



Optimalisasi Layanan Edukasi Hukum Sebagai Langkah Proteksi Non-Prosedural Calon Pekerja Migran Indonesia

Arini Nur Annisa¹, Marwati Riza², Marthen Aries³, Mutiah Wenda Juniar⁴, Irma Idris⁵, Aliya Musyrifah Anas⁶

¹ Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Indonesia. E-mail: arininurannisa.aa@gmail.com

² Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Indonesia. E-mail: marwatinanang@gmail.com

³ Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Indonesia. E-mail: arie_marthen@yahoo.com

⁴ Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Indonesia. E-mail: mutiahwj93@gmail.com

⁵ Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Indonesia. E-mail: Irmaidris062@gmail.com

⁶ Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Indonesia. E-mail: aliyaanasm@gmail.com

Abstrak

Kualitas Pekerja merupakan aspek penting dalam pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Negara bertanggung jawab memastikan hak, kesempatan, dan perlindungan tanpa diskriminasi, serta mencegah pelanggaran hak asasi manusia (HAM). Kualitas pekerja sebagai realisasi integral *Sustainable Development Goals (SDGs)* poin ke-16 sehingga Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, memerlukan edukasi hukum terkait perlindungan hukum terutama sebelum bekerja sebagai bentuk pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya pekerja. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dengan mengumpulkan bahan sekunder dari buku-buku, jurnal, undang-undang dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Pengaturan tata kelola penempatan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) mencakup proses penempatan yang meliputi rekrutmen melalui agen resmi, pelatihan, pemenuhan dokumen dan persyaratan hukum, serta perlindungan dan pengawasan oleh pemerintah. Perlindungan hukum dalam tata kelola penempatan bagi calon pekerja migran dapat dilakukan melalui edukasi hukum yang bersifat preventif melalui pelatihan, sosialisasi, mentoring agar dapat memaksimalkan kualitas calon Pekerja Migran Indonesia.

Kata Kunci: Perlindungan, Penempatan, Pekerja Migran Indonesia

Abstract

The State is responsible for ensuring rights, opportunities, and protection without discrimination and preventing human rights violations. The quality of workers as an integral realization of Sustainable Development Goals (SDGs) point 16, needs serious attention. Indonesian Migrant Workers (PMI) with a high school / vocational high school education background, require legal education related to legal protection, especially before working as a form of development and improvement in the quality of worker resources. This research uses normative legal research using the descriptive-analytical method with a normative juridical approach. The data collection technique used in this research is a literature study that collects secondary materials from books, journals, laws, and documents related to the research. Legal protection in placement governance for prospective migrant workers can be done through in-depth education such as providing training, socialization, and understanding to maximize for all Indonesian Migrant Workers.

Keywords: Legal Protection, Placement, Indonesian Migrant Workers

1. Pendahuluan

Kualitas Pekerja merupakan aspek penting dalam pembangunan berkelanjutan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017. Kualitas pekerja sebagai realisasi integral *Sustainable Development Goals (SDGs)* poin ke-16, perlu perhatian serius. Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, memerlukan edukasi hukum terkait pelindungan hukum terutama sebelum bekerja sebagai bentuk pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya pekerja. Peran negara dan stakeholder terkait pemenuhan kualitas dari setiap PMI merupakan upaya meningkatkan keunggulan SDM PMI salah satunya mencegah adanya permasalahan hukum dikemudian hari khususnya pemahaman prosedur penempatan dan perlindungan PMI (Suci Flambonita et al., 2022).

Pelindungan pekerja migran Indonesia sebagai bagian pengembangan kualitas sumber daya manusia telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara harus menjamin hak, kesempatan dan memberikan pelindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik dalam maupun di luar negeri jauh dari permasalahan perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan yang terindikasi melanggar hak asasi manusia (Al Farisi et al., 2022).

