

TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENEMPATAN KEPADA PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Wilda Afifa

Fakultas Hukum, Universitas Trunojoyo Madura
dawilwilda397@gmail.com

Devi Rahayu

Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura
rahayudevi@yahoo.com

ABSTRAK

Adanya beberapa perubahan di dalam pasal mengenai peraturan tentang perlindungan pekerja migran menyebabkan peraturan di pasal sebelumnya sudah tidak berlaku lagi. Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk menganalisis serta menjelaskan mengenai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan penempatan setelah berlakunya Undang-undang Ciptaker. Di dalam melaksanakan penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Sumber data dalam melakukan penelitian berdasarkan pada 3 (tiga) bagian yaitu dengan menggunakan data primer, sekunder dan tersier dan untuk teknik pengumpulan datanya, peneliti menggunakan teknik studi kepustakaan kemudian peneliti melanjutkan dengan menggunakan analisis sistematis untuk memecahkan isu/permasalahan yang terjadi mengenai tanggung jawab perusahaan penempatan setelah berlakunya Undang-undang Ciptaker. Dirubahnya beberapa pasal di dalam Undang-undang No 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia di Undang-undang Ciptaker tentunya mempunyai dampak tertentu khususnya terhadap perlindungan pekerja migran itu sendiri diantaranya yaitu mudahnya perusahaan penempatan melakukan pendirian perusahaan tanpa memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja migran sehingga hal tersebut mempermudah perusahaan untuk tidak bertanggungjawab terhadap pekerja migran yang diberangkatkannya akibatnya perlu adanya revisi mengenai Undang-undang tersebut serta membuat peraturan pelaksana untuk meminimalisir multitafsir mengenai tanggungjawab perusahaan terhadap perlindungan pekerja migran.

Kata Kunci: Tanggungjawab, Perusahaan, Pekerja Migran.

ABSTRACT

The existence of several changes in the article regarding regulations on the protection of migrant workers causes the regulations in the previous article to no longer apply. The purpose of this research is to analyze and explain the responsibilities given by placement companies after the enactment of the Ciptaker Law. In carrying out this research, the researcher uses a type of normative research using a statutory approach and a conceptual approach. Sources of data in conducting research based on 3 (three) parts, namely by using primary, secondary and tertiary data and for data collection techniques, researchers use literature study techniques then researchers continue by using systematic analysis to solve issues / problems that occur regarding the responsibilities of placement companies after the enactment of the Ciptaker Law. The amendment of several articles in Law No. 18 of 2017 concerning the protection of Indonesian migrant workers

in the Ciptaker Law certainly has a certain impact, especially on the protection of migrant workers themselves, including the ease of placement companies to establish companies without providing guarantees of protection for migrant workers so that it makes it easier for companies not to be responsible for the migrant workers they send as a result of the need for revision of the Law and making regulations.

Keywords: Responsibility, Company, Migrant Workers.

LATAR BELAKANG

Indonesia adalah negara hukum hal ini selaras pada bunyi Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang menyatakan bahwa "Indonesia merupakan negara yang berdasarkan pada hukum" akibatnya segala aspek kehidupan itu berdasarkan pada hukum serta segala produk perundang-undangan yang digunakan di negara Indonesia. Begitu halnya dalam hal untuk melakukan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia yang harus berdasarkan pada hukum serta produk perundang-undangan sebagaimana dalam hal melindungi bagi pekerja migran telah diatur pada Undang-undang No 39 Tahun 2004 (UU No 39 Tahun 2004, 2004) Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang mana telah dilakukan perubahan dengan Undang-undang No 18 Tahun 2017 Tentang Pekerja Migran Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia NO. 18 2017 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2017) dan pada tahun 2023 telah mengalami perubahan beberapa pasal yang diatur di Undang-undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang. (Undang-Undang No 6 Tahun 2023, 2023)

Terbentuknya Undang-undang Cipta Kerja ini berawal pada saat tahun 2020 yang mana hal tersebut disebabkan banyak regulasi yang menimbulkan persoalan seperti tumpang tindihnya regulasi sehingga dari tumpang tindih tersebut menimbulkan konflik kebijakan maupun kewenangan akibatnya konflik tersebut

terhambatnya pengimplementasian program Pembangunan dan memburuknya sistem investasi. (Undang-Undang No 6 Tahun 2023, 2023) Sehingga pada tahun 2020 bapak Joko Widodo selaku Presiden Indonesia mengesahkan Undang-undang Omnibus Law atau Undang-undang Ciptaker yaitu Undang-undang No 11 Taun 2011.

