

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penulis dapat menarik dua (dua) kesimpulan dari perdebatan yang terjadi sebelumnya:

1. Bentuk wanprestasi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia PT X kepada pekerja migran Indonesia adalah melakukan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana yang dijanjikan. Dimana, P3MI PT X yang mempunyai kewajiban melaksanakan pemotongan gaji sebagai bentuk penggantian biaya penempatan dari peminjaman uang oleh Ibu S, Namun tindakan pemotongan gaji tersebut ternyata melebihi dari pada yang seharusnya tersebut dalam perjanjian “Surat Pernyataan Biaya dan Gaji,” dan ketentuan dalam Keputusan Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 256 Tahun 2023 tentang Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia Yang Ditempatkan Oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Kepada Pemberi Kerja Perseorangan di Hongkong. Dikarenakan setiap permasalahan yang terjadi dengan Pekerja Migran Indonesia ditengahi di Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) DKI Jakarta, maka dengan mengedepankan *win-win solution*, untuk bukti yang menyatakan Pihak P3MI PT X secara tertulis telah melakukan perbuatan wanprestasi, dilihat dari negosiasi (saling mengungkapkan kehendak) musyawarah mufakat dari masing-masing pihak selama mediasi berlangsung.
2. Bentuk Perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia akibat wanprestasi oleh Pihak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia PT X meliputi preventif melalui regulasi melalui Pasal 1246 KUH Perdata dan undang-undang terkait lainnya serta represif sewaktu kasus telah terjadi melalui jalan mediasi dan/atau musyawarah mufakat, dengan berpijak kepada Teori Sistem Hukum oleh Lawrence Meir Friedman yakni Struktur, Substansi dan Budaya Hukum. BP3MI DKI Jakarta selaku struktur hukum, bertindak sebagai petugas mediator yang berperan penting sebagai

penengah dan menyelesaikan apa yang menjadi kehendak kedua pihak atas persetujuan bersama, dengan kesepakatan akhir berupa pemberian ganti rugi kepada Pekerja Migran Indonesia yang dirugikan sebanyak sepuluh juta rupiah.

B. Saran

1. Sebaiknya atas perjanjian yang telah dibuat dan tandatangani Pekerja Migran Indonesia diberikan kesempatan untuk memahami isi perjanjian dengan baik
2. Pemerintah Negara Indonesia dengan Pemerintah Negara Hongkong dapat membuat sebuah Mou dan/atau Perjanjian Tertulis antara kedua negara yang secara khusus berisi pengesahan mekanisme pembebanan biaya penempatan secara *zero cost dan/tanpa pembiayaan* bagi PMI Penempatan Hongkong, gaji minimal yang diterima PMI alhasil dapat mengurangi tindakan pemotongan gaji yang terlalu besar dan/ atau tidak sesuai dengan peraturan yang telah ada
3. P3MI PT di Wilayah Indonesia memberikan penyuluhan informasi dan transparansi perjanjian atas biaya-biaya penempatan yang akan dibebankan kepada Pekerja Migran Indonesia, dan penjelasan terkait akumulasi pemotongan setelah penerimaan gaji pada masa 6 bulan awal kerja kepada mereka, alhasil dapat memahami dan tiada terjadi miskonsepsi oleh Pekerja Migran Indonesia sewaktu sudah ditempatkan bekerja.