

**PERTANGGUNGJAWABAN PT. HEROTAMA INDONUSA CABANG
SUMATERA BARAT DALAM PELANGGARAN KONTRAK KERJA
DENGAN KILANG PANASONIC SYSTEM NETWORKS**

Oleh : Gladyssha Indahcantika Mazalio

Pembimbing I : Dr. Firdaus, S.H.,M.H

Pembimbing II : Riska Fitriani, S.H., M.H

Alamat: Jl. Ali Haji, Pekanbaru

Email : gladysmazalio23@gmail.com/ Telepon : 0822 1515 8849

ABSTRACT

The concept of the rule of law provides rights and obligations to citizens by the state, one of which is guaranteed by the state is the availability of employment for citizens. This can be seen in Article 28 D Paragraph 2 of the 1945 Constitution which states that everyone has the right to work and to receive fair and appropriate compensation and treatment in an employment relationship. Judging from this article, it states that the state must contribute to guarantee citizens for decent work. To support government policies and programs, the government issues government policies and programs in the placement of Indonesian migrant workers abroad.

However, in its implementation a lot of legal violations occurred concerning Indonesian Migrant Workers working abroad, such as violating the law in a work agreement or (default). There are many incidents where Indonesian Migrant Workers who flee while doing work cause many service providers to become victims of losses for mistakes made by Indonesian Migrant Workers.

The purpose of writing this thesis, namely; First, knowing the responsibility of PT.Herotama Indonusa for migrant workers who have violated the employment contract with the Panasonic refinery, Second; know the nature of the legal consequences of Indonesian Migrant Workers who violate employment contracts.

From the results of the study based on two problem formulations can be concluded, First, In the responsibilities carried out by the company PT. Herotama Indonusa to the Panasonic Refinery, PT. Herotama Indonusa must compensate for actions committed by migrant workers. PT. Herotama also had consequences on the blacklist from the refinery so that this was very detrimental to PT. Herotama Indonusa. Second, the implementation of the legal consequences given to the Migrant Workers should be to impose sanctions in accordance with the contents of the employment contract agreement between the Migrant Worker and PT.Herotama Indonusa Company, but in reality the Migrant Worker does not fulfill the contents of the agreement. And also supposedly in Law number 18 of 2017 concerning the Protection of Migrant Workers regulates the obligations of Migrant Workers when committing violations or mistakes related to work contracts.

Keywords: Liability-violation-employment contract

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja, menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja disebutkan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut penjelasan pasal diatas, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Di Indonesia semakin banyak jumlah tenaga kerja, sedangkan lapangan pekerjaannya sendiri sedikit hal tersebutlah yang menyebabkan banyak pengangguran – pengangguran di negara ini. Sedangkan kebutuhan hidup tidak bisa dipungkiri lagi terus meningkat seiring berjalannya waktu.¹

Kebijakan dan program pemerintah dalam penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.²

Untuk menunjang kebijakan dan program pemerintahan Luar negeri, maka dibutuhkan perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 Angka 13 dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa;

“Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban

setiap pihak dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di Negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Akan tetapi dalam penyelenggaraannya banyak sekali terjadi pelanggaran hukum yang menyangkut tentang Pekerja Migran Indonesia yang bekerja diluar negeri, seperti pelanggaran hukum dalam suatu perjanjian kerja. Pelanggaran hukum yang dimaksud yakni wanprestasi dan perbuatan melawan hukum, wanprestasi dalam Legislatif belanda, dengan KUH Perdata yang baru tahun 1992, mengubah nama-nama konsep kunci seperti itikad baik yang objektif (dari *goede trouw* menjadi *toerekenbare tekortkoming*)³(kuhper) yaitu merupakan pelanggaran janji atau tidak terpenuhinya yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan perbuatan melawan hukum yaitu karena perbuatan tersebut telah melanggar peraturan. Yang mana Bentuk wanprestasi menurut Subekti ada empat macam, yaitu⁴:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan
2. Melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana yang diperjanjikannya;
3. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat;
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan

Banyaknya kejadian dimana tenaga kerja Indonesia yang melarikan diri pada saat melakukan pekerjaan yang menyebabkan banyak penyedia jasa yang kemudian menjadi korban. Hal ini dapat kita lihat dalam satu kasus, dimana penyedia jasa PT Herotama Indonusa yang bergerak dibidang Jasa penyalur TKI harus bertanggungjawab terhadap masalah hukum yang ditimbulkan oleh tenaga kerja Indonesia.

PT. Herotama Indonusa adalah PPTKIS yang berpusat di Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang beralamat di Jl. Kebagusan Raya, Gang H. Toha No.3, RT.1/RW.7,

¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hal 34.

² Hadi Subhan, *Perlindungan TKI Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2012 hal.3

³ Martijn W. Hesselink, *The Common Frame of Reference As A Source of European Private Law*, 83 Tul. L. Rev. 919,958 (2009), *jurnal westlaw*, terjemahan google, tanggal 20 April 2019

⁴ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta: 2005, hlm. 45

Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. PT. Herotama Indonusa mempunyai beberapa cabang di beberapa Kota di Indonesia salah satunya di Kayu Tanam, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat.

Kasus ini terjadi pada tanggal 25 maret 2018 ketika PT Herotama Indonusa mengirimkan 23 orang Pekerja Migran Indonesia untuk dikirimkan ke Malaysia untuk bekerja di kilang (perusahaan) Panasonic Sdn.Bhd. PT Herotama Indonusa adalah perusahaan yang bergerak dibidang Penyalur Pekerja Migran ke Malaysia. Kemudian Serly Wenda Rizki salah seorang pekerja migran yang bekerja di Panasonic System Network Sdn.Bhd sebagai Operator System telah melakukan pelanggaran kontrak kerja dimana Serly wenda Rizki tersebut kabur dan melarikan diri dari kilang tempat ia bekerja.