Omnibus Law pada dasarnya hanyalah sebuah sebutan bahkan bukan merupakan jenis peraturan perundang-undangan yang diatur di dalam Undang-undang No 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. (Undang-Undang No 12 Tahun 2011, 2011) Secara definisi, omnibus law merupakan satu aturan yang memiliki banyak muatan sedangkan berdasarkan makna dasar omnibus law mempunyai arti satu bus dengan banyak muatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa omnibus law itu hanyalah sebuah sebutan undang-undang dengan banyak muatan peraturan di dalamnya. (Cristiawan, 2021)

Belum sempurnanya Undang-undang No 11 Tahun 2020 ini sehingga Mahkamah Konstitusi memerintahkan untuk melakukan pembaharuan dengan jangka waktu 2 (dua) tahun dan jika perbaikan tersebut tidak terlaksana maka Undang-undang No 11 Tahun 2020 akan dicabut. Sehingga pada tahun 2022 Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) melakukan perbaikan Undang-undang dan dirubahlah Undang-undang tersebut dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022. (Isma, 2023) Sehingga pada tahun 2023 pemerintah mengesahkan Peraturan Pengganti Undang-undang tersebut sebagai

Undang-undang No 6 Tahun 2023 yang mana dalam Undang-undang tersebut terdapat beberapa pasal yang dirubah khususnya terkait tanggungjawab perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (PMI). (Undang-Undang No 6 Tahun 2023, 2023)

Sehingga dari perubahan tersebut menarik untuk peneliti kaji mengenai tanggungjawab perusahaan penempatan setelah berlakunya Undang-undang Cipta Kerja mengenai resiko hilangnya tanggungjawab dengan berlakunya Undang-undang Cipta Kerja.

Tanggung jawab merupakan suatu kondisi dimana adanya kewajiban untuk menanggung sesuatu. Di dalam teori hukum dibagi menjadi 2 (dua) pengertian. Dalam arti sempit yaitu tanggung jawab tanpa sanksi dan di dalam arti luas yakni tanggung jawab dengan adanya sanksi. (Ratih Pradnyani, 2020).

Sedangkan definisi perusahaan menurut Molengraff yakni keseluruhan kegiatan yang dilakukan tanpa henti yang mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan. (Permana, 2009) Di dalam definisi perusahaan tersebut terdapat unsur-unsur yang dimiliki suatu perusahaan yakni adanya unsur kegiatan, unsur yang dilakukan tanpa henti atau terus menerus, unsur keuntungan.

Tanggung jawab mengandung beberapa unsur diantaranya unsur kecakapan, kewajiban dan perbuatan. Sedangkan bagi suatu badan hukum yaitu perusahaan dapat dikatakan cakap apabila tidak dalam keadaan pailit. Sehingga selama perusahaan tersebut tidak pailit, perusahaan tersebut mempunyai keharusan atau kewajiban untuk menanggung sesuatu.

Untuk menganalisis serta menjelaskan mengenai tanggung jawab yang dilakukan oleh perusahaan penempatan bagi pekerja migran Indonesia (PMI) setelah berlakunya Undang-undang Ciptaker.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu mekanisme yang dilaksanakan oleh peneliti dengan tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan atau isu yang berkaitan dengan penelitian ini. Sehingga untuk memecahkan permasalahan tersebut peneliti menggunakan jenis penelitian normatif sehingga peneliti menjadikan sistem norma sebagai pusat kajiannya. (Fajar, Mukti dan Achmad, 2022) Untuk pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yakni pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). (Anam, 2017) Serta untuk sumber data penelitian dalam penelitian ini berdasarkan pada 3 (tiga) sumber yaitu sumber data primer yang berdasarkan pada undang-undang terkait mengenai perlindungan pekerja migran, data sekunder yaitu bahan hukum yang mendukung dan memperkuat bahan hukum primer seperti dengan memberikan penjelasan mengenai peraturan terkait, buku-buku, hasil dan pendapat para ahli dan data tersier yaitu data pelengkap untuk melengkapi data primer dan tersier seperti jurnal dan lain-lain serta teknik dalam melakukan mengumpulkan data yang dilakukan oleh peneliti yakni dengan melakukan studi kepustakaan. Kemudian peneliti melanjutkan dengan menggunakan analisis sistematis yakni menganalisis terhadap suatu keadaan hukum yang berusaha untuk mencari kaitan rumusan suatu gambaran mengenai peraturan perundang-undangan yang sederajat maupun yang tidak sederajat. (Ketut Ariawan, 2013) Hal ini tentunya untuk menjelaskan suatu permasalahan dalam melakukan penelitian hukum dengan kalimat yang rasional bersifat ilmiah dan mudah untuk dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN



