

PENGUATAN PEMAHAMAN CALON PEKERJA MIGRAN TERHADAP KEBIJAKAN *ZERO COST* DALAM PROSES PEREKRUTAN PEKERJA SEKTOR PERKEBUNAN SAWIT DI LOMBOK TIMUR

Ahmad Mubarak Munir*, Pamungkas Ayudaning Dewanto, Hasbi Asyidiqi

Program Studi Hubungan Internasional, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik,
Universitas Mataram

Jl. Majapahit No.62, Gomong, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Bar. 83115

Korespondensi: mubarakmunir@unram.ac.id

Artikel history :	<i>Received</i>	: 10 September 2025	DOI : https://doi.org/10.29303/pepadu.v6i4.8910
	<i>Revised</i>	: 25 Oktober 2025	
	<i>Published</i>	: 30 Desember 2025	

ABSTRAK

Proses pelaksanaan dilakukan melalui model ceramah dan Focus Group Discussion (FGD) dengan melibatkan rekruter/tekong, agensi lokal, dan organisasi non-pemerintah (NGO). Kegiatan ini berhasil memberikan pemahaman kepada CPMI di Lombok Timur tentang pentingnya mendaftar langsung ke P3MI untuk menghindari biaya tidak perlu yang dibebankan tekong. Melalui sosialisasi zero cost dan ethical recruitment, masyarakat diharapkan dapat terhindar dari praktik-praktik eksploitatif, sehingga hak-hak mereka sebagai pekerja migran terlindungi sejak proses perekrutan. Penguatan pemahaman terkait kebijakan zero cost dan ethical recruitment sangat penting untuk melindungi CPMI dari penipuan dan eksploitasi, serta mendukung penerapan proses rekrutmen yang adil dan transparan.

Kata kunci: CPMI, Lombok Timur, Rekrutmen, Sawit, Zero Cost.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran penting bagi keberlangsungan pertumbuhan suatu negara. Namun, masalah ketenagakerjaan bermunculan jika suatu negara tidak dapat memanfaatkan sumber daya manusianya dengan menyediakan lapangan tenaga kerja yang cukup. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia dengan jumlah lapangan pekerjaan setengah dari jumlah penduduknya (Badan Pusat Statistik, 2024). Jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan tersebut mengakibatkan masyarakat Indonesia untuk bermigrasi ke negara tetangga untuk mencari pekerjaan dan kehidupan lebih layak (Fauzi et al., 2023). Namun, tidak jarang bahwa pencari pekerja yang bermigrasi ke luar negeri mengalami penipuan, terutama yang mencari pekerjaan melalui penyalur tenaga kerja informal atau calo/tekong.

Penipuan yang sering kali dilakukan oleh calo merupakan pemungutan biaya yang berjumlah tidak sedikit, sehingga menyebabkan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) untuk mempunyai hutang terhadap calo tersebut, terutama dalam proses pengurusan dokumen CPMI. Para calo sering kali menipu CPMI dengan memungut biaya puluhan, bahkan ratusan, juta

(Junaidi & Khikmah, 2024). Oleh karena itu, pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan zero cost untuk menghilangkan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh CPMI.

Kebijakan zero cost menekankan bahwa CPMI bebas dari biaya penempatan dan biaya tertentu tidak dapat dibebankan kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI), antara lain tiket pesawat, tiket pulang pergi, visa kerja, pengesahan kontrak kerja, pelatihan kerja, sertifikasi keterampilan kerja, layanan perusahaan, penggantian paspor, surat keterangan polisi, serta pemeriksaan kesehatan dan psikologi dalam negeri dengan pemeriksaan kesehatan tambahan jika diperlukan. Kebijakan zero cost memberikan solusi dan kesempatan bagi PMI untuk berangkat ke negara penempatannya tanpa dipungut biaya apapun, terutama dengan adanya kerja sama antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah negara penempatan PMI melalui program G to G, jumlah PMI di negara penempatan tersebut meningkat setiap tahunnya (Setyawulandari & Satino, 2024). Namun, penelitian menunjukkan bahwa CPMI, terutama warga desa, lebih memilih menggunakan jasa calo dibandingkan pemerintah untuk bermigrasi (Seftiani et al., 2024).