Dikarenakan pekerja Migran tersebut melakukan perbuatan melawan hukum sehingga pemerintah Malaysia dan pihak Kilang memutus Permit kerja dan mendeportasi Pekerja Migran tersebut, oleh sebab itu maka PT Herotama Indonusa harus bertanggungjawab membayar ganti kerugian sebanyak 3000 RM atau sekitar Rp. 9.000.000.00 kepada pihak kilang atas dasar kerugian dan Hutang yang pernah dilakukan oleh pekerja migran tersebut.⁵

Permit kerja (dikenal juga dengan istilah *work permit*, *permit to work*, atau surat izin kerja) adalah sebuah dokumen atau izin tertulis yang digunakan untuk mengontrol jenis pekerjaan tertentu yang berpotensi membahayakan pekerja.⁶

Kontrak kerja antara PT Herotama Indonusa (pihak pertama) dengan pekerja migran (pihak kedua) dalam Pasal 16 ayat 1 tentang Kontrak Kerja antara PT Herotama Indonusa dengan pekerja Migran dikatakan bahwa “dalam hal pihak kedua mengundurkan diri atau melarikan diri dari penampungan maka pihak kedua wajib mengembalikan biaya penempatan yang telah dikeluarkan oleh pihak pertama sesuai bukti

pembayaran yang sah”⁷. Pada kenyataannya Pihak kedua sampai sekarang tidak mengganti kerugian yang ditanggung oleh pihak perusahaan sebanyak 3000 RM atau sekitar Rp. 9.000.000.00.⁸

Dalam isi kontrak tersebut mengandung asas *pacta sunt servanda*. Asas *pacta sunt servanda* adalah asas Kepastian Hukum dalam perjanjian, yaitu para pihak dalam perjanjian memiliki kepastian hukum dan oleh karenanya dilindungi secara hukum yang mengikat kedua belah pihak, dimana pekerja Migran (pihak kedua) diwajibkan mengganti kerugian yang telah dilakukan. Karena pada dasarnya dasar hukum pelaksanaan kontrak baku dibuat untuk melindungi pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dan untuk kepentingan umum sehingga perjanjian kontrak baku yang berlaku dan mengikat kedua belah pihak yang membuatnya.⁹

Pihak kilang biasanya mengirimkan surat ke Kedutaan Indonesia di Malaysia dan surat ke PT Herotama Indonusa sebagai rincian dan blacklist untuk pengiriman pekerja migran selama 2 tahun kedepan. Rincian tersebut berisi ganti rugi yang harus dibayar oleh pihak perusahaan PT.Herotama Indonusa untuk mengganti kerugian kepada Pihak Kilang. Sehingga ini dirasakan sangat merugikan pihak PT. Herotama Indonusa karena dapat memperburuk kualitas perusahaan PT. Herotama Indonusa sebagai penyalur pekerja migran.¹⁰ Surat pemberitahuan yang dikirimnkan oleh pihak konsulat kepada perusahaan mengakibatkan reputasi perusahaan tersebut tercederai. Hal ini semakin didukung dengan rincian hutang daripada pekerja migran serta ditambah dengan surat peringatan yang mana dalam hal ini perusahaan penyalur tersebut masuk kedalam daftar hitam sebagai perusahaan yang bermasalah. Sehingga peristiwa ini mengakibatkan kerugian baik dari segi materil maupun formil pada perusahaan yang bersangkutan.

⁷ perjanjian kontrak kerja PT. Herotama Indonusa dengan Pekerja migran

⁸ Wawancara, dengan Ibu Evi Ridawati pengurus di PPTKIS, PT. Herotama Indonusa, tanggal 17 februari 2019

⁹ Mariam Darus Badruzaman, *Perjanjian Baku (standart) Perkembangan di Indonesia*, Bandung: Alumni 1994 hlm 47

¹⁰ Wawancara, dengan Ibu Evi Ridawati pengurus di PPTKIS, PT. Herotama Indonusa, tanggal 17 februari 2019

⁵ Wawancara, dengan Ibu Evi Ridawati pengurus di PPTKIS, PT. Herotama Indonusa, tanggal 17 februari 2019

⁶ Hemawan dan Supriyadi, 2004, *Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran PPTKIS*, melalui <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article> diunduh 2 maret 2019

Dari kasus yang terjadi, Hal ini tentu saja merugikan penyalur jasa tenaga migran, dimana pekerja migran tidak melakukan kewajibannya untuk bertanggung jawab melakukan ganti rugi kepada penyalur jasa tenaga migran, seharusnya pemerintah lebih mengutamakan untuk menguatkan regulasi atau peraturan perundang-undangan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran harus diperbarui agar terciptanya suatu kepastian hukum terhadap pekerja migran yang didalamnya memuat kewajiban dan sanksi-sanksi untuk para pekerja migran ketika pekerja migran itu melanggar kontrak kerja dengan pihak Kilang maupun pihak Perusahaan penyalur. Serta lebih mengkoordinasi antar lembaga kementerian tenaga kerja dengan BNP2TKI dan lebih mengedepankan kerja sama internasional dengan peraturan yang lebih konkrit guna mengantisipasi terjadinya pelanggaran-pelanggaran hukum yang dilakukan oleh para pekerja migran di luar negeri. Dan juga pentingnya keikutsertaan pemerintah dalam mengawasi peran perusahaan penyalur yang berada dibawah naungan pemerintah agar hak-hak perusahaan lebih terjamin dan terlindungi. Namun, dari kasus diatas terlihat terdapat kesenjangan anatara Das Sein dan Das Sollen, sehingga penulis tertarik untuk meneliti kasus ini dengan judul **“Pertanggungjawaban PT. Herotama Indonusa cabang Sumatera Barat Dalam Pelanggaran Kontrak Kerja Dengan Kilang Panasonic System Networks”**