1. Perbandingan pengaturan Undang-undang 18 Tahun 2017 dan Undang-undang Ciptaker terkait izin penempatan bagi pekerja migran

Pada mulanya pengaturan mengenai perusahaan penempatan ini diatur di dalam Undang-undang No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri yang diatur di dalam pasal 10 yang menyatakan bahwa:

“Dalam melakukan penempatan bagi pekerja migran Indonesia dilaksanakan oleh pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta”

Pelaksana berasal dari kata laksana yang berarti melaksanakan suatu kegiatan. (*Definisi Pelaksanaan Dan Tujuan Pelaksanaan*, 2022) Menurut Tjokroadmudjoyo pelaksanaan merupakan seluruh proses yang dilakukan kepada bawahan agar tercapainya suatu proses tersebut. (Hertanti, 2019) Sedangkan Penempatan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu proses untuk melakukan penempatan (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, n.d.) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksana penempatan pekerja migran yaitu suatu cara dalam melakukan penempatan oleh pemerintah dan perusahaan swasta untuk menempatkan pekerja migran tersebut kepada negara tertentu.

Pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS) merupakan suatu badan usaha yang berbadan hukum yang mendapatkan izin tertulis dari pemerintah untuk melaksanakan kegiatan penempatan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI). (Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013, 2013) Berdasarkan Undang-undang No 39 Tahun 2004 dalam hal perusahaan akan melakukan penempatan harus mendapatkan ijin tertulis berupa Surat Ijin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) yang diperoleh dari Menteri. (UU No 39 Tahun 2004, 2004) Sehingga tentunya terdapat

syarat-syarat yang wajib untuk dipenuhi oleh suatu perusahaan swasta untuk dapat menjamin perlindungan bagi pekerja migran adapun untuk persyaratan perusahaan tersebut memperoleh izin dari menteri dan harus memenuhi beberapa persyaratan sebagaimana dijelaskan di pasal 13 yaitu harus berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT), memiliki modal disetor sebesar 3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah, menyeter uang jaminan sebesar 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), memiliki rencana kerja dan penempatan serta memiliki sarana prasarana pelayanan penempatan. (UU No 39 Tahun 2004, 2004)

Belum sempurnanya Undang-undang No 39 Tahun 2004 sehingga pada tahun 2017 disahkannya Undang-undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang mana undang-undang ini merupakan undang-undang pengganti dari undang-undang yang lama serta telah diratifikasinya Konvensi Migran 1990. Sehingga selain berfokus dalam hal peradministrasian Undang-undang No 18 Tahun 2017 berfokus pada hak dan perlindungan pekerja dan juga keluarganya akibatnya terkait pelaksanaan penempatan di Undang-undang 18 Tahun 2017 mengalami perubahan seperti halnya dalam melakukan pelaksanaan penempatan tersebut dilakukan oleh badan, perusahaan penempatan dan suatu perusahaan yang melakukan penempatan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri. (Undang-Undang Republik Indonesia NO. 18 2017 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2017)

Pertama, penempatan pekerja migran yang dilakukan oleh badan ini berdasarkan pada perjanjian secara tertulis antara pemerintah dan pemerintah negara pemberi kerja. Yang mana yang melaksanakan penempatan ini berdasarkan Peraturan Pemerintah No 10 Tahun 2020 dilaksanakan oleh Badan Perlindungan Pekerja

Migran Indonesia (BP2MI) yang mana calon pekerja melakukan pendaftaran melalui Sisko P2MI yang nantinya BP2MI ini akan berkoordinasi dengan menteri/ lembaga/ pemerintah daerah. (PP No 10 Tahun 2020, 2020) *Kedua*, penempatan pekerja migran dilakukan oleh perusahaan penempatan dalam hal ini perusahaan yang hendak melakukan penempatan bagi pekerja migran wajib mendapatkan SIP3MI dari Menteri. SIP3MI merupakan surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang mana surat tersebut tidak bisa untuk dialihkan kepada pihak lain.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 10 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam melaksanakan penerbitan surat izin penempatan diserahkan dengan tahapan:

