

**PERLINDUNGAN HUKUM BADAN PERLINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA (BP2MI) MATARAM
TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA ASAL NTB
YANG MENGALAMI TINDAKAN KEKERASAN DI LUAR
NEGERI**

*THE LEGAL PROTECTION OF THE INDONESIAN MIGRANT
WORKERS PROTECTION AGENCY (BP2MI) MATARAM FOR
INDONESIAN MIGRANT WORKERS FROM NTB WHO ARE
VICTIMS OF VIOLENCE ABROAD*

FATHUL HIDAYAT

Universitas Mataram, Indonesia
Email : fathulhidayat234@gmail.com

ZAENI ASYHADIE

Universitas Mataram, Indonesia
Email : zaeniasyhadie@unram.ac.id

RAHMAWATI KUSUMA

Universitas Mataram, Indonesia
Email : rahmawatikusuma@unram.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum BP2MI terhadap pekerja migran Indonesia asal NTB yang mengalami tindakan kekerasan di luar negeri serta untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor-faktor penghambat BP2MI Mataram dalam memberikan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap PMI yang mengalami tindakan kekerasan di luar negeri. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang mengkaji data primer dan skunder, data primer di peroleh dari para responden dan data skunder di peroleh dari buku-buku, peraturan perUndang-Undangan yang terkait. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, UPT BP2MI Mataram berperan sebagai lembaga yang melakukan perlindungan terhadap para pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri yang mengalami tindak kekerasan. Kendala UPT BP2MI dalam melakukan perlindungan hukum terhadap PMI yaitu faktor hukum yakni ketidakkonsistenan dalam menerapkan aturan, Pasal-pasal didalam UU PPMI mengenai pembinaan dan pengawasan memiliki potensi sebagai pasal karet karena tidak mengelaborasi mengenai bentuk pembinaan dan pengawasan apa yang seharusnya dilakukan, belum adanya pasal khusus yang mengafirmasi kebutuhan khusus perlindungan buruh migran Indonesia UU PPMI memiliki indikasi multi tafsir kewenangan, yakni kewenangan Kementerian dan Institusi/Badan Non Kementerian tata kelola perlindungan pekerja migran, dan faktor non hukum yakni karena keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, perbedaan budaya dan bahasa, keterbatasan akses ke tempat kerja PMI, kurangnya koordinasi antar instansi Negara tujuan penempatan, serta intervensi dari pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab.

Kata Kunci: perlindungan; kekerasan; pekerja migran indonesia.

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the type of legal protection of BP2MI for Indonesian Migrant Workers from NTB who are victims of violence abroad and to determine what are the inhibiting factors of BP2MI Mataram in providing legal protection for Indonesian migrant workers who got violence abroad. This study is an empirical legal research analyzing primary and secondary data, primary data is obtained from respondents and secondary data is obtained from books, and documents, related to positive law in Indonesia. The data analysis technique is carried out descriptively. Based on the results of the study, UPT BP2MI Mataram plays a role as an institution that protects Indonesian Migrant Workers working abroad who are victims of violence. The obstacles of UPT BP2MI in providing legal protection for Indonesian migrant workers are legal factors, namely inconsistency in implementing regulations, Articles in the PPMI Law concerning guidance and supervision have the potential to be vague norms in the article because they do not elaborate on what type of guidance and supervision should be carried out, there is no special article that affirms the special needs of protection for Indonesian migrant workers, the PPMI Law has indications of multiple interpretations of authority, namely the authority of the Ministry and Institutions/Non-Ministry Agencies for the governance of migrant worker protection; and non-legal factors, namely due to limited human resources and budget, cultural and language differences, restricted access to the PMI workplace, lack of coordination between agencies of the destination country, and intervention from irresponsible parties.

Keywords: *protection; violence; indonesian migrant workers.*

I. PENDAHULUAN

Banyaknya pengangguran yang ada di Indonesia menyebabkan para pencari kerja tersebut bermigran, baik itu bermigran dari satu daerah ke daerah lainnya, atau bermigran hingga ke luar negeri yang selanjutnya di sebut sebagai pekerja migran Indonesia atau lebih dikenal dengan sebutan TKI (Tenaga kerja Indonesia). Menurut Pasal 1 angka (2) UU No. 18 Tahun 2017 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, “Pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. “Dengan adanya tenaga kerja yang bermigran ke luar negeri, tentunya pemerintah Indonesia sangat diuntungkan, di karenakan selain dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di dalam negeri, juga bisa meningkatkan devisa negara. Dalam prakteknya, tidak semua impian atau harapan tersebut bisa di capai dengan sempurna, hal ini di alami oleh banyak tenaga kerja Indonesia yang bermigran ke luar negeri, seperti Malaysia, Brunei, Arab Saudi, Hongkong, dll. Di negara-negara tujuan tersebut banyak tenaga kerja yang mengalami permasalahan, dan diskriminasi.