Sumber Daya Manusia merupakan warga negara yang memberikan daya dan usahanya untuk kepentingan bangsa dan negara yang kualitasnya wajib dijamin oleh negara berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional Untuk Pertahanan Negara. Setiap warga negara sebagai makhluk ciptaan tuhan telah melekat padanya keistimewaan kodrat yaitu HAM (Nuraeny, 2023). Sebagai negara hukum, setiap kebijakan negara haruslah menciptakan rasa keadilan bagi setiap warga negara dan diperjelas oleh Pasal 5 huruf g UU No.12 tahun 2011 jo UU No.15 tahun 2019 jo UU No. 13 tahun 2022 bahwa setiap peraturan harus memuat 7 asas asas, yakni: asas kejelasan tujuan; asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat; asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan; asas dapat dilaksanakan; asas kedayagunaan dan kehasilgunaan; asas kejelasan rumusan; dan asas keterbukaan. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menekankan bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan tanggung jawab pemerintah dalam maupun luar negeri sebagai jaminan pengembangan kualitas SDM dalam penerapan Hak Asasi Manusia (HAM) (Yahya Ahmad Zein et al., 2022).

Mengoptimalkan kualitas SDM khususnya pekerja migran juga merupakan bagian dari tujuan utama *Sustainable Development Goals (SDGs)* terutama dalam mendukung masyarakat yang damai dan inklusif dalam mendukung pembangunan berkelanjutan (Noor & Noor, 2023). Pemerintah harus menjamin setiap warga negaranya untuk mendapatkan perlindungan hukum selama bekerja. Berdasarkan data oleh Balai Pelayanan, Pelindungan, Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) pada periode November 2022 telah ditempatkan

sebanyak 28.373 Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan rincian 105.986 perempuan dan 69.316 laki-laki dengan 12.525 berlatar Pendidikan SMA/SMK. Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berlatar pendidikan akhir SMA/SMK masih memiliki edukasi yang minim mengenai bentuk pelindungan hukum dalam tata kelola penempatan pekerja sehingga menyebabkan banyaknya permasalahan menimpa PMI ketika telah dikirim ke negara tujuan (BPS Pinrang, 2022).

Edukasi hukum mengenai Tata Kelola Penempatan kerja sangatlah diperlukan sebagai pemahaman baik secara regulasi maupun teknis para calon pekerja khususnya pelajar SMK yang ingin mendaftar maupun menerima tawaran untuk bekerja di luar negeri, mengingat Indonesia merupakan negara dengan jumlah pekerja migran terbesar di Asia Tenggara. Layanan edukasi dapat diterapkan melalui sosialisasi Hukum di lingkup sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan dengan berkoordinasi dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan, Pakar Hukum Ketenagakerjaan dalam memberikan edukasi tentang regulasi, Standar Operasional Prosedur, serta penegakan hukum terhadap calon pekerja migran sebagai bagian dari persiapan sekaligus upaya preventif dan proteksi agar calon pekerja migran mempersiapkan lebih awal mengenai kompetensi kerja (Juniansyah et al., 2023).

Setiap tahun, Sulawesi Selatan turut menyumbang ribuan pekerja migran Indonesia (PMI) ilegal hingga mencapai 1800 orang setiap tahun. Angka tersebut dua hingga tiga kali lipat dari PMI resmi yakni rata-rata hanya berjumlah 907 orang. Hal ini membuktikan Indonesia memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk bekerja di luar negeri (Bakker & Dananjaya, 2022). Praktik non-prosedural Pekerja Migran Indonesia sering kali mendapat penyiksaan dari majikan, dibunuh, diperkosa, dijadikan budak, tidak diberi upah bahkan menjadi korban *human trafficking*. Kondisi ini didukung karena termarginalkannya akses ekonomi, teknologi dan informasi mengenai prosedur tata cara kelola penempatan PMI sehingga membawa dampak negatif bagi calon pekerja (Perdana, 2023). Pekerja Migran Indonesia yang tidak memahami aturan dan prosedural secara komprehensif, berdampak pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) mendapatkan berbagai permasalahan ketika telah berada di negara tempat bekerja. Beberapa kasus kasus kejahatan yang menimpa Pekerja Migran Indonesia (PMI), seperti (Matompo, 2022):