- a. *Perusahaan melakukan permohonan;*
- b. *OSS mencetuskan SIP3MI;*
- c. *Perusahaan mencapai komitmen izin usaha;*
- d. *Direktur Jendral memberikan notifikasi SIP3MI ke lembaga OSS;*
- e. *SIP3MI berlaku secara efektif melalui notifikasi. (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 10 Tahun 2019, 2019)*

Di dalam melakukan pemenuhan komitmen untuk memperoleh SIP3MI tersebut suatu perusahaan wajib memenuhi syarat-syarat berupa: a) surat permohonan dari penanggungjawab kepada Menteri melalui Disnaker Jenderal; b) menyerahkan bukti modal disetor yang mana telah dicantumkan dalam akta pendirian sebesar Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah); c) bilyet deposito sebesar Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta) pada bank pemerintah; d) terpenuhinya sarana dan prasarana yang diyakinkan dengan adanya surat

kepemilikan atau lainnya; e) memiliki rencana kerja minimal 3 (tiga) tahun; f) mempunyai struktur organisasi dalam perusahaan; g) menyerahkan foto penanggungjawab perusahaan; h) surat pernyataan penanggungjawab perusahaan. (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 10 Tahun 2019, 2019)

Ketiga, yaitu perusahaan yang melakukan penempatan untuk kepentingannya sendiri. Berdasarkan pasal 61 Undang-undang No 18 Tahun 2017 menyatakan bahwa:

“Perusahaan dapat menempatkan pekerjaannya untuk kepentingan sendiri” (Undang-Undang Republik Indonesia NO. 18 2017 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2017)

Berdasarkan bunyi pasal tersebut mengenai tanggungjawab yang dilakukan oleh perusahaan tersebut tidak jauh berbeda dengan perusahaan penempatan sebelumnya yang mana jika perusahaan yang melakukan penempatan untuk kepentingan sendiri ini tidak bertanggungjawab maka perusahaan tersebut akan memperoleh sanksi administratif seperti pencabutan izin tertulis penempatan yang dilakukan oleh dirjen. (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 2 Tahun 2023, 2023)

Pengaturan mengenai perusahaan penempatan dalam undang-undang No 18 Tahun 2017 tidak jauh berbeda dengan undang-undang yang lama yaitu sama-sama mewajibkan perusahaan untuk memperoleh surat ijin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (SIP3MI) dari menteri yang detail peraturannya diatur dalam peraturan pemerintah. Hal yang membedakan yaitu di bagian persyaratan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan yang akan melakukan kegiatan penempatan yaitu mengharuskan perusahaan memiliki modal sebesar 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), menyeter uang jaminan sebesar 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah), memiliki



rencana kerja dan penempatan serta memiliki sarana dan prasarana untuk melakukan penempatan serta mempunyai jangka waktu selama 5 (lima) tahun setelah itu perusahaan akan melakukan perpanjangan jika ingin melakukan penempatan bagi pekerja. (Undang-Undang Republik Indonesia NO. 18 2017 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2017)

Namun berbeda halnya dengan dirubahnya beberapa pasal mengenai persyaratan perusahaan penempatan di dalam Undang-undang Cipta Kerja yang mana terkait pasal mengenai perusahaan penempatan dalam membentuk sebuah perusahaan harus mendapatkan surat izin dari pemerintah pusat sehingga surat izin perusahaan penempatan tersebut tidak lagi diterbitkan oleh menteri namun oleh pemerintah pusat sehingga perusahaan tersebut tidak harus memenuhi persyaratan lainnya seperti modal disetor, uang jaminan perusahaan serta tidak harus memperpanjang perusahaannya setiap 5 (lima) tahun sekali dan menghapus persyaratan lainnya seperti untuk memberikan laporan, melaksanakan penempatan minimal 75% pada saat memperoleh SIP3MI, memiliki sarana prasarana, mempunyai neraca keuangan selama 2 tahun sebelumnya, tidak dalam kondisi diskors dan menyerahkan laporan untuk validasi ulang. (Undang-Undang No 6 Tahun 2023, 2023)