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana pertanggung jawaban PT. Herotama Indonusa terhadap pekerja migran yang telah melanggar kontrak kerja dengan perusahaan kilang
2. Apakah upaya hukum terhadap PT. Herotama Indonusa ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tanggung jawab PT. Herotama Indonusa terhadap pekerja migran yang telah melanggar kontrak kerja dengan perusahaan kilang
- b. Untuk mengetahui bentuk upaya hukum terhadap PT. Herotama Indonusa

2. Kegunaan Penelitian

Selanjutnya penelitian ini sangat diharapkan akan dapat bermanfaat dan bernilai guna antara lain:

a. Bagi penulis

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Riau.
- 2) Yaitu diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan dan wawasan bagi penulis terkait dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan penyalur terhadap tenaga migran Indonesia yang melanggar kontrak kerja dengan perusahaan kilang

b. Bagi Dunia Akademik

Yaitu diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum khususnya pada dunia akademisi dan dunia hukum, dan juga dapat menjadi bahan referensi kepustakaan bagi pembaca yang ingin melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut dalam pokok permasalahan yang sama.

D. Kerangka Teori

1. Teori Pertanggungjawaban

Ada dua istilah yang menunjuk pada pertanggungjawaban dalam kamus hukum yaitu *liability* dan *responsibility*. *Liability* merupakan istilah hukum yang luas yang menunjuk hampir semua karakter risiko atau tanggung jawab, yang pasti, yang bergantung atau yang mungkin meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual atau potensial seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang.¹¹

Responsibility berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, ketrampilan, kemampuan dan kecakapan meliputi juga kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang

¹¹ Alfredo P Damanik, “Peranan, Tugas dan Tanggung Jawab PJTKI dalam Perekrutan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Studi Kasus Di PT. Sahara, Fakultas Hukum USU. Diakses 10 mei 2019

dilaksanakan. Dalam pengertian dan penggunaan praktis, istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum, yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subyek hukum, sedangkan istilah *responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban politik.¹²

Secara umum prinsip-prinsip tanggung jawab dalam hukum dapat dibedakan sebagai berikut:¹³

1. Prinsip Tanggung Jawab Berdasarkan Unsur Kesalahan

Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (*fault liability* atau *liability based on fault*) adalah prinsip yang cukup umum berlaku dalam hukum pidana dan perdata. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya pasal 1365, 1366, dan 1367, prinsip ini dipegang secara teguh. Prinsip ini menyatakan, seseorang baru dapat dimintakan pertanggungjawabannya secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya.

Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang lazim dikenal sebagai pasal tentang perbuatan melawan hukum, mengharuskan terpenuhinya empat unsur pokok, yaitu:

- a. adanya perbuatan;
- b. adanya unsur kesalahan;
- c. adanya kerugian yang diderita;
- d. adanya hubungan kausalitas antara kesalahan dan kerugian.

Yang dimaksud kesalahan adalah unsur yang bertentangan dengan hukum. Pengertian hukum tidak hanya bertentangan dengan undang-undang tetapi juga kepatutan dan kesusilaan dalam masyarakat.

2. Prinsip Praduga Untuk Selalu Bertanggung Jawab

Prinsip ini menyatakan bahwa tergugat selalu dianggap bertanggung jawab (*presumption of liability*

principle), sampai ia dapat membuktikan bahwa ia tidak bersalah. Kata “dianggap” pada prinsip “*presumption of liability*” adalah penting, karena ada kemungkinan tergugat membebaskan diri dari tanggung jawab, yaitu dalam hal ia dapat membuktikan bahwa ia telah “mengambil” semua tindakan yang diperlukan untuk menghindari terjadinya kerugian.¹⁴

Dalam prinsip ini, beban pembuktiannya ada pada si tergugat. Dalam hal ini tampak beban pembuktian terbalik (*omkering van bewijslast*). Hal ini tentu bertentangan dengan asas hukum praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*).

3. Prinsip Tanggung Jawab Mutlak

Prinsip tanggung jawab mutlak (*strict liability*) sering diidentikkan dengan prinsip tanggung jawab absolut (*absolute liability*). Kendati demikian ada pula para ahli yang membedakan kedua terminologi di atas.

Ada pendapat yang menyatakan, *strict liability* adalah prinsip tanggung jawab yang menetapkan kesalahan tidak sebagai faktor yang menentukan. Namun ada pengecualian- pengecualian yang memungkinkan untuk dibebaskan dari tanggung jawab, misalnya pada keadaan *force majeure*. Sebaliknya *absolute liability* adalah prinsip tanggung jawab tanpa kesalahan dan tidak ada pengecualiannya.

Menurut E. Suherman, *strict liability* disamakan dengan *absolute liability*, dalam prinsip ini tidak ada kemungkinan untuk membebaskan diri dari tanggung jawab, kecuali apabila kerugian yang timbul karena kesalahan pihak yang dirugikan sendiri, Tanggung jawab adalah mutlak.¹⁵

¹² Ridwan H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 335-337

¹³ Shidarta, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, Edisi Revisi, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 73-79.