- a) Pada tahun 2020 sebanyak 19 orang PMI dijemput langsung oleh Tim gugus tugas percepatan penanggulangan Covid 19 Kabupaten Pinrang sebagai antisipasi penyebaran virus bukti masih kurang percayanya pemerintah akan jaminan kesehatan pekerja migran.
- b) Pada tahun 2020 PMI berinisial MH di Malaysia disiksa, hingga muncul luka sayat dan bakar di sekujur tubuh (IOM UNDP, 2021).
- c) Catatan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Tegal selama kurun waktu 2019-2021, mencatat 13 ABK meninggal di kapal asing disebabkan karena sakit di tengah laut tanpa penanganan medis dan mayatnya dihanyutkan di laut, tindakan kekerasan, pembunuhan, hingga meninggal bunuh diri akibat depresi (SBMI, 2019).
- d) Pada tahun 2022 di Malaysia terjadi kasus pemerkosaan PMI oleh politikus dan di vonis hukuman penjara dan cambuk.

Kasus paling kontroversial adalah pada 4 Mei Tahun 2023 melalui Kompas.com bahwa 2 PMI asal Pinrang menjadi korban kerja paksa di Arab Saudi oleh majikannya. Korban tersebut adalah Arsi (34), warga Kampung Ceppaga, Desa Barugae, Kecamatan Duampanua, Kabupaten Pinrang dan Andi Halimah (24), warga Jalan Anggrek, Kelurahan Pacongong, Kecamatan Paleteang, Kabupaten Pinrang. Mereka diberangkatkan ke Arab Saudi secara non prosedural dan dipekerjakan sebagai asisten rumah tangga

kemudian dijanjikan akan diberi gaji Rp6.000.000,00/bulan (Rachmawati, 2023). Namun, tawaran tersebut hanya berlaku di awal bekerja saja, karena sampai saat ini mereka sudah tidak diberikan gaji lagi dan bahkan di awal mereka hanya diberi uang muka sebanyak Rp4.000.000,00.4.000.000,00. Selain itu, Krisis Center Balai Pelayanan, Pelindungan, Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) mencatat ada 96 ribu Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang pulang ke tanah air dalam kondisi terkendala dan 1.900 diantaranya meninggal (Ombudsman RI, 2023). Permasalahan itu hanya sebagian kecil yang tampak di permukaan, lebih banyak lagi kasus-kasus yang menimpa Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak terdeteksi oleh upaya hukum. Penanganan PMI non-prosedural sangatlah rumit ketika pekerja telah dikirim ke lokasi kerja, sehingga edukasi pada calon pekerja sangatlah dibutuhkan mengenai prosedur Tata Kelola Penempatan PMI sebagai upaya protektif.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dengan mengumpulkan bahan sekunder dari buku-buku, jurnal, undang-undang dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian (Huda & S HI, 2021) . Metode yang digunakan berfokus pada telaah tekstual terhadap teks-teks hukum dalam langkah menganalisis data yang telah diperoleh tersebut dengan cara mengklasifikasikan bahan hukum sekunder dan bahan hukum primer kemudian dianalisis dengan menggunakan metode normatif kualitatif (I Wayan Gde Wiryawan, 2023). Sehingga melalui pendekatan tersebut dapat mencakup penelitian tentang asas-asas hukum, sinkronisasi peraturan perundang-undangan, baik secara vertikal maupun horizontal, sistematika hukum, inventarisasi hukum positif. Kemudian prosedur penelitian akan melalui tiga tahap, yaitu memformulasikan point of view penelitian, menganalisa masalah-masalah penelitian dan mengambil konklusi (M. Ali Rusdi et al., 2024).

3. Tata Kelola Penempatan Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia

Ketentuan yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penempatan TKI harus dilakukan dengan pengawasan yang ketat. Pengawasan ini dilakukan oleh BP3MI dan Kementerian Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa proses penempatan dilakukan secara legal dan berkelanjutan. Kemudian turut diatur bahwa Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) harus memenuhi standar kualitas yang tinggi dalam memberikan pelatihan kepada TKI. LPK harus memastikan bahwa TKI yang diterima memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan memiliki kemampuan yang memadai untuk bekerja di luar negeri (Longgarini et al., 2023).