2. Tanggungjawab perusahaan pasca berlakunya Undang-undang Cipta Kerja

Tanggungjawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan keadaan yang mana seseorang mempunyai keharusan untuk menanggung. (Abdi, 2022) Menurut Wiyoto tanggungjawab merupakan kemampuan seseorang untuk membuat keputusan sedangkan menurut Burhanuddin tanggungjawab merupakan suatu kesanggupan seseorang untuk menentukan

sikap terhadap situasi yang dialami dan kesanggupan seseorang untuk memikul resiko dari perbuatannya itu dan menurut Mudjiono tanggungjawab merupakan suatu sikap yang saling berhubungan dengan perjanjian terhadap hak, tugas, dan kewajiban. (*Arti Tanggungjawab Menurut Para Ahli, Ketahui Aspek Dan Ciri-Cirinya*, 2021)

Definisi perusahaan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan kegiatan yang dilakukan dengan teratur yang mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan. (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, n.d.) Perusahaan menurut Abdul Kadir Muhammad yaitu badan hukum dan badan usaha yang menjalankan usahanya. Menurut Sumarni perusahaan adalah badan usaha yang mempunyai kegiatan produksi yang mengatur sumber daya ekonomi dengan mempunyai tujuan agar memperoleh keuntungan sedangkan berdasarkan Much Nurachmad perusahaan ini merupakan bentuk usaha yang telah berdasarkan pada hukum atau tidak, yang dimiliki perseorangan/ tidak, yang dimiliki negara atau swasta yang memperkerja pekerja dengan memberi gaji. (*17 Pengertian Perusahaan Menurut Para Ahli*, 2023) Mengacu pada pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggungjawab perusahaan ini merupakan kemampuan suatu bentuk usaha yang telah berbadan hukum atau tidak yang mana dalam menghadapi suatu situasi badan usaha tersebut mempunyai kewajiban untuk menanggungnya.

Berdasarkan kebiasaannya, tanggungjawab secara konsep perdata akan muncul ketika ada kewajiban secara kontraktual ataupun tidak. Secara kontraktual disini merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan karena adanya perjanjian/kontrak. Berbeda halnya dengan perjanjian non kontraktual merupakan tanggungjawab yang ada



karena Undang-undang yang mana dalam hal ini bukan berdasarkan pada perjanjian/ kontrak namun berdasarkan pada tingkah laku yang oleh hukum dinyatakan sebagai hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban. (Murti Widiyastuti, 2020) Mengacu pada pernyataan tersebut ketika kita mengaitkan tanggungjawab yang harus dilakukan oleh perusahaan penempatan yang berdasarkan pada konsep perdata yaitu tanggungjawab yang mempunyai kewajiban secara kontraktual. Mengapa demikian, karena antara perusahaan dan pekerja berdasarkan pada perjanjian/ kontrak kerja sehingga sudah seyogyanya perusahaan mempunyai kewajiban untuk menjamin perlindungan bagi pekerja migran.

Berdasarkan pasal 52 Undang-undang No 18 Tahun 2017 perusahaan penempatan mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk mencarikan peluang kerja, melakukan penempatan terhadap pekerja dan menyelesaikan sengketa. (Undang-Undang Republik Indonesia NO. 18 2017 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2017) Dengan dirubahnya peraturan mengenai perusahaan penempatan yang merubah pemberian izin dari menteri beralih ke pemerintah pusat sehingga secara otomatis pengaturan terkait persyaratan perusahaan untuk mendapatkan surat izin juga terhapus diantaranya perusahaan penempatan harus mempunyai modal dasar, menyetorkan uang jaminan, memiliki rencana kerja penempatan dan memiliki sarana prasarana dalam melakukan pelayanan penempatan.