¹⁴ E. Suherman, *Masalah Tanggung Jawab Pada Charter Pesawat Udara Dan Beberapa Masalah Lain Dalam Bidang Penerbangan (Kumpulan Karangan)*, Cet. II, Alumni, Bandung, 1979, hlm. 21

¹⁵ *Ibid*, hlm. 23

2. Teori Keadilan

Keadilan Berasal dari kata adil, Kata “adil” dalam bahasa Indonesia berasal dari bahasa Arab *al’adl*¹⁶ yang artinya sesuatu yang baik, sikap yang tidak memihak, penjagaan hak-hak seseorang dan cara yang tepat dalam mengambil keputusan. menurut kamus bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma yang objektif.¹⁷

Aristoteles dalam bukunya *Nicomachean Ethics* menjelaskan mengenai konsep keadilan, yang berdasarkan filsafat umum Aristoteles konsep keadilan mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukum, karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan.¹⁸

Sedangkan Hans Kelsen dalam bukunya *general theory of law and state*, berpandangan bahwa hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan didalamnya.¹⁹

Dua hal lagi konsep keadilan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen: pertama tentang keadilan dan perdamaian. Keadilan yang bersumber dari cita-cita irasional. Keadilan dirasionalkan melalui pengetahuan yang dapat berwujud suatu kepentingan-kepentingan yang pada akhirnya menimbulkan suatu konflik

kepentingan. Penyelesaian atas konflik kepentingan tersebut dapat dicapai melalui suatu tatanan yang memuaskan salah satu kepentingan dengan mengorbankan kepentingan yang lain atau dengan berusaha mencapai suatu kompromi menuju suatu perdamaian bagi semua kepentingan.²⁰

E. Kerangka Konseptual

1. Pekerja Migran adalah Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
2. Pelaksana penempatan TKI Swasta (PPTKIS) : Badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
3. PT. Herotama Indonusa : merupakan perusahaan PPTKIS Cabang yang terletak di Kayu Tanam
4. Kayu tanam : merupakan dari daerah yang berada di Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan penulis adalah jenis penelitian sosiologis. Penelitian hukum sosiologis ini merupakan jenis penelitian yang ditinjau dari tujuan penelitian hukum. Penelitian hukum sosiologis atau empiris terdiri dari identifikasi hukum (tidak tertulis) dan penelitian terhadap efektivitas hukum.²¹

Dalam penelitian ini penulis mengkaji terhadap peran PPTKIS (Badan Pelaksana penempatan TKI Swasta) mengenai proses penyelesaian pelanggaran kontrak kerja yang dilakukan tenaga kerja migran dengan pihak perusahaan/kilang serta bagaimana akibat hukum yang harusnya diberikan kepada pekerja migran ketika melakukan pelanggaran kontrak kerja.

¹⁶ Adapun kata ‘Adal dalam kamus Rhode University diartikan sebagai “*rectitude, good morals. An Arabic legal term denoting certain qualities, possession of which is required for public and juridical functions and offices. The possessor of ‘adala is called ‘adl. A witness in proceeding before a qadl must be an ‘adl. In time groups of recognized, irreproachable witnesses, called shahid or ‘adl, come to form a branch of legal profession and acted as notaries or scrveners.*” http://orb.rhodes.edu/Medieval_Terms.html, diakses, tanggal, 4 april 2019.

¹⁷ Agus Santoso, *Hukum, Moral dan Keadilan*, Kencana, Jakarta, 2014 hlm.85.

¹⁸ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004, hlm.24.

¹⁹ Hans Kelsen, 2011. “General Theory of Law and State”, diterjemahkan oleh Rasisul Muttuqien, Bandung, Nusa Media. Hal. 7

²⁰ Kahar Masyhur, 1985. “Membina Moral dan Akhlak”, Kalam Mulia, Jakarta. Hal. 68

²¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum Cetakan ke-3*, UI-Press, Jakarta, 1986, hlm. 51.

2. Lokasi Penelitian

Pusat PT Herotama Indonusa Jl. Kebagusan Raya, Gang H. Toha No.3, RT.1/RW.7, Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Lokasi penelitian yang dipilih penulis adalah di Kota Pariaman, yaitu: PT. Herotama Indonusa cabang Sumatera barat sebagai PPTKIS.

Penulis mengambil lokasi penelitian ini dikarenakan penulis ingin mengetahui peran dan Tanggung jawab yang dilakukan oleh PT. Herotama Indonusa kepada pekerja migran yang telah melakukan pelanggaran kontrak kerja dengan mitra/ kilang yang di Negara tempat tenaga kerja migran tersebut bekerja.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari obyek pengamatan atau obyek penelitian.²² Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) PT. Herotama Indonusa Kayu Tanam
- 2) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI)

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya.²³

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara, wawancara yang digunakan adalah metode wawancara terstruktur dimana telah menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang hendak disampaikan;
- b. Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengkaji, menelaah dan menganalisis literatur-literatur keperpustakaan yang memiliki kolerasi dengan permasalahan yang sedang diteliti.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Terhadap data yang sudah terkumpul dapat dilakukan analisis

kualitatif apabila data yang terkumpul tidak berupa angka-angka yang dapat dilakukan pengukuran, data tersebut sukar diukur dengan angka, hubungan antar variabel tidak jelas, sampel lebih bersifat non probabilitas, pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan pengamatan, dan penggunaan-penggunaan teori kurang diperlukan.²⁴

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut perjanjian perburuhan (*Arbeidsoverkenkoms*), mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601.a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerd) memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".²⁵

Berdasarkan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap, artinya ketentuan perjanjian kerja tidak dapat tidak diikuti, yaitu ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati dan diikuti.²⁶

²⁴ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta:2002, hlm. 77.

²⁵ Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, LaksBang Pressindo, Jakarta, 2017, hlm.69.

²⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 51.

²² Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 79.

²³ *Ibid*

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
- c. Mengenai suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.