Beberapa lokasi pengawasan Pekerja Migran tersebar di Nusa Tenggara Barat (NTB), Lombok, Mataram, dan Jakarta. Tata kelola penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengatur 3 hal pokok dalam penempatan PMI, yaitu (Barid et al., 2022):

- 1) Proses/Prosedur Penempatan
 - a. Rekrutmen dan Penempatan: Proses penempatan dimulai dengan rekrutmen pekerja migran. Calon pekerja migran harus melalui agen atau perusahaan penempatan yang telah memiliki izin resmi dari pemerintah. Mereka juga harus melewati proses seleksi dan pemeriksaan kesehatan (Pasal 35).

- b. Pelatihan: Sebelum diberangkatkan, pekerja migran biasanya menjalani pelatihan untuk mempersiapkan mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang akan mereka lakukan di luar negeri (Pasal 9 hingga Pasal 30).
- c. Dokumen dan Persyaratan Hukum: Calon pekerja migran harus melengkapi semua dokumen dan persyaratan hukum yang diperlukan, termasuk paspor, visa kerja, kontrak kerja, dan asuransi (Pasal 156 hingga Pasal 170).
- d. Perlindungan dan Pengawasan: Pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi pekerja migran Indonesia di luar negeri. Ini mencakup memberikan informasi tentang hak-hak mereka, memastikan bahwa kontrak kerja adil dan sesuai dengan hukum, serta memberikan bantuan konsuler dan perlindungan hukum jika diperlukan (Pasal 60 sampai 64).
- e. Penyelenggaraan Penempatan: Penempatan pekerja migran harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan pekerja migran, termasuk pengawasan terhadap agen penempatan untuk mencegah praktik-praktik yang merugikan pekerja migran (Pasal 83-90).
- f. Evaluasi dan Pengawasan: Pemerintah juga memiliki tanggung jawab untuk melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap penempatan pekerja migran, termasuk memantau kondisi kerja mereka di luar negeri dan menangani keluhan atau masalah yang timbul (Pasal 82-87).
- g. Penyuluhan dan Pendidikan: Pemerintah juga perlu memberikan penyuluhan dan pendidikan kepada calon pekerja migran tentang hak-hak mereka, risiko yang terkait dengan migrasi kerja, dan cara mengatasi masalah yang mungkin timbul (Pasal 27, 28, 30, 31, dan 32).

2) Jaminan Sosial

Pentingnya jaminan sosial pada PMI adalah agar dapat melindungi mereka dari risiko yang dapat muncul di tempat kerja. Tujuannya agar mereka dapat meningkatkan kualitas hidupnya khususnya dalam mengakses layanan kesehatan, pendidikan dan tempat tinggal yang berkualitas. Jaminan sosial dapat membantu pekerja migran untuk keluar dari kemiskinan dan mencapai ketahanan sosial, khususnya dalam upaya mendukung pembangunan ekonomi (Yudit Bertha Rumbawer et al., 2024). Selain itu, adanya jaminan sosial juga untuk memperkuat hak-hak mereka dan melindungi mereka dari eksploitasi. Jaminan sosial mencakup (Simanjuntak et al., 2023):

- a. Asuransi Ketenagakerjaan: Setiap pekerja, termasuk pekerja migran, berhak atas jaminan sosial dalam bentuk asuransi ketenagakerjaan. Asuransi ketenagakerjaan ini mencakup perlindungan dalam hal kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan kematian.
- b. Jaminan Kesehatan: Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memberikan jaminan kesehatan bagi pekerja, termasuk pekerja migran.
- c. Keselamatan Kerja: Menegaskan pentingnya keselamatan kerja bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran. Hal ini mencakup upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta pengaturan mengenai kondisi kerja yang aman dan sehat.
- d. Perlindungan dan Pemenuhan Hak: Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemerintah harus melindungi dan memenuhi hak-hak dasar para pekerja, termasuk pekerja migran, dalam hal kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan di tempat kerja.
- e. Hak Pekerja dan Fasilitas
- f. Menjamin hak dasar bagi pekerja migran Indonesia, termasuk hak atas pekerjaan yang layak, upah yang adil dan setara, serta perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja.
- g. Pekerja migran Indonesia memiliki hak untuk diperlakukan secara adil dan setara dengan pekerja lokal di negara tempat mereka bekerja.