Berdasarkan Undang-undang No 18 Tahun 2017 surat izin yang diberikan oleh menteri mempunyai batas waktu 5 tahun dan setelah 5 tahun dapat diperpanjang. Selain itu, perusahaan yang telah mendapatkan surat izin juga harus memberikan laporan secara berkala, melaksanakan penempatan sekurang-kurangnya 75%, mempunyai sarana prasarana sesuai standar,

mempunyai neraca keuangan 2 (dua) tahun sebelumnya yang tidak sedang dalam kerugian serta tidak dalam keadaan diskors. Namun, di dalam Undang-undang Cipta Kerja mencabut pengaturan tersebut dan tidak adanya peraturan lanjutan mengenai mekanisme dalam pemberian izin oleh pemerintah pusat akibatnya, dari hal tersebut memudahkan perusahaan untuk menerima surat izin atau membuka usaha penempatan pekerja tanpa harus memenuhi persyaratan yang ada khususnya dalam menyetorkan uang jaminan untuk melakukan perlindungan bagi pekerja ketika ia mendapatkan permasalahan di negara tujuannya.

Jika berdasarkan pada data penempatan tertinggi dilaksanakan oleh perusahaan penempatan swasta sebesar 79,6 % pada bulan Oktober Tahun 2023 (BP2MI, 2023) sehingga ketika persyaratan untuk mendapatkan izin usaha tersebut dihapus maka tanggungjawab dan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan penempatan semakin ringan akibatnya menyebabkan perusahaan tersebut akan lepas tanggung jawab terhadap para pekerja karena dengan adanya uang jaminan yang diberikan perusahaan terhadap pemerintah akan memudahkan pemerintah ketika suatu perusahaan penempatan pekerja migran tidak memberikan perlindungan kepada para pekerja maka pemerintah akan menggunakan uang yang disetorkan oleh perusahaan penempatan tersebut dan dengan adanya uang jaminan itu akan dipastikan suatu perusahaan akan lebih bertanggung jawab kepada pekerja yang diberangkatkannya.

Namun, jika berdasarkan pada laporan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) pada tahun 2018 ternyata masih banyak perusahaan penempatan pekerja migran yang tidak patuh terhadap standar dan ketentuan yang berlaku



(Alysa, 2021) sehingga dapat kita bayangkan apabila beberapa pasal mengenai ijin perusahaan tersebut mengalami perubahan tentunya menimbulkan permasalahan-permasalahan baru diantaranya yakni permasalahan pertama menyebabkan tanggung jawab dalam hal memberikan jaminan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja migran akan hilang sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bivitri Susanti selaku pakar hukum Tata Negara Indonesia. (Perempuan, n.d.)

Permasalahan kedua, dari diberlakukannya Undang-undang tersebut menyebabkan posisi perusahaan penempatan pekerja migran tidak memiliki perbedaan dengan perusahaan produksi barang dan jasa. Hal ini karena antara perusahaan penempatan pekerja migran dan juga perusahaan barang dan jasa merupakan perusahaan yang berbeda sehingga perusahaan mengenai pekerja migran ini diatur secara khusus di dalam Undang-undang. Namun, dengan dirubahnya beberapa pasal mengenai perusahaan penempatan tersebut menjadikan perusahaan penempatan pekerja migran yang notabenehnya manusia tidak memiliki perbedaan dengan perusahaan mengenai barang dan jasa serta permasalahan yang ketiga, dengan dihilangkannya syarat-syarat pendirian tersebut juga akan menyulitkan pemerintah dikarenakan secara otomatis tanggung jawab yang harus dilakukan perusahaan penempatan akan beralih kepada pemerintah dan akhirnya akan menambah anggaran pemerintah itu sendiri.

KESIMPULAN

Pengaturan mengenai perusahaan penempatan pada mulanya diatur di dalam Undang-undang No 39 Tahun 2004 dan aturan tersebut diganti dengan diberlakukannya Undang-undang No 18 Tahun 2017. Namun, beberapa pasal di dalam Undang-undang No 18 Tahun 2017