B. Tinjauan Umum tentang Pekerja Migran

1. Pengertian Pekerja Migran Indonesia

pekerja migran adalah “orang yang bekerja di luar negeri atau di luar negaranya”. Secara formal, warga negara Indonesia yang bekerja di negara lain disebut Pekerja Migran Indonesia (PMI), sebagaimana nama Undang Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dalam UU No. 18/2017 ditegaskan, Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Di BAB II Pasal 4 dijelaskan, Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pengguna berbadan hukum;
- b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pengguna perseorangan/ rumah tangga
- c. pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

C. Tinjauan Umum tentang Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Di Indonesia ada beberapa bentuk organisasi bisnis yang sudah dikenal sejak zaman Hindia-Belanda , seperti Firma *Commanditaire Vennotschap* , dan perseroan, di mana dalam praktik bisnis dewasa ini kerap dipakai istilah perusahaan saja.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan

yang dimaksud dengan, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba. (Bunyi Pasal 1 Huruf b).

Usaha adalah setiap tindakan, perbuatan, atau kegiatan apa pun dalam bidang perekonomian yang dilakukan setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba. (Bunyi Pasal 1 Huruf d).

Pengusaha adalah setiap orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan. (Bunyi Pasal 1 Huruf e).²⁷

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pertanggungjawaban PT.Herotama Indonusa terhadap Pekerja Migran yang telah melanggar kontrak kerja dengan Kilang Panasonic System Networks

1. Pertanggungjawaban PT.Herotama Indonusa terhadap PT. Panasonic

Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja migran dimana disebutkan bahwa seorang atau siapapun baik manusia maupun perusahaan atau badan hukum tidak hanya bertanggung jawab, atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan barang-barang yang berada dibawah pengawasannya.

Tanggung jawab pertama suatu bisnis didalam sebuah perusahaan adalah tanggung jawab ekonomi untuk mendapatkan laba, agar perusahaan dapat tetap menjalankan bisnisnya, melayani pelanggannya dan menciptakan lapangan kerja. Akan tetapi, masyarakat meminta agar semua perusahaan juga memenuhi

²⁷ Abdul R. Salim, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 89.

tanggung jawab sosial, etika, dan hukum.²⁸ Hukum sangat berperan dalam menciptakan dan memperbaharui tatanan masyarakat, bahkan hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.²⁹

Jika dicermati isi muatan Undang-Undang Pekerja Migran banyak mengatur mengenai upaya pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik yang berasaskan pada prinsip murah, cepat dan tidak berbelit-belit dan aman. Pengertian Pekerja Migran Indonesia terdapat dalam pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 18 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang dikutip dibawah ini ;

“ Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut PMI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Ini berarti mencakup seluruh warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri harus mendapatkan semua hak-haknya tanpa ada perbedaan dan diskriminasi.”

Pengertian Penempatan PMI terdapat dalam pasal 1 angka (3) Undang- Undang Nomor 18 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sebagaimana dikutip di bawah ini ;

“Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.”

²⁸ Firdaus, “Corporate Social Responsibility dalam Hak Asasi Manusia: Perkembangan Paradigma Tanggung Jawab Hak Asasi Manusia”, Problematika Hukum di Indonesia, Badan Kajian dan Bantuan Hukum Fakultas Hukum Universitas Riau Cetakan I, Penerbit Alaf Riau, Desember 2010, hlm. 31.

²⁹ Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rusdakarya, 1993, hlm. 118.

Pertanggungjawaban terhadap Wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja Migran terhadap Kilang Panasonic menyebabkan PT. Herotama Indonusa harus menjadi penanggung jawab akibat dari kaburnya pekerja migran dari tempat penampungan. Pihak PT. Herotama Indonusa harus membayar kerugian yang dialami oleh Kilang Panasonic

Menurut KUHPerdata dalam Pasal 1367 ayat 1 disebutkan bahwa pihak perusahaan yang bertanggung jawab disebutkan: “Seseorang tidak saja bertanggung jawab untuk kerugian yang disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungjawabnya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada dibawah pengawasannya”. Berdasarkan aturan tersebut yang bertanggungjawab terhadap permasalahan ini adalah PT. Herotama Indonusa, akan tetapi hal ini dikesampingkan dikarenakan telah dibuatnya suatu perjanjian antara PT. Herotama Indonusa dan Pekerja Migran yang menjadikan perjanjian tersebut menjadi aturan yang mengikat keduanya termasuk sanksi apabila terjadi wanprestasi.

PT Herotama Indonusa sebagai rincian untuk mengganti kerugian Pihak Kilang. Sehingga ini dirasakan sangat merugikan pihak PT. Herotama Indonusa karena dapat memperburuk kualitas perusahaan PT. Herotama Indonusa sebagai penyalur pekerja migran.³⁰ Dari kasus yang terjadi, Hal ini tentu saja merugikan penyalur jasa tenaga migran, dimana pekerja migran tidak melakukan kewajibannya untuk bertanggung jawab melakukan ganti rugi kepada penyalur jasa tenaga migran.

2. Pertanggungjawaban Pekerja Migran terhadap PT. Herotama Indonusa

Kontrak kerja antara PT herotama indonusa (pihak pertama) dengan pekerja migran (pihak kedua) dalam pasal 16 Ayat 1 tentang Kontrak Kerja antara PT Herotama Indonusa dengan pekerja Migran dikatakan bahwa “dalam hal pihak kedua mengundurkan diri atau melarikan diri dari penampungan maka pihak kedua wajib

³⁰ Wawancara, dengan Ibu Evi Ridawati pengurus di PPTKIS, PT. Herotama Indonusa, tanggal 17 februari 2019

mengembalikan biaya penempatan yang telah dikeluarkan oleh pihak pertama sesuai bukti pembayaran yang sah”.³¹ Namun, pada kenyataannya Pihak kedua sampai sekarang tidak bertanggungjawab ganti kerugian yang ditanggung oleh pihak perusahaan.