Berdasarkan data BP2MI 2023, Kabupaten Lombok Timur menjadi kabupaten dengan pengirim PMI tertinggi kedua di Indonesia (BP2MI, 2023). Pada bulan Agustus 2024 sendiri, terdapat sebanyak 10 ribu CPMI berasal dari Lombok Timur yang diberangkatkan ke Malaysia (Khairurrizki, 2024). Sesuai data BP3MI, Malaysia menjadi negara tujuan utama CPMI dengan sektor kelapa sawit yang menjadi salah satu sektor yang paling diminati oleh CPMI tersebut (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB, 2024). CPMI memilih untuk bekerja di sektor kelapa sawit Malaysia karena pendapatan yang tinggi, biaya lebih murah dibandingkan negara-negara lainnya, serta tidak terdapat persyaratan berpendidikan tinggi (Fauzi et al., 2023). Namun, hal tersebut mengakibatkan para CPMI rentan untuk mengalami penipuan.

Tidak sedikit jumlah dari CPMI mengalami penipuan dari para calo karena para calo tersebut memanfaatkan kurangnya pendidikan CPMI yang tidak memahami isi perjanjian kerja, memiliki kelengkapan dokumen yang kurang sesuai, serta tidak mengetahui informasi lengkap dari negara penerima (Seftiani et al., 2024). Di Lombok Timur, tercatat sebanyak ratusan kasus penipuan pemungutan biaya tersebut (Syahmat & Jumaah, 2020). Meskipun adanya kebijakan zero cost, masih terdapat banyak masyarakat yang belum mengetahui bahwa CPMI bebas dari pemungutan biaya. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan tersebut, maka diusulkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa penguatan pemahaman CPMI terhadap kebijakan zero cost dalam proses perekrutan pekerja sektor perkebunan sawit di Lombok Timur.

METODE KEGIATAN

Mengacu pada permasalahan di atas, untuk meningkatkan pemahaman mengenai kebijakan zero cost dalam perekrutan calon pekerja migran di Kabupaten Lombok Timur, maka disiapkan perencanaan dengan membagi ke beberapa tahapan kegiatan. Tahapan kegiatan tersebut antara lain adalah persiapan, perencanaan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan.

1. **Persiapan**

Tahapan ini merupakan tahapan penting dalam mensukseskan penyelenggaraan kegiatan ini, di tahap ini kami mulai memetakan permasalahan, mendesaian kegiatan untuk menjawab permasalahan, dan tentu menyiapkan exit strategy setelah kegiatan ini berakhir.

2. **Perencanaan**

Pada tahapan ini, kami mematangkan kembali model dari kegiatan, menentukan waktu intervensi, skala intervensi, dan merencanakan model modul yang akan digunakan dalam kegiatan intervensi.

3. Penyusunan Bahan Pelatihan

Pada tahapan ini disusun materi pelatihan dengan mengedepankan kesesuaian materi untuk Masyarakat sasaran agar mudah diterima dan dapat diimplementasikan

4. Pelaksanaan

Proses kegiatan ini dilaksanakan melalui dua model kegiatan yaitu ceramah atau kuliah dan Focus Group Discussion (FGD). Dalam proses pelaksanaan, kegiatan ini akan melibatkan para rekruter/Tekong, Agensi Lokal Penyalur Pekerja, dan NGO Verifikator Pekerja.

5. Evaluasi Kegiatan

Evaluasi program menjadi tahapan penting untuk mengukur tingkat keberhasilan dan dampak program bagi kelompok sasaran.

Kegiatan ini secara umum akan dilaksanakan dengan melibatkan beberapa pihak terkait yang secara langsung bersinggungan dengan CPMI di Kabupaten Lombok Timur. Perusahaan penyalur PMI, Tekong/Rekruter, dan Center for Village Innovation (CVI) sebagai NGO Verifikator Pekerja Migran akan duduk bersama membangun iklim rekrutmen baru bagi Masyarakat di Kabupaten Lombok Timur, sehingga pengenaan biaya dalam proses rekrutmen pekerja migran secara berangsur-angsur dapat tergantikan dengan model rekrutmen yang beretika (Ethical Recruitment).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isu perlindungan pekerja migran, yang sering kali rentan terhadap penipuan, kekerasan, dan eksploitasi finansial, menjadi permasalahan global yang berakar dari tingginya tingkat kemiskinan dan pengangguran di negara asal (Fauzi, 2024). Penguatan kapasitas komunitas, khususnya bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), menjadi pendekatan yang efektif. Penelitian Seftiani menyoroti Lembaga Sosial Desa (LSD) Anjani sebagai model keberhasilan dalam mitigasi risiko tersebut, menunjukkan bahwa kelembagaan lokal dapat menjadi ujung tombak perlindungan (Seftiani et al., 2024).