juga mengalami perubahan di dalam Undang-undang No. 6 Tahun 2023 yang mana dengan diberlakukannya beberapa pasal tersebut beresiko menghilangkan tanggungjawab perusahaan penempatan terhadap perlindungan bagi pekerja migran Indonesia akibatnya perlu adanya pembaharuan aturan mengenai izin pendirian usaha perusahaan penempatan bagi pekerja migran Indonesia yang tidak menghilangkan tanggungjawab perusahaan terhadap perlindungan bagi pekerja migran Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- 17 *Pengertian Perusahaan Menurut Para Ahli*. (2023). [idntimes.com. https://www.idntimes.com/business/economy/seo-intern-idn-times/17-pengertian-perusahaan-menurut-para-ahli](https://www.idntimes.com/business/economy/seo-intern-idn-times/17-pengertian-perusahaan-menurut-para-ahli)
- Abdi, H. (2022). *Pengertian Tanggungjawab Menurut Para Ahli, Aspek dan Ciri-cirinya pada seseorang*. Liputan6.com. <https://www.liputan6.com/hot/read/4874533/pengertian-tanggung-jawab-menurut-para-ahli-aspek-dan-ciri-cirinya-pada-seseorang?page=2>
- Alysa. (2021). *Polemik Undang-undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. *Pekerja Migran Indonesia*. www.hrwg.or.id
- Anam, S. dan P. (2017). *Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach) dalam Penelitian Hukum*. saplaw.top.
- Arti Tanggungjawab Menurut Para Ahli, Ketahui Aspek dan Ciri-cirinya*. (2021). Kapanlagi.com.
- BP2MI. (2023). *Data Penempatan dan Perlindungan PMI Oktober 2023*. bp2mi.go.id.
- Cristiawan, R. (2021). *Omnibus Law Teori dan Penerapannya*. Sinar Grafika. <https://books.google.co.id/books?id=3I8IE>

AAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=buku+omnibus+law&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&ved=2ahUKEwin_PL12paCAxU2zjgGHTyTApsQ6wF6BAgGEAU#v=onepage&q=buku omnibus law&f=false

Definisi Pelaksanaan dan Tujuan Pelaksanaan. (2022). kompasiana.com.

<https://www.kompasiana.com/danainsani7142/6371030aa4f0660265131192/definisi-pelaksanaan-dan-tujuan-pelaksanaan>

Fajar, Mukti dan Achmad, Y. (2022). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (IV). Pustaka Pelajar.

Hertanti, S. dan D. (2019). Pelaksanaan Program Karang Taruna Dalam Upaya Meningkatkan Pembangunan Desa Cintaratu Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. *Moderat*, 5 Nomer 3.

Isma. (2023). *Ini Latar Belakang Pemerintah Terbitkan Perppu Cipta Kerja*. infopublik.id.

<https://infopublik.id/kategori/nasional-ekonomi-bisnis/725458/ini-latar-belakang-pemerintah-terbitkan-perpu-cipta-kerja>

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). kbbi.web.id. <https://kbbi.web.id/jamin>

Ketut Ariawan, I. G. (2013). Metode Penelitian Hukum Normatif. *Hukum, Vol 1 No 1*.

Murti Widiyastuti, Y. S. (2020). *Asas-asas Pertanggungjawaban Perdata (Bagian Pertama)* (1st ed.). Cahaya Atma Pustaka.

Undang-Undang Republik Indonesia NO. 18 2017 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Indonesia (2017).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 10 Tahun 2019, (2019).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 2 Tahun 2023, (2023).

Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013, Pub. L.

No. No 3 Tahun 2013 (2013).

Perempuan, K. (n.d.). *Dampak Undang-undang Cipta Kerja Terhadap Perempuan Pekerja Migran Indonesia*. komnasperempuan.go.id.

<https://komnasperempuan.go.id/kabar-perempuan-detail/dampak-undang-undang-cipta-kerja-terhadap-perempuan-pekerja-migran-indonesia>

Permana, S. (2009). *Bikin Perusahaan itu Gampang*. Media Pressindo.

https://books.google.co.id/books?id=27GLxrg0YSgC&pg=PA2&dq=definisi+perusahaan+menurut+para+ahli&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&ved=2ahUK EwifhNbM-46DAXVB9zgGHTXRAvYQ6wF6BAgNEAU#v=onepage&q=definisi perusahaan menurut pa

PP No 10 Tahun 2020, (2020).

Ratih Pradnyani, N. N. A. (2020). *Tanggung Jawab Hukum Dalam Penolakan Pasien Jaminan Kesehatan Nasional* (D. Birahayu (Ed.)). Scopindo Media Pustaka.

https://books.google.co.id/books?id=UuriDwAAQBAJ&pg=PA6&dq=tanggung+jawab+menurut+para+ahli&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&ved=2ahUKEwi_n5y_-I6DAXUaT2wGHao8DWYQ6wF6BAgFEAU#v=onepage&q=tanggung jawab menurut para ahli&f=

Undang-undang No 12 Tahun 2011, (2011).

Undang-undang No 6 Tahun 2023, (2023).

UU No 39 Tahun 2004, (2004).