- h. Standar keselamatan dan kesehatan kerja harus dipatuhi oleh majikan, termasuk untuk pekerja migran. Hal ini mencakup perlindungan terhadap bahaya di tempat kerja dan akses terhadap layanan kesehatan yang layak.
 - i. Pekerja migran memiliki hak atas upah yang layak dan setara dengan pekerja lokal yang melakukan pekerjaan yang sama atau setara dengan mereka.
 - j. Melarang eksplorasi dan penyalahgunaan terhadap pekerja migran, termasuk dalam hal jam kerja yang berlebihan, pemotongan upah yang tidak sah, dan perlakuan yang tidak manusiawi.
 - k. Pekerja migran memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang sama dengan pekerja lokal di negara tempat mereka bekerja. Mereka juga memiliki hak untuk mendapatkan akses ke sistem peradilan untuk menyelesaikan sengketa atau pelanggaran hak mereka.
 - l. Memberikan perlindungan terhadap pelanggaran hak asasi manusia yang mungkin dialami oleh pekerja migran, termasuk pelecehan fisik, pelecehan seksual, dan perlakuan yang tidak manusiawi.
 - m. Pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk dalam hal perlindungan pekerja migran.
- 3) Edukasi Hukum Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia

Implementasi edukasi hukum bagi calon pekerja migran bertujuan untuk mencegah terjadinya tindak pidana pada PMI, kemudian memberikan edukasi bagi calon PMI dalam menciptakan kualitas SDM yang lebih baik (Musrifah, 2023). Langkah edukasi dapat diterapkan melalui Sosialisasi Hukum di lingkup Sekolah Menengah Atas atau Sekolah Menengah Kejuruan dengan berkoordinasi dengan pihak stakeholder yang terdiri dari Dinas Ketenagakerjaan, pakar Hukum Ketenagakerjaan dalam memberikan edukasi tentang regulasi, Standar Operasional Prosedur, serta penegakan hukum terhadap calon pekerja migran sebagai bagian dari persiapan sekaligus upaya preventif dan proteksi agar calon pekerja migran mempersiapkan lebih awal mengenai kompetensi kerja.

Ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang RI No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pula diatur hak, kewajiban, serta persyaratan yang harus di penuhi bagi PMI (Jati et al., 2023). Pemenuhan hak dan kewajiban serta persyaratan menjadi PMI ini lah kunci utama dalam perlindungan PMI dan mencegah meningkatnya PMI nonprosedural. Persyaratan PMI menurut Undang-undang adalah:

- 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.

Kemudian, terdapat kewajiban yang harus dilakukan oleh calon PMI berdasarkan dengan Pasal 6 ayat (2):

- a. Menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b. Menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang
- c. Berlaku di negara tujuan penempatan;
- d. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya
- e. Sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan

- f. Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

Pendidikan dan keterampilan bagi calon Pekerja Migran Indonesia memiliki peran penting yang signifikan dalam pengembangan kompetensi calon pekerja migran, termasuk keterampilan bahasa dan literasi digital, yang sangat diperlukan untuk bekerja di luar negeri. Peran pemerintah dalam menyediakan pelatihan yang berkualitas dan memadai yang bertujuan untuk mengurangi risiko perdagangan manusia (Nurhasanah, 2023).

