau jurnal, buku-buku, yang relevan akan dikaji dan akan dijadikan sebagai kerangka teori dari penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang mendalami makna dari sebuah kasus, data yang telah disusun akan diklasifikasi sesuai dengan pokok bahasan. Selanjutnya bahan-bahan hukum tersebut dianalisis secara normatif sehingga diperoleh

²² *Ibid.*, hlm. 181.

gambaran yang menyeluruh mengenai jawaban atas permasalahan yang dibahas dalam penulisan penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

Dalam hal analisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kualitatif yang dilakukan melalui proses pengolahan data untuk menghasilkan informasi baru dan bentuk dari data tersebut. Dalam penelitiannya akan terfokus pada kualitas, semakin lengkap penjelasan yang terdapat dalam data maka akan semakin baik hasil datanya.

Menurut Peter Mahmud Marzuki²³ yang mengutip dari pendapat Philipus M. Hadjon, metode deduksi sebagaimana silogisme yang diajarkan Aristoteles. Penggunaan metode deduksi berpangkal dari pengajuan premis mayor (pernyataan yang bersifat umum) kemudian diajukan premis minor (bersifat khusus). Dari kedua premis itu kemudian ditarik kesimpulan atau *conclusion*. Selain itu juga menggunakan analisis kualitatif. Analisis yang bersifat kualitatif yaitu suatu perumusan kebenaran dengan menggunakan kualitas melalui sumber-sumber yang kita dapat seperti bahan penelitian yaitu bahan hukum doktrinal dan bahan-bahan tertulis yang mendukung/berkaitan dengan itu berupa

²³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016, hlm. 89.

pendapat-pendapat para ahli hukum, doktrin, teori, maupun dari rumusan norma hukum itu sendiri.²⁴

6. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di wilayah DKI Jakarta.

H. Originalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan Penulis, tidak ditemukan ada penelitian berjudul **“ANALISIS YURIDIS TERHADAP SYARAT KEWAJIBAN MENJADI ANGGOTA ASOSIASI DALAM MEMPEROLEH SURAT IZIN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN (STUDI PUTUSAN PT SENTOSAKARYA ADITAMA DALAM PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 64 P/HUM/2022)”**. Terdapat penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Tesis yang ditulis oleh Sagung Agung Putu Sulastrri Yani, Program Studi Magister Hukum program Pascasarjana Universitas Indonesia, tahun 2006, dengan judul **TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN KARYAWAN RS PASAR REBO JAKARTA: SEBELUM DAN SESUDAH ADANYA PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG RI MENGENAI HAK UJI MATERIIL TERHADAP PERDA NOMOR 15 TAHUN 2004**, Dimana tesis

²⁴ Meray Hendrik Mezak, “Jenis, Metode dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum.” *Law Review, Universitas Pelita Harapan* Vol. No. 3. (2006), hlm. 94.

ini memiliki kesamaan yakni melakukan kajian yuridis putusan Mahkamah Agung RI mengenai hak uji materiil sedangkan Perbedaan pokok dengan penelitian penulis dapat dilihat dari putusan yang di analisis dan perbedaan rumusan masalah yang ada.

- b. Tesis yang ditulis oleh Teza Eka Setyawaty, Program Magister Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Hukum “Iblam” Jakarta, Tahun 2021. dengan judul **TINJAUAN YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 39P/HUM/2020 TENTANG UJI MATERIIL TERHADAP PERATURAN PRESIDEN NOMOR 64 TAHUN 2020 TERKAIT KENAIKAN IURAN BPJS KESEHATAN**, Dimana tesis ini memiliki kesamaan yakni melakukan kajian yuridis putusan Mahkamah Agung RI mengenai hak uji materiil sedangkan Perbedaan pokok dengan penelitian penulis dapat dilihat dari putusan yang di analisis dan perbedaan rumusan masalah yang ada.
- c. Tesis yang ditulis oleh M. Johan, program studi Ilmu Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, tahun 2012, dengan judul **TINJAUAN YURIDIS TENTANG HAK UJI MATERIIL PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUBANG NOMOR 10 TAHUN 2009 PADA MAHKAMAH AGUNG**, Dimana tesis ini memiliki kesamaan yakni melakukan kajian yuridis putusan Mahkamah Agung RI mengenai hak uji materiil.

Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini memiliki kebaruan atau novelty yaitu adalah mengenai syarat kewajiban menjadi

anggota asosiasi dalam memperoleh surat izin penempatan pekerja migran bagi perusahaan penempatan pekerja migran, dan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 64 P/Hum/2022 tidak sesuai dengan peraturan perundang undangan dan prinsip keadilan serta kepastian hukum.

I. Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dengan sistematika untuk memperoleh gambaran singkat, isi dari penelitian ini dibagi dalam lima bab. Yang selanjutnya kelima bab tersebut merupakan rangkaian yang tidak terpisahkan serta bertitik tolak kepada suatu permasalahan yang sama. Dan secara garis besarnya bab demi bab disusun sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini berisi tentang latar belakang dari judul Penelitian, rumusan permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut dengan menganalisa data-data yang ada, Tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional yang menjabarkan pengertian dari istilah-istilah yang digunakan dalam penulisan penelitian ini agar tidak terjadi kerancuan dalam definisi istilah-istilah tersebut, metode penelitian, dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, Bab ini berisikan mengenai tinjauan umum yang membahas mengenai Kedudukan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), sedangkan tinjauan teori penulis akan membahas mengenai teori kepastian hukum, dan teori keadilan. Tinjauan pustaka ini akan menjadi landasan dalam menjawab permasalahan mengenai Analisis Yuridis

Terhadap Syarat Kewajiban Menjadi Anggota Asosiasi Dalam Memperoleh Surat Izin Penempatan Pekerja Migran Bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran.

BAB III AKIBAT HUKUM AKIBAT ADANYA SYARAT KEWAJIBAN MENJADI ANGGOTA ASOSIASI DALAM MEMPEROLEH SURAT IZIN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN BAGI PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN, pada bab ketiga penulis akan menganalisis rumusan permasalahan yang pertama dengan menjelaskan bagaimana akibat hukum akibat adanya syarat kewajiban menjadi anggota asosiasi dalam memperoleh surat izin penempatan pekerja migran bagi perusahaan penempatan pekerja migran

BAB IV PERTIMBANGAN HUKUM DALAM PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 64 P/HUM/2022 TENTANG PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DAN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIAN KERJA. Bab keempat penulis akan menganalisis dan menjelaskan pertimbangan hukum Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 64 P/Hum/2022 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip keadilan serta kepastian hukum.

BAB V PENUTUP, Bab ini berisi tentang kesimpulan dari semua analisis yang penulis lakukan untuk menjawab rumusan masalah yang ada serta saran bagi pihak-pihak terkait.

