
PROSEDUR BEKERJA DI LUAR NEGERI YANG SESUAI HUKUM

H. ZAENI ASYHADIE

Fakultas Hukum Universitas Mataram

Email: zaeniasyhadie@gmail.com

RAHMAWATI KUSUMA

Fakultas Hukum Universitas Mataram

LALU HADI ADHA

Fakultas Hukum Universitas Mataram

ABSTRAK

Undang Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa, “tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Guna mewujudkan ketentuan pasal tersebut maka Pemerintah mengeluarkan UU. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI). Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI), pada intinya mengatur tentang bagaimana cara bekerja di Luar Negeri yang baik atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka memasyarakatkan tentang bagaimana prosedur bekerja yang baik di luar Negeri sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) di atas Tim Penyuluh Fakultas Hukum Universitas Mataram dengan Surat Tugas No. 3340/UN18.F3/PP/2021 tanggal 5 Juli 2021 melakukan penyuluhan di Desa Kekeri, Kecamatan Gunungsari, Kabupaten Lombok Barat, tanggal 9 September 2021. Penyuluhan dilakukan dengan tatap muka secara langsung dengan para audience yang terdiri dari para pemuda, tokoh masyarakat dan aparat Kampung dan desa.

Kata Kunci: Luar Negeri; Pekerja Migran

I. PENDAHULUAN

Indonesia Sebagai negara hukum harus menempatkan hukum sebagai “patokan” dalam membentuk dan menentukan peraturan perundang-undangan, yang tidak membedakan status serta kedudukan seseorang di dalam suatu negara. Negara hukum yang dimaksud adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan¹.

Terkait dengan hal ini negara Indonesia diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum yang bertujuan untuk memberikan keadilan, menjamin adanya kepastian hukum, melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta memberikan kemanfaatan atas dibentuknya hukum tersebut sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja. Sehingga menjadi sebuah konsekuensi logis bahwa negara

¹Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, Jakarta, 2015, hlm. 68

Indonesia harus memenuhi hak-hak warga negaranya termasuk untuk memenuhi kebutuhan akan pekerjaan bagi setiap warga negaranya yang mau dan mampu bekerja.

Oleh karena itu hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan hak yang di Indonesia dijamin oleh konstitusi, hal ini di atur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang- Undang Dasar 1945 yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Sehingga menjadi sebuah konsekuensi logis bahwa negara Indonesia harus memenuhi hak-hak warga negaranya termasuk untuk memenuhi kebutuhan akan pekerjaan bagi setiap warga negaranya yang mau dan mampu bekerja. Oleh karena itu negara Indonesia perlu memberikan perlindungan hukum yang bertujuan untuk memberikan keadilan, menjamin adanya kepastian hukum, melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta memberikan kemanfaatan atas dibentuknya hukum tersebut sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja. Perlindungan yang dimaksudkan diatur dalam suatu hukum yang disebut Hukum Ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan atau yang dahulu disebut dengan hukum perburuhan memiliki beberapa istilah yang beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha. Istilah buruh sejak dulu sudah populer sekarang diganti dengan istilah pekerja/buruh yang sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerjanya dengan Pengusaha, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap dan sebagainya, sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi, namun sekarang istilah yang umum dipergunakan adalah pekerja/buruh bagi mereka yang bekerja di perusahaan dan tenaga kerja bagi mereka yang dianggap mampu untuk melakukan pekerjaan.

Sedangkan istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan, yakni pegawai negeri, sebagai mana dimaksud dalam Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.²

Disamping istilah-istilah di atas, dikenal pula istilah yang disebut dengan Tenaga Kerja. Secara umum, tenaga kerja adalah, : “setiap orang yang mampu bekerja, kecuali :

- a. Anak-anak di bawah umur 14 tahun;
- b. Orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu yang penuh;
- c. orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja.”³

Berkaitan dengan tenaga kerja, keterbatasan sumber daya ekonomi di suatu wilayah mengakibatkan adanya perpindahan (migrasi) penduduk ke luar wilayah asal dengan tujuan untuk memperbaiki tingkat ekonomi yang lebih baik. Situasi seperti ini sering disalahgunakan oleh pihak-pihak yang ingin meraup keuntungan besar dengan modus mencarikan pekerjaan dan memberikan janji dan harapan untuk memperbaiki kehidupan ekonomi, yaitu melalui

²Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Keempat Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 1

³Zaeni Asyhadi dan Rakmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik*, Cetakan Kedua, Kencana Prenada Media – Jakarta, 2019, hlm. 1.

kesempatan untuk bekerja di luar wilayah (dengan cara migrasi), sehingga calon pekerja menjadi tertarik untuk menjadi pekerja migran.⁴

Indonesia menetapkan program tenaga kerja migran ke luar negeri yang di sponsori oleh pemerintah pada tahun 1970 di bawah Rezim Orde Baru Soeharto sebagai cara untuk mengurangi pengangguran di dalam negeri dan menarik devisa, yang sekarang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) sebagai pengganti dari Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILN).