Kontrak PT.Herotama Indonusa dengan pekerja migran tersebut mengandung perjanjian yang mengikat kedua belah pihak yang biasa kita sebut dengan asas *pacta sunt servanda*. Berdasarkan asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak berlaku sebagai undang-undang bagi mereka.³² Namun yang terjadi di dalam perjanjian ini, pihak pertama tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar, sehingga asas *pacta sunt servanda* belum dapat terlaksana dengan baik pada perjanjian ini.

Asas *pacta sunt servanda* adalah para pihak dalam perjanjian memiliki kepastian hukum dan oleh karenanya dilindungi secara hukum yang mengikat kedua belah pihak, dimana pekerja Migran (pihak kedua) diwajibkan mengganti kerugian yang telah dilakukan. Karena pada dasarnya dasar hukum pelaksanaan kontrak baku dibuat untuk melindungi pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dan untuk kepentingan umum sehingga perjanjian kontrak baku yang berlaku dan mengikat kedua belah pihak yang membuatnya.³³

Dalam kaitan diatas jika dikaitkan dengan asas *pacta sunt servanda*, ada beberapa pertentangan antara Pasal 1367 KUHPerdata dan isi kontrak kerja antara pihak PT.Herotama Indonusa dengan Pekerja Migran didalam pasal 16 ayat 1 dengan keadilan hukum bagi sebuah perusahaan. Dalam hal ini, PT. Herotama Indonusa harus bertanggungjawab atas kaburnya pekerja migran tersebut.

Sedangkan, jika merujuk kedalam Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindunga pekerja migran, tidak ada sebuah upaya hukum dari pemerintah ketika Pekerja Migran tersebut yang melanggar sebuah kontrak kerja yang mengakibatkan banyak kerugian yang diderita oleh pihak PPTKIS .

B. Upaya Hukum terhadap Upaya Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang Melanggar Kontrak Kerja

Jika dicermati isi muatan Undang-Undang Pekerja Migran banyak mengatur mengenai upaya pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik yang berasaskan pada prinsip murah, cepat dan tidak berbelit-belit dan aman. Pengertian Pekerja Migran Indonesia terdapat dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 18 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang dikutip dibawah ini ;

“ Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut PMI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Ini berarti mencakup seluruh warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri harus mendapatkan semua hak-haknya tanpa ada perbedaan dan diskriminasi.”

Maka sudah seharusnya dilakukan beberapa upaya dalam menyelesaikan permasalahan yang dilakukan oleh Pekerja Migran tersebut. Adapun upaya hukum untuk menyelesaikan kasus Pekerja Migran yang melanggar Kontrak kerja ini yaitu dengan :

1. Dari pihak PT. Herotama Indonusa harus lebih tegas dalam menyelesaikan permasalahan yang dilakukan oleh pekerja migran tersebut, didalam perjanjian kontrak kerja yang dibuat antara PT.Herotama Indonusa dengan Pekerja Migran telah disebutkan bahwa jika pihak kedua selaku pekerja migran melarikan diri dari tempat penampungan, maka pihak

³¹ Adendum Pasal 16 Ayat 1 perjanjian kontrak kerja PT. Herotama Indonusa dengan Pekerja migran

³² Salim H.S, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta: 2008,. hlm. 11

³³ Mariam Darus Badruzaman, *Perjanjian Baku (standart) Perkembangan di Indonesi*, Bandung: Alumni 1994 hlm 47

kedua harus membayar ganti rugi yang dikenakan kepada pihak pertama.

2. PT. Herotamma Indonusa harus meminta dukungan Pemerintah untuk membenahi Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran. Adapun pembenahan dalam Undang-undang yang dimaksud yaitu agar ditambahkannya kewajiban kepada Pekerja migran secara hukum ketika mereka melanggar kontrak kerja yang telah disepakati. sehingga dirasa dengan adanya pasal-pasal baru akan mengurangi kasus-kasus pelanggaran kontrak kerja yang dilakukan oleh pekerja migran tersebut.
3. BNP2TKI dan Dinas Ketenagakerjaan harusnya tidak mendengar permasalahan hanya dari satu pihak yaitu pihak pekerja migran tersebut, karena sebuah PPTKIS adalah perusahaan legal yang berada dibawah pengawasan pemerintah. Sehingga, ketika PPTKIS dihadapkan dengan kasus yang merugikan terhadap perusahaannya, PPTKIS mendapatkan kejelasan terhadap penyelesaiannya dan bisa mengurangi kenaikan kasus ke pengadilan negeri, dimana seharusnya kasus tersebut bisa diselesaikan secara kekeluargaan dibawah pengawasan BNP2TKI atau Dinas Ketenagakerjaan.

Teori Keadilan Menurut John Stuart Mills Keadilan adalah tujuan hukum yang paling dicari dan paling utama dalam setiap sistem hukum di dunia. Setiap peraturan perundang-undangan yang dibentuk bertujuan untuk mencapai suatu keadilan³⁴ Namun, dalam isi perjanjian tersebut tidak terlihat adanya tujuan hukum tersebut yaitu untuk emncapai keadilan. Hal ini bisa kita liat dalam isi perjanjian tersebut,

pihak PT.Herotama Indonusa harus mengganti kerugian akibat Pelanggaran kontrak kerja yang telah dilakukan pekerja migran tersebut kepada pihak Kilang Panasonic System Networks. Ketika pekerja migran tersebut lari dari tempat penampungan, pihak Kilang Panasonic langsung memberikan surat melalui Konsulat yang ada di Malaysia untuk pihak PT.Herotama Indonusa yang berisikan kronologis kejadian larinya pekerja migran tersebut, juga hutang-hutang yang harus dibayarkan oleh pihak PT. Herotama indonusa.