Menurut Seftiani, pendekatan bottom-up yang diinisiasi oleh LSD, berbeda dari strategi top-down pemerintah pusat, lebih efektif karena kemampuannya berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan di tingkat desa (Seftiani et al., 2024). Hal ini memungkinkan terwujudnya solusi yang responsif dan kontekstual. Selain itu, Fauzi menekankan peran krusial pekerja sosial dalam siklus migrasi. Mereka bekerja untuk membentuk kebijakan dan peraturan yang melindungi pekerja migran, termasuk mencegah eksploitasi pemungutan biaya pada tahap rekrutmen. Dengan demikian, kolaborasi antara kelembagaan lokal dan pekerja sosial membentuk strategi perlindungan yang komprehensif dan berkelanjutan. (Fauzi et al., 2023). Pada pelaksanaan ini, yang kami lakukan adalah melakukan penguatan melalui sosialisasi dengan tema zero cost dan ethical recruitment. Kami memberikan pemahaman tentang rekrutmen zero cost kepada CPMI yang berada di Lombok Timur, terutama yang berencana bekerja di sektor perkebunan ke sawit melalui penerapan prinsip ethical recruitment.

Berdasarkan International Labor Organization (ILO), ethical recruitment adalah perekrutan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan standar ketenagakerjaan internasional, serta menjunjung tinggi hak asasi manusia tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, etnis, status

kewarganegaraan, atau status hukum (Babbitt et al., 2023). International Organization on Migration (IOM) juga memiliki definisi yang selaras terkait ethical recruitment, yaitu merekrut pekerja secara sah, adil dan transparan dengan menghormati dan melindungi hak-hak para pekerja (Siruno et al., 2022). Tidak sedikit jumlah pekerja migran melalui menghadapi berbagai bentuk eksploitasi tenaga kerja, seperti penahanan paspor dan dokumen identitas lainnya, upah yang tidak dibayar, pembatasan kebebasan bergerak pekerja dan hak mereka untuk berserikat, serta perekrutan melalui proses kompleks di negara asal yang melibatkan lapisan agen tenaga kerja, perantara, pihak ketiga, dan jaringan relasi sosial, yang mana pekerja seringkali tidak mengetahui risiko dan konsekuensi yang akan mereka hadapi. Sifat kompleks dari proses perekrutan mereka memiliki banyak konsekuensi negatif, salah satunya adalah peningkatan biaya perekrutan yang ditanggung oleh pekerja dan potensi terjadinya kerja paksa (Wahab, 2020).

Meningkatnya kasus *unethical recruitment* atau perekrutan yang tidak etis yang dilakukan terhadap pekerja migran telah mendorong tindakan global untuk mengatasinya. Hal tersebut merupakan upaya terbaru yang dilakukan oleh ILO pada tahun 2019 melalui pengesahan General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment, yang mana salah satu prinsip dari pedoman tersebut menjelaskan bahwa tidak diperbolehkan mengenakan biaya perekrutan atau biaya terkait lainnya kepada pekerja atau pencari kerja, atau membebankan biaya tersebut kepada pekerja/pencari pekerja (ILO, 2019). Dengan demikian, terdapat kebijakan zero cost yaitu kebijakan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja tidak menanggung biaya apa pun dan biaya terkait lainnya. Biaya-biaya tersebut meliputi biaya medis, biaya pelatihan dan orientasi, biaya perjalanan, dan biaya administrasi (ILO, 2019).

Indonesia, sebagai negara kedua dengan jumlah pekerja migran terbanyak di Asia Tenggara (Anaf et al., 2022), telah menyepakati untuk mendukung Program ILO Fair Recruitment, yang dapat dilihat melalui Pasal 3 Ayat (1) Peraturan Badan No. 9 Tahun 2020, yang mana PMI dibebaskan dari kewajiban membayar biaya penempatan, serta semua biaya yang terkait dengan biaya penempatan menjadi tanggung jawab Pemberi Kerja. Pemberi Kerja PMI meliputi lembaga pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan orang yang tinggal di negara penempatan. (Setyawulandari & Satino, 2024). Namun, sebagian besar masyarakat belum mengetahui tentang adanya peraturan bebas pemungutan biaya bagi masyarakat yang bermigrasi dengan tujuan bekerja. Oleh karena itu, kebijakan zero cost berusaha diterapkan kepada masyarakat, khususnya CPMI, agar ethical recruitment dapat diterapkan, sehingga CPMI tidak mengalami eksploitasi.