Pekerja migran adalah orang yang bermigrasi dari wilayah kelahirannya ke tempat lain dan kemudian bekerja di tempat yang baru tersebut dalam jangka waktu relatif menetap. Pekerja migran mencakup sedikitnya dua tipe, yaitu pekerja migran internal dan pekerja migran internasional. Pekerja migran internal berkaitan dengan urbanisasi, sedangkan pekerja migran internasional tidak dapat dipisahkan dari globalisasi. Pekerja migran internal (dalam negeri) adalah orang yang bermigrasi dari tempat asalnya untuk bekerja di tempat lain yang masih termasuk dalam wilayah Indonesia.

Karena perpindahan penduduk umumnya dari desa ke kota (*rular to urban migration*), maka pekerja migran internal seringkali diidentikkan dengan orang desa yang bekerja di kota.

Pekerja migran internasional (luar negeri) adalah mereka yang meninggalkan tanah airnya untuk mengisi pekerjaan di negara lain.⁵

Di dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) menyebutkan bahwa adanya larangan orang perseorangan dilarang melaksanakan penempatan pekerja migran Indonesia. Hal ini dinyatakan tegas dengan adanya sanksi bagi pelaku perseorangan yang melakukan penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri disebutkan dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa: “Orang perseorangan yang melaksanakan penempatan pekerja migran Indonesia sebagai mana dimaksud dalam Pasal 69 dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).”

Orang perseorangan yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah: “Orang perseorangan dalam ketentuan ini antara lain calo atau individu yang tidak memiliki kewenangan untuk menempatkan pekerja migran Indonesia”.

Menurut Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dikatakan pada Pasal 49 bahwa pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas badan, dan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia, atau perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

⁴Henny Nuraeny, Tindak Pidana Perdagangan Orang dalam Perspektif Hak Asasi Manusia, Cetakan Pertama, PT. RadjaGrafindo Persada - Jakarta, 2016, hlm. 121

⁵Edi Suharto, Permasalahan Pekerja Migran: Perspektif Pekerjaan Sosial, http://www.policy.hu/suharto/modul_a/makindo_35.htm, diunduh pada Selasa 20 Februari 2020

Jika merujuk pada penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang berwenang melaksanakan penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri sesuai dengan ketentuan Pasal 49 UU No. 18 Tahun 2017 adalah badan yang dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pemberi kerja pekerja migran Indonesia atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan, dan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang telah mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) dari Menteri, atau perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaannya sendiri.

Dalam pada itu, seringkali dikatakan, bahwa proses penempatan tenaga kerja Indonesia yang sekarang disebut Pekerja Migran Indonesia amat sangat berbelit-belit, dan memakan jangka waktu yang panjang, padahal itu semata-mata untuk memberikan perlindungan kepada mereka.

II. PEMBAHASAN

Kegiatan penyuluhan/Pengabdian Pada Masyarakat di Desa **Kekeri** Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat dilaksanakan pada tanggal 9 September 2021, dari jam 09.30 sampai selesai. Saking besarnya antusias peserta/audiens maka pelaksanaannya cukup lama sampai sekitar jam 12.00 siang.

Materi penyuluhan disampaikan secara berantai oleh tim pengabdian yang pada kesimpulannya menyampaikan hal-hal yang bersangkutan dengan Pekerja Migran Indonesia.

Pekerja Migran Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia disahkan pada tanggal 22 November 2017 oleh Presiden Joko Widodo dan diundangkan pada tanggal yang sama dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242 disertai dengan Penjelasan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141.

A. Penjelasan Umum UU No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat.

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi pelindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakan dengan Badan sebagai operator/pelaksana kebijakan.

Hal ini memberikan ketegasan baik tugas dan kewenangan kementerian dan Badan, mengingat permasalahan yang ada selama ini adalah karena adanya dualisme kewenangan antara kedua pihak tersebut. Tugas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden.

Dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan pelindungan yang mudah, murah, cepat, dan aman, layanan terpadu satu atap melakukan pelayanan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Layanan terpadu satu atap memberikan layanan dalam pengurusan persyaratan dokumen dan administrasi penempatan dan pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan bersama Pemerintah Pusat melakukan perekrutan dan mempersiapkan pelayanan persyaratan administratif.

Ketentuan yang mengatur tentang penempatan dan pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum memenuhi kebutuhan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum mengatur pembagian tugas dan wewenang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan swasta secara proporsional.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, perlu dilakukan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yakni dibentuknya suatu

Undang-Undang yang baru yang menitikberatkan pengaturan pada Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, peran Pelindungan Pekerja Migran Indonesia diserahkan kepada pemerintah baik pusat maupun daerah, dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Adapun pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk:

- a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- b. menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

B. Tujuan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

- a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia;
- b. menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Guna mencapai tujuan di atas UU. menentukan bahwa yang tergolong Pekerja Migran Indonesia adalah :

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
- c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Sedangkan yang tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia dalam Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia , yaitu:

- a. warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
- b. pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
- c. warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
- d. penanam modal;
- e. aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
- f. warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
- g. warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

1. Persyaratan menjadi Pekerja Migran Indonesia:

Untuk dapat menjadi Pekerja Migran Indonesia, itu untuk dapat bekerja di luar negeri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- 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.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri terverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk berasal dari;
 1. Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
 2. Mitra Usaha di negara tujuan penempatan; (harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk) dan/atau
 3. Calon Pemberi Kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan. (harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk)

- d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i. memperoleh akses berkomunikasi;
- j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

3. Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

- a. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

4. Hak Keluarga Pekerja Migran Indonesia

- a. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia;
- b. menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
- c. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- d. memperoleh akses berkomunikasi.

C. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

1. Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meliputi:

Pelindungan Sebelum Bekerja;

1. Pelindungan Administratif;

- a. Kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:

1. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
 2. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
 3. sertifikat kompetensi kerja;
 4. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
 5. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
 6. Visa Kerja;
 7. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
 8. Perjanjian Kerja.
- b. Penetapan kondisi dan syarat kerja.
2. Pelindungan Teknis;
- a. Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
 1. Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan wajib melakukan verifikasi terhadap:
 - a. Mitra Usaha; dan
 - b. Calon Pemberi Kerja.
 2. Berdasarkan hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud di atas, atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk menetapkan Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah dalam daftar Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah.
 3. Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk wajib mengumumkan daftar Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah secara periodik.
 4. Hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah sebagaimana dimaksud di atas menjadi bahan rekomendasi dalam pemberian izin penempatan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bermitra dengan Mitra Usaha yang bermasalah.
 5. Pemerintah Pusat mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah provinsi.
 6. Pemerintah Daerah kabupaten/kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud di atas kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa.
 - b. Peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
Calon Pekerja Migran Indonesia wajib mengikuti proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja.
 - c. Jaminan Sosial;
 - d. Fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - e. Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;

- f. Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu a t a p penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- g. Pembinaan dan pengawasan.

Pelindungan Selama Bekerja;

Pelindungan Selama Bekerja minimal meliputi:

- a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
- b. pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
- c. fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- d. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
- e. pemberian layanan jasa kekonsuleran;
- f. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
- g. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. fasilitasi repatriasi.

Pelindungan Setelah Bekerja.

Pelindungan Setelah Bekerja yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama- sama dengan Pemerintah Daerah, meliputi:

1) Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;

1. Penyebab Kepulangan,

Yang umumnya menjadi penyebab kepulangan, antara lain adalah :

- a. berakhirnya Perjanjian Kerja;
- b. cuti;
- c. pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir;
- d. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
- e. mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya;
- f. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;
- g. dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan;
- h. meninggal dunia di negara tujuan penempatan; Dalam hal ini maka Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berkewajiban
 - 1) memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
 - 2) mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota Keluarga Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;

- 3) memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
- 4) mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas persetujuan pihak Keluarga Pekerja Migran Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
- 5) memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya; dan
- 6) mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Migran Indonesia yang seharusnya diterima.
- 7) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dikenai sanksi administratif.

III. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Menurut Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas badan, dan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia, atau perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Selain itu, untuk mendapatkan perlindungan yang maksimal Pekerja Migran Indonesia harus memenuhisyarat-syarat tertentu, antara lain : (1) berusia sekurang-kurangnya 18 tahun, (2) sehat jasmani dan rohani dan tidak dalam keadaan hamil bagi calon pekerja migrant perempuan, (3) Surat Ijin dari sumi/istri yang disahkan oleh Kepala Desa/Lurah.

Dengan demikian, pekerja migrant secara illegal tentu saja tidak akan mendapatkan perlindungan sesuai dengan yang ditentukan dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dan oleh karena itu, Pengabdian Pada Masyarakat/ Penyuluhan ini dilakukan di Desa Gegerung, Kecamatan Lingsar, Kabupaten Lombok Barat.

B. Saran

Dengan memperhatikan minat peserta penyuluhan maka dapat direkomendasikan kepada pihak Pemerintah atau pihak terkait lainnya, sebagai berikut :

1. Perlu dihindari adanya pekerja migran Indonesia secara illegal dengan meningkatkan pengawasan terhadap pihak-pihak yang bertindak sebagai “orang” yang menempatkan pekerja migrant Indonesia secara illegal.
2. Guna memberikan pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pekerja migrant Indonesia, khususnya Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, perlu terus dilakukan penyuluhan kepada masyarakat, tentang betapa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

3. Dirasakan perlu untuk melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat, di tempat- tempat lainnya, khususnya di desa yang dirasakan adanya pihak yang bertindak sebagai “calo” untuk menempatkan pekerja migrant Indonesia di luar negeri secara illegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Keempat Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Any Suryani, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, , Penerbit Sanabil – Mtaram, 2020.
- Edi Suharto, *Permasalahan Pekerja Migran: Perspektif Pekerjaan Sosial*, http://www.policy.hu/suharto/modul_a/makindo_35.htm, diunduh pada Selasa 20 Pebruari 2020
- Henny Nuraeny, *Tindak Pidana Perdagangan Orang dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Cetakan Pertama, PT. RadjaGrafindo Persada - Jakarta, 2016
- Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, *Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia*, Jakarta, 2015
- Zaeni Asyhadie dan Rakmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik*, Cetakan Kedua, Kencana Prenada Media – Jakarta, 2019.