Menurut pendapat Firdaus dalam disertasinya, beliau menambah *human rights* karena sebagai entitas sosial perusahaan memiliki kemampuan dan kekuatan untuk melanggar dan atau mengadvokasi Hak Asasi Manusia.³⁵ Banyak domain-domain publik yang belum, ditinggalkan dan atau tidak diperdulikan oleh pemerintah dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan sosial yang telah dimasuki oleh perusahaan. David Bilchitz menguraikan perseroan merupakan institusi bisnis yang memiliki kekuatan dan patut diperhitungkan. Keputusan dan kebijakan bisnis bisa berdampak terhadap Hak Asasi Manusia. Kekuatan perseroan dengan segala jaringan usaha bisa melebihi kemampuan suatu negara.³⁶

Responsibility berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, ketrampilan, kemampuan dan kecakapan meliputi juga kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan. Dalam pengertian dan penggunaan praktis, istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum, yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subyek hukum, sedangkan

³⁴ Karen Lebacqz, Teori-Teori Keadilan (Terjemahan Six Theories of Justice), Nusamedia, Bandung: 1986. Hal 2.

³⁵ Firdaus, "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility) Dan Problematika Pelaksananya" makalah disampaikan pada Kuliah Dosen Tamu, Jurusan Syariah STAIN Palangkaraya, Palangkaraya, 26 November 2013, hlm

³⁶ *Ibid*

istilah *responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban politik.³⁷

Perbedaan antara tanggung jawab kontraktual dengan tanggung jawab perbuatan melawan hukum adalah apakah dalam hubungan hukum tersebut terdapat perjanjian atau tidak. Apabila terdapat perjanjian tanggung jawabnya adalah tanggung jawab kontraktual. Sementara apabila tidak ada perjanjian namun terdapat satu pihak merugikan pihak lain, pihak yang dirugikan dapat mengugat pihak yang merugikan bertanggung jawab dengan dasar perbuatan melawan hukum.³⁸

Tanggung jawab kontraktual didasarkan adanya hubungan kontraktual. Hubungan kontraktual adalah hubungan hukum yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban terhadap para pihak dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya dan karenanya menimbulkan kerugian bagi pihak lain, pihak yang dirugikan tersebut dapat mengugat dengan dalil wanprestasi.³⁹ Tanggung jawab perbuatan melawan hukum hadir untuk melindungi hak-hak seseorang. Hukum dalam perbuatan melawan hukum menggariskan hak-hak dan kewajiban-kewajiban saat seseorang melakukan perbuatan baik kesalahan atau kelalaian atau melukai orang lain dan perbuatan tersebut menimbulkan kerugian bagi orang lain.⁴⁰

Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (*fault liability* atau *liability based on fault*) adalah prinsip yang cukup umum berlaku dalam hukum pidana dan perdata. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya pasal 1365, 1366, dan 1367, prinsip ini dipegang secara teguh. Prinsip ini menyatakan, seseorang baru dapat dimintakan pertanggungjawabannya secara hukum jika ada unsur kesalahan

yang dilakukannya.⁴¹ Yang dimaksud kesalahan adalah unsur yang bertentangan dengan hukum. Pengertian hukum tidak hanya bertentangan dengan undang-undang tetapi juga kepatutan dan kesusilaan dalam masyarakat.⁴²

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah sebagai berikut

1. pertanggung jawaban PT Herotama dengan Pekerja Migran Indonesia yang telah melanggar kontrak kerja menimbulkan permasalahan dari tanggung jawaban yang seharusnya dilakukan oleh pekerja migran akan tetapi tidak dilakukan. Masalah tersebut ditinjau dari dua hal. Yaitu pertanggungjawaban PT. Herotama Indonusa terhadap Kilang Panasonic yaitu, PT.Herotama Indonusa harus menjadi penanggungjawab akibat kaburnya Pekerja Migran Indonesia yang melarikan diri dari penampungan dengan cara membayar kerugian yang dialami Kilang Panasonic dan sanksi yang harus diterima PT.Herotama Indonusa berupa sanksi administrasi oleh Konsulat Indonesia di Malaysia dan black list dari Kilang Panasonic yang dapat memperburuk citra PT.Herotama Indonusa. Seharusnya PT.Herotama Indonusa tidak bertanggung jawab atas hal ini karena kasus ni dilakukan oleh pekerja migran. Sehingga seharusnya isi perjanjian antara Kilang Panasonic dan PT. Herotama Indonusa dilakukan perubahan. Yang kedua yaitu pertanggungjawaban Pekerja Migran Indonesia dengan PT.Herotama Indonesia yang dimana seharusnya pekerja migran harus bertanggungjawab atas dasar perjanjian yang telah dibuat antara kedua belah pihak, agar tidak timbulnya kerugian yang harus diterima oleh pihak PT.Herotama Indonusa
2. Upaya hukum terhadap PT.Herotama Indonusa yaitu Pihak PT. Herotama Indonusa seharusnya harus lebih tegas dalam

³⁷Ridwan H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 335-337

³⁸ *Ibid.* hlm. 3

³⁹ *Ibid.* hlm. 4

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Shidarta, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, Edisi Revisi, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 73-79.