Berdasarkan data BP2MI 2023, Kabupaten Lombok Timur menjadi kabupaten dengan pengirim PMI tertinggi kedua di Indonesia (BP2MI, 2023). Pada bulan Agustus 2024 sendiri, terdapat sebanyak 10 ribu CPMI berasal dari Lombok Timur yang diberangkatkan ke Malaysia (Khairurrizki, 2024). Sesuai data BP3MI, Malaysia menjadi negara tujuan utama CPMI dengan sektor kelapa sawit yang menjadi salah satu sektor yang paling diminati oleh CPMI tersebut (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB, 2024). Para pekerja sektor kelapa sawit terlibat dalam berbagai tugas pertanian, termasuk memanen buah kelapa sawit yang matang menggunakan pisau khusus atau dengan memanjat pohon, mengumpulkan buah yang jatuh dari tanah, menyemprotkan pupuk dan pestisida dari wadah yang diangkat di punggung, serta membersihkan ladang dari rumput liar. Pekerja juga dapat terlibat dalam memuat tandan buah kelapa sawit yang berat, sehingga para pekerja sektor kelapa sawit bekerja dalam kondisi yang melelahkan dengan jam kerja panjang, perlindungan yang kurang memadai dari bahan kimia, serta menghadapi risiko cedera akibat luka, jatuh, dan cuaca (Muaqien et al., 2021).

Peningkatan permintaan terhadap produk-produk berbasis minyak sawit dan perluasan operasi bisnis minyak sawit di Malaysia membutuhkan tenaga kerja, terutama pekerja migran dengan keterampilan cukup, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di lokasi-lokasi tersebut. Namun, karena terdapat jumlah pekerja yang banyak di sektor kelapa sawit Malaysia, para pekerja menghadapi eksploitasi. Oleh karena itu, setelah laporan dari organisasi internasional, penelitian akademis, dan pemberitaan media, perusahaan-perusahaan kelapa sawit di Malaysia diharapkan untuk menerapkan ethical recruitment (Wahab, 2020). Dalam memastikan penerapan ethical recruitment, CPMI perlu memiliki pengetahuan dasar bahwa mereka tidak boleh dieksploitasi di tempat kerja dan pemberi kerja wajib menanggung biaya proses perekrutan mereka. Namun, perekrutan di Indonesia, khususnya di Lombok Timur, dilakukan melalui calo karena masyarakat masih bergantung pada calo dengan alasan kurang memahami proses penyiapan berkas dan tidak sedikit dari calo yang terdapat di Lombok Timur merupakan orang yang dikenal oleh masyarakat sekitarnya sehingga CPMI memercayai calo tersebut untuk mengurus proses rekrutmennya.

Pada sosialisasi yang kami laksanakan, kami memberi pemahaman kepada masyarakat di Lombok Timur agar tidak membayar kepada calo untuk proses rekrutmen untuk kerja ke Malaysia. Masyarakat yang ingin bekerja di sektor sawit Malaysia kami arahkan untuk langsung mendaftarkan diri langsung ke Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) atau PT. Peluang CPMI untuk mendapatkan kembali uang yang telah dikeluarkan oleh mereka akan lebih tinggi jika para CPMI mendaftarkan diri langsung ke P3MI, sehingga terjadinya penerapan ethical recruitment yang sesuai. Namun, CPMI tidak dijamin terlepas dari pemungutan biaya melalui P3MI. Maka dari itu, penting agar CPMI diberi pemahaman terkait kebijakan zero cost sebagai penerapan ethical recruitment.