Layanan edukasi pada calon Pekerja Migran Indonesia juga turut membantu calon pekerja migran memiliki pilihan karir yang lebih luas (Fae, 2023). Mereka tidak terbatas hanya menjadi pekerja migran atau domestik. Edukasi hukum juga membantu mereka memahami pentingnya memiliki pendidikan yang tinggi untuk menjamin masa depan, sehingga mengurangi risiko keberangkatan ilegal. Melalui edukasi hukum dalam bentuk sosialisasi akan meningkatkan kesadaran bagi calon pekerja migran Indonesia mengenai pentingnya memiliki pendidikan dan keterampilan kerja sebagai bagian persiapan dan kompetensi kerja (Hasdianti & Imelda, 2022).

4. Pelindungan Hukum dalam Tata Kelola Penempatan Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia

Kondisi PMI saat ini memerlukan perhatian serius, mengingat banyaknya kasus yang menimpa saat bekerja di luar negeri. Pemerintah telah melakukan upaya pelindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Kemigrasian, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Tata cara pengaduan oleh pekerja migran indonesia dapat melalui BP3MI dan organisasi non-pemerintah (NGO) (Parameshwara, 2023).

Pengawasan keimigrasian yang meliputi PMI memiliki dua cara yakni Pengawasan Administrasi. Pengawasan secara administrasi diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2011 Pasal 67 dan Pasal 68 tentang Keimigrasian yakni melakukan pemeriksaan dan penelitian terhadap surat perjalanan, surat atau dokumen pendukung lainnya, daftar cekal, pemotretan, pengambilan sidik jari dan pengelolaan data keimigrasian daripada warga Negara Indonesia maupun orang asing (Ma'ruf, 2023). Pemeriksaan dilakukan sewaktu memberikan atau menolak perizinan keimigrasian di TPI, kantor imigrasi maupun dalam wilayah kerja Direktorat Jenderal Imigrasi. Kedua, Pengawasan Lapangan atau operasional, diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Pasal 69-74 tentang Keimigrasian. Pengawasan operasional dilakukan dengan melakukan kegiatan rutin dan operasi di lapangan dengan melakukan serangkaian pemantauan atau penyelidikan secara wawancara, pengamatan dan penggambaran, pengintaian, penyadapan, pemotretan, penyurupan, penjejakkan, penyusupan, penggunaan informasi dan kegiatan lainnya. Seluruh kegiatan tersebut guna memberikan pengawasan kepada warga negara asing maupun Warga Negara Indonesia yang melakukan kegiatan di wilayah kerja Direktorat Jenderal Imigrasi (Mofea, 2022).

Penegakan hukum dalam pelindungan seorang PMI terbagi atas 2 sanksi yakni pidana dan administratif. Sanksi pidana diberikan ketika pemberi kerja yang melanggar ketentuan mengenai penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia; Tidak memberikan informasi yang benar dan lengkap kepada Calon Pekerja Migran Indonesia; Tidak memfasilitasi kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke Indonesia. Berdasarkan Pasal 42 UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia: Ancaman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah). Kemudian, dalam Pasal 45 UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia: Ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah).

Sanksi administratif yang diberikan kepada pemberi kerja yang tidak memenuhi hak PMI adalah denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Berlaku untuk pemberi kerja yang melanggar ketentuan mengenai penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia; Tidak memberikan informasi yang benar dan lengkap kepada Calon Pekerja Migran Indonesia; Tidak memfasilitasi kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke Indonesia. Kemudian, sanksi selanjutnya adalah Pencabutan Izin Usaha dengan adanya pelanggaran berulang kali mengenai penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia; melakukan tindak pidana perdagangan orang terhadap Pekerja Migran Indonesia; mengeksplorasi secara ekonomi Pekerja Migran Indonesia.

5. Kesimpulan

Pengaturan tata kelola penempatan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mencakup proses penempatan yang meliputi rekrutmen melalui agen resmi, pelatihan, pemenuhan dokumen dan persyaratan hukum, serta perlindungan dan pengawasan oleh pemerintah. Pemerintah juga wajib memberikan edukasi melalui sosialisasi hukum di lingkup sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan dengan berkoordinasi dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan, pakar Hukum Ketenagakerjaan dalam memberikan edukasi tentang regulasi, Standar Operasional Prosedur, serta penegakan hukum terhadap calon pekerja migran sebagai bagian dari persiapan sekaligus upaya preventif dan proteksi agar calon pekerja migran mempersiapkan lebih awal mengenai kompetensi kerja.