⁴² *Ibid.*

menyelesaikan permasalahan yang dilakukan oleh pekerja migran tersebut,, PT. Herotamma Indonusa harus meminta dukungan Pemerintah untuk membenahi Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran. Adapun pembenahan dalam Undang-undang yang dimaksud yaitu agar ditambahkannya kewajiban kepada Pekerja migran secara hukum ketika mereka melanggar kontrak kerja yang telah disepakati dan yang ketiga BNP2TKI dan Dinas Ketenagakerjaan harusnya tidak mendengar permasalahan hanya dari satu pihak yaitu pihak pekerja migran tersebut, karena sebuah PPTKIS adalah perusahaan legal yang berada dibawah pengawasan pemerintah. Sehingga, ketika PPTKIS dihadapkan dengan kasus yang merugikan terhadap perusahaannya, PPTKIS mendapatkan kejelasan terhadap penyelesaiannya dan bisa mengurangi kenaikan kasus ke pengadilan negeri dimana seharusnya kasus tersebut bisa diselesaikan secara kekeluargaan dibawah pengawasan BNP2TKI atau Dinas Ketenagakerjaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka penulis akan mengajukan saran yang diharapkan dapat berguna, saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dari pihak PT. Herotama Indonusa harus lebih tegas dalam menyelesaikan permasalahan yang dilakukan oleh pekerja migran tersebut, didalam perjanjian kontrak kerja yang dibuat antara PT.Herotama Indonusa dengan Pekerja Migran telah disebutkan bahwa jika pihak kedua selaku pekerja migran melarikan diri dari tempat penampungan, maka pihak kedua harus membayar ganti rugi yang dikenakan kepada pihak pertama.
2. PT. Herotamma Indonusa harus meminta dukungan Pemerintah untuk membenahi Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran. Adapun pembenahan dalam Undang-undang yang dimaksud yaitu agar ditambahkannya kewajiban kepada Pekerja migran secara hukum ketika mereka melanggar kontrak kerja yang telah disepakati. sehingga dirasa dengan adanya pasal-pasal baru

akan mengurangi kasus-kasus pelanggaran kontrak kerja yang dilakukan oleh pekerja migran tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir, Muhammad. 2000. *HukumPerdata Indonesia*, Citra AdityaBakti, Jakarta
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2010 Ghalia Indonesia, Ciawi-Bogor
- Ali, Zainudin, 2013. *MetodePenelitianHukumEdisi 1* Cetakan ke-4, SinarGrafika, Jakarta
- Ali, Achmad, 2002. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, PenerbitTokoGunungAgung, Jakarta
- Ashshofa, Burhan, 2010. *MetodePenelitianHukum*, RinekaCipta, Jakarta
- Asikin Zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Aziz, abdul hakim. 2011.Negara HukumdanDemokrasi, PustakaPelajar. Yogyakarta
- Djaja S. Meliala. 2012.HukumPerdatadalamPerspektif BW, NuansaAulia, Bandung
- Darus, Mariam Badruzaman, 1994, *Perjanjian Baku (standart) Perkembangan di Indonesia*, Bandung: Alumni

- E.Suherman.
1979. Masalah Tanggung Jawab Pada Charter Pesawat Udara Dan Beberapa Masalah Lain Dalam Bidang Penerbangan (Kumpulan Karangan), Cet. II, Alumni, Bandung
- Hadjon, M. Philipus, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.
- Hamzah, Andi, 1986, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Cetakan II, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung
- Muharam Hidayat, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Joachim, Carl Friedrich, 2004 *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansadan Nusamedia, Bandung
- Masyhur, Kahar, 1985. "Membina Moral dan Akhlak", Kalam Mulia, Jakarta
- Miru, Ahmadi. 2007, *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, 2003, *Perikatan Pada Umumnya*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Putra Wysa, B. I dan Rasjidi, Lili, 1993, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung
- Ridwan HR, 2013. *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers, Jakarta
- Raharjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rasasid, Nur M., 1995, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Rosita, Lily dan Sasangka Hari, 2003, *Hukum Pembuktian dalam Perkara Pidana*, Mandar Maju Pres, Bandung.
- Shidarta, Irianto, dan Sulityowati, 1990, *Metode Penelitian Hukum*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta.
- Satya Arinanto, "Perspektif 54 Tahun Negara Hukum, Majalah "Berita Keadilan", Edisi NO. 43/ Tahun 1, 18 Agustus-24 Agustus 1999
- Salim HS. 2006. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta
- Santoso, Agus 2014. *Hukum, Moral dan Keadilan*, Kencana, Jakarta.
- Subekti, 2005. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta
- Subhan, Hadi, 2012. *Perlindungan Tki Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan*,

Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia,

Suhrawardi K. Lunis, 2000. "Etika Profesi Hukum", Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta.

Waluyo, Bambang. 2002. Penelitian Hukum dalam Praktek, Sinar Grafika, Jakarta

B. Jurnal/Skripsi

Alfredo P Damanik, "Peranan, Tugas dan Tanggung Jawab PJTKI dalam Perekrutan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Studi Kasus Di PT. Sahara, Fakultas Hukum USU

Firdaus, "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility) Dan Problematika Pelaksanaanya" makalah disampaikan pada Kuliah Dosen Tamu, Jurusan Syariah STAIN Palangkaraya, Palangkaraya, 26 November 2013

Firdaus, "Corporate Social Responsibility dalam Hak Asasi Manusia: Perkembangan Paradigma Tanggung Jawab Hak Asasi Manusia", Problematika Hukum di Indonesia, Badan Kajian dan Bantuan Hukum Fakultas Hukum Universitas Riau Cetakan I, Penerbit Alaf Riau, Desember 2010

Hemawan dan Supriyadi, 2004, Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran PPTKIS, melalui <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/download/2> maret 2019

C. PeraturanPerundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia Di luar negeri

D. WEBSITE

[https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4288074/data--bps-masihada-7-juta-orang-nganggur-di-indonesia.-diakses 10 april 2019](https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4288074/data--bps-masihada-7-juta-orang-nganggur-di-indonesia.-diakses%2010%20april%202019)
http://orb.rhodes.edu/Medieval_Terms.html, diakses, tanggal, 4 april 2019.
Ardiansyah Shandra, *Perlindungan Hukum Untuk TKI*, UNY: Yogyakarta, dikutipdarihttp://www.poskota.co.id/berita-terkini/2011/07/02/200_tkimenanti-hukuman-mati, diakses 3 Agustus 2019.