Gambar 1. Peserta Sosialisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Perlindungan terhadap CPMI merupakan isu yang kompleks, terutama di daerah-daerah seperti Lombok Timur. Berbagai studi dan inisiatif menunjukkan bahwa penguatan kapasitas masyarakat melalui pemahaman tentang zero cost dan ethical recruitment adalah kunci untuk mencegah eksploitasi. Meskipun terdapat regulasi nasional dan internasional yang mendukung kebijakan zero cost, seperti Peraturan Badan No. 9 Tahun 2020 dan prinsip-prinsip ILO, tidak sedikit CPMI masih dibebani biaya tinggi karena ketergantungan pada calo. Ketergantungan tersebut diperparah oleh kurangnya pemahaman masyarakat tentang prosedur resmi dan peraturan yang membebaskan biaya. Oleh karena itu, sosialisasi yang berkelanjutan mengenai zero cost dan

ethical recruitment penting, karena pemahaman yang benar dapat memberdayakan CPMI untuk menuntut hak-hak mereka, menghindari jerat calo, dan mendaftar langsung ke P3MI yang sah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaf, A., Ibnu, F., Romdiati, H., & Noveria, M. (2022). Indonesian Migrant Workers: The Migration Process and Vulnerability to COVID-19. *Journal of Environmental and Public Health*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/2563684>
- Babbitt, L. G., Brown, D., Antolin, A., & Toosi, N. R. (2023). Improving Migration Experiences for Workers: Recruitment Practices Along the Bangladesh–Qatar Corridor. *World Development Perspectives*, 30. <https://doi.org/10.1016/j.wdp.2023.100506>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,91 Persen. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-.html>
- BP2MI. (2023). Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Juni 2023. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-juni-2023>
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. (2024). Disnakertrans: Proses Rekrut CPMI Menjadi Salah Satu Titik Rawan PMI Illegal & TPPO. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/dinsnakertrans-proses-rekrut-cpmi-menjadi-salah-satu-titik-rawan-pmi-illegal-tppo/>
- Fauzi, R. M., Rahmadhani, S., & Nulhaqim, S. A. (2023). Peran Pekerja Sosial dalam Perlindungan Bagi Pekerja Migran. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)*, 3(2), 87–95. <https://doi.org/10.24198/jppm.v3i2.40243>
- International Labour Organization. (2019). General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_703485.pdf
- Junaidi, M., & Khikmah, K. (2024). Perlindungan Hukum dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *Jurnal USM Law Review*, 7(1), 490–501.
- Khairurrizki, M. (2024). 10 Ribu CPMI Lombok Timur Siap Diberangkatkan Setelah Diizinkan Malaysia. NTB Satu. <https://ntbsatu.com/2024/08/03/10-ribu-cpmi-lombok-timur-siap-diberangkatkan-setelah-diizinkan-malaysia.html>
- Muaqien, W., Ramdlaningrum, H., Aidha, C. N., Armintasari, F., & Ningrum, D. R. (2021). Labour Rights Violation in Palm Oil Plantation: Case Study in West Kalimantan and Central Sulawesi.
- Seftiani, S., Vibriyanti, D., Ningrum, V., Hidayati, I., & Katherina, L. K. (2024). Peran Kelembagaan Lokal dalam Upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia: Studi Kasus Lembaga Sosial Desa (LSD) Anjani. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(2), 369–381. <https://doi.org/10.23887/jish.v13i2.77739>
- Setyawulandari, T. H., & Satino. (2024). Zero Cost Policy for Indonesian Migrant Workers in Taiwan: Case Study Based Employment Agreement Law Number 18 of 2017. *Journal of Law, Politic and Humanities (JLPH)*, 4(5), 1275–1284. <https://doi.org/10.38035/jlph.v4i5>
- Siruno, L., Khalaf, M., Lebon-McGregor, E., Merkle, O., & Eekelschot, L. (2022). Case Studies Illustrating How Fair and Ethical Recruitment Considerations Can Be Integrated in the Procurement of Labour Recruiters' Services.

<https://publications.iom.int/system/files/pdf/Fair-Ethical-Recruitment.pdf>

Syahmat, M. Z., & Jumaah, S. H. (2020). Analisis Dampak Program “Desa TKI” dalam Mengatasi Permasalahan TKI (Studi pada Desa Jenggik Utara Kabupaten Lombok Timur). *Jurnal Education and Development*, 8(4), 64–71. <https://doi.org/10.37081/ed.v8i4.2054>

Wahab, A. (2020). Implementing Ethical Recruitment of Migrant Workers: Evidence from the Palm Oil Sector in Malaysia. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 24–42. <https://doi.org/10.26618/ojip.v10i1.2931>