Selain itu, jaminan sosial dalam bentuk asuransi ketenagakerjaan dan kesehatan, serta perlindungan keselamatan kerja juga diatur untuk memastikan kesejahteraan PMI. Hak-hak dasar PMI, termasuk upah yang adil, perlindungan dari diskriminasi, dan perlakuan yang setara dengan pekerja lokal, dijamin oleh hukum. Pemerintah bertanggung jawab untuk mengawasi dan menegakkan hukum terhadap pelanggaran hak-hak PMI, dengan sanksi pidana dan administratif bagi pelanggar, serta menyediakan mekanisme pengaduan melalui BP3MI dan NGO. Upaya ini menunjukkan komitmen pemerintah dalam melindungi PMI dari eksplorasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Pentingnya sosialisasi hukum dan edukasi dini diberikan kepada setiap pelajar sebagai bagian dari persiapan kerja dan upaya preventif serta proteksi kepada PMI.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini didanai oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Hasanuddin dalam skim Program Pengabdian Kepada Masyarakat Unhas- Program Kemitraan (PPMU-PK) dengan nomor kontrak 00311/UN4.22/PM.01.01/2024.

Referensi

- Al Farisi, S., Darwin, M., Mas'oed, M., & Sukamdi, S. (2022). Protection of Indonesian Migrant Workers: Strategies for Sustainable Policies and Best Practices. *Politik Indonesia: Indonesian Political Science Review*, 7(1), 118–133. <https://doi.org/10.15294/ipsr.v7i1.35917>
- Bakker, F. F., & Dananjaya, M. B. (2022). The Role Of Indonesian Government Diplomacy And International Law In Business Providing Protection For Indonesian Migrant Workers. *Journal of Law and Border Protection*, 4(1), 89–97. <https://doi.org/10.52617/jlbp.v4i1.290>
- Barid, V. B., Kridasakti, S. W., & Wahyuni, P. M. (2022). Legal Literacy Strengthening for Indonesian Migrant Workers: Self-Help Ability to Survive the Life. *Fiat Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 16(3), 209–226. <https://doi.org/10.25041/fiatjustitia.v16no3.2673>
- Fae, M. O. (2023). Government Policy for Migrant Female Workers on the Border of Sambas Regency, West Kalimantan. *JURNAL HUKUM SEHASEN*, 9(2). <https://doi.org/10.37676/jhs.v9i2.4964>
- Hasdianti, F., & Imelda, J. D. (2022). The Role of Coping Strategy And Legal Protection on Migrant Workers: A Literature Review. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 10(3), 462–474. <https://doi.org/10.29303/ius.v10i3.908>
- Huda, M. C., & S HI, M. H. (2021). *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute.
- I WAYAN GDE WIRYAWAN. (2023). Analysis Of Illegal Indonesian Migrant Workers Protection Based On Law Number 18 Of 2017 Concerning Indonesian Migrant Workers. *Russian Law Journal*, 11(1S). <https://doi.org/10.52783/rlj.v11i1S.548>
- Jati, I. P. G. S., Herawati, K. M., & Dwiyanti, I. I. D. (2023). Digitalisasi Birokrasi Terkait Mekanisme Pengawasan Pekerja Migran Indonesia Dalam Konteks Peran Negara Sebagai Protektor Bagi Warga Negaranya. *AL-DALIL: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Hukum*, 1(3), 46–53. <https://doi.org/10.58707/aldalil.v1i3.559>
- Juniansyah, K., Kontesa, E., & Amancik, A. (2023). THE EXISTENCE OF INDONESIAN MIGRANT WORKER PLACEMENT AGENCIES IN THE CONSIGNMENT PROCESS OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS. *Bengkoelen Justice : Jurnal Ilmu Hukum*, 13(1), 117–131. <https://doi.org/10.33369/jbengkoelenjust.v13i1.27805>
- Longgarini, A. T., Shaafiyah, A. N., & Rahmaningtias, B. M. (2023). Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural dalam Perspektif Hukum Keimigrasian. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 1474. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3110>
- M. Ali Rusdi, Pradana, S. A., Rustam Magun Pikahulan, Faisal Nur Shadiq Shabri, & Dirga Achmad. (2024). The King's Decree: Integration of Customary Law and Islamic Law in the Clove Lease Agreement. *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 24(1), 97–118. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v24i1.97-118>
- Ma'ruf, D. M. R. S. (2023). Legal Protection of Indonesian Migrant Woekers Reviewed According to Law Number 18 of 2017 Concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers. *Rechtsnormen Journal of Law*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.55849/rjl.v2i1.496>

- Matompo, O. S. (2022). Legal Protection of Indonesian Migrant Workers based on The Job Creation Law. *Jurnal Justiciabelen*, 5(2), 43. <https://doi.org/10.30587/justiciabelen.v5i2.5021>
- Mofea, S. (2022). Implementation of the protection and placement of Indonesian workers abroad based on Law NO. 39 year 2004. *International Journal of Health Sciences*, 6(3), 1310–1319. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6n3.12167>
- Musrifah. (2023). Aspek Kelembagaan Terhadap Penyelesaian Perkara Perceraian Akibat Kekerasan Dalam Rumah Tangga di Pengadilan Agama Arso. *JURNAL SULTAN: Riset Hukum Tata Negara*, 2(1), 47–53.
- Noor, G. V., & Noor, G. V. (2023). Legal Protection For Indonesian Migrant Workers: An Analysis Of Accessibility In Divorce. *Journal Philosophy of Law*, 3(7), 83. <https://doi.org/10.56444/jpl.v3i7.4322>
- Nuraeny, H. (2023). Legal Protection Against Acts of Violence: Evidence from Indonesian Migrant Workers. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(11), e1844. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i11.1844>
- Nurhasanah, L. (2023). Eksistensi Calon Tunggal dalam Pemilihan Kepala Daerah Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. *JURNAL SULTAN: Riset Hukum Tata Negara*, 2(1), 15–26.
- Parameshwara, P. (2023). Legal implications of placement illegal Indonesian migrants. *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies*, 1(1), 121–128. <https://doi.org/10.35912/jomaps.v1i1.1580>
- Perdana, S. (2023). The Indonesian Government's Efforts to Protect Indonesian Migrant Workers Threatened with the Death Penalty Abroad. *Randwick International of Social Science Journal*, 4(2), 280–286. <https://doi.org/10.47175/rissj.v4i2.612>
- Simanjuntak, D., Anatami, D., Parameshwara, Erniyanti, & Respatino, S. (2023). Juridical Analysis of the Application of Legal Protection to the Rights of Indonesian Migrant Workers (Research Study at the Batam Migrant Worker Protection Service Post (P4MI)). *International Journal of Sustainability in Research*, 1(4), 273–282. <https://doi.org/10.59890/ijsr.v1i4.722>
- Suci Flambonita, Vera Novianti, & Artha Febriansyah. (2022). Preventive Protection for Indonesian Migrant Workers as Part of an Effort to Prevent Human Trafficking in Johor Bahru Malaysia. *Journal La Sociale*, 3(3), 111–116. <https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v3i3.659>
- Yahya Ahmad Zein, Putra Kurnia, M., & Heni Sutra. (2022). Legal Protection of Illegal Migrant Workers in Nunukan District. *Mulawarman Law Review*, 49–62. <https://doi.org/10.30872/mulrev.v6i1.691>
- Yudit Bertha Rumbawer, Donny Eddy Sam Karauwan, & Anthon Rumbruren. (2024). AMBIGUITAS KEPUTUSAN ADMINISTRASI NEGARA : ANTARA DISKRESI DAN LEGALITAS. *JURNAL SULTAN: Riset Hukum Tata Negara*, 52–63. https://doi.org/10.35905/sultan_htn.v2i2.9569