Pada bulan juni 2021, sebanyak 29 (dua puluh Sembilan) CPMI asal Lombok Tengah dan Lombok Timur diamankan kepolisian bersama Badan Perlindungan Pekerja migran Indonesia (BP2MI) di pulau Bintan, Riau. Mereka merupakan CPMI yang hendak bekerja di luar negeri secara non-prosedural bersama 2 (dua) orang calo/sponsor yang

akan berangkat melalui pelabuhan tikus di garis pulau Bintan.¹ Kemudian perlu adanya suatu perlindungan yang mampu mengatasi persoalan atau permasalahan yang ada selama ini terkait dengan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, baik itu sebelum berangkat, selama bekerja, maupun setelah kembali ke Indonesia. Bekerja merupakan hak asasi manusia dan oleh karena itu negara di minta berperan aktif untuk memberikan perlindungan bagi warga negaranya,² setiap PMI di samping memiliki kewajiban, juga memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi baik itu di dalam negeri maupun di luar negeri.³

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana perlindungan hukum BP2MI Mataram terhadap PMI asal NTB yang mengalami tindak kekerasan di luar negeri? Apa Faktor-faktor yang menjadi penghambat BP2MI Mataram untuk memberikan perlindungan hukum terhadap PMI asal NTB yang mengalami tindakan kekerasan di luar negeri?

Tujuan dari penelitian ini adalah a. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia asal NTB yang mengalami tindakan kekerasan selama bekerja di luar negeri oleh BP2MI Mataram. b. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pemberian perlindungan hukum oleh BP2MI terhadap para pekerja migran Indonesia yang mengalami tindakan kekerasan selama bekerja di luar negeri.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian empiris (sosiologis) yaitu penelitian yang menggunakan fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik melalui wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Selain itu, penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.⁴

III. PEMBAHASAN

3.1 Bentuk Perlindungan Hukum BP2MI Mataram Terhadap Pekerja Migran Indonesia Yang Mengalami Tindak Kekerasan Di Luar Negeri

BNP2TKI Bertransformasi Menjadi BP2MI Pada 2017, keluarlah Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan disusul Peraturan Presiden Nomor 90 tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran

¹Suara NTB, 29 CPMI Ilegal Asal NTB digagalkan Berangkat Ke Luar Negeri dari Riau, suarantb.com, diakses pada tanggal 10 November 2022.

²Lukas Banu, "Implementasi Hukum Pasal 35 Undang-undang Nomer 39 Tahun 2004 dalam program *recognized seasonal Employment*, (Jurnal Magister Hukum Udayana, Bali. 2018)

³I Wayan Agus Vijayantera, "pengaturab tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagai Hak Pekerja setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomer 6 Tahun 2016, (Jurnal Hukum Kertha Patrika Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali. 2016.)

⁴Jonaedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Depok, 2018), hlm. 149.

Indonesia, yang menunjuk BNP2TKI bertransformasi menjadi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sebagai badan yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu. Di era baru BP2MI, arah kebijakan BP2MI memiliki tema besar pelindungan PMI yaitu memerangi sindikasi pengiriman PMI nonprosedural. Dengan Sasaran Strategis: meningkatnya pelindungan dan kesejahteraan PMI dan keluarganya, serta meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan Tujuan: Terwujudnya pelindungan PMI melalui penempatan PMI terampil dan profesional guna meningkatkan kesejahteraan PMI dan keluarganya sebagai aset bangsa, serta terselenggaranya peningkatan tata kelola organisasi yang efisien, efektif, dan akuntabel. yang dimana bentuk perlindungan hukum BP2MI tertera dalam misi besar Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yakni : a. memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat dan responsif, kepada presiden dan wakil presiden Republik Indonesia dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintah negara; b. memberikan dukungan teknis dan administrasi kepada Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dalam penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; c. menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi, dan hubungan kelembagaan; d. meningkatkan kualitas SDM dan prasarana BP2MI.

3.2 Perlindungan Hukum BP2MI Mataram terhadap PMI Asal NTB yang mengalami Tindak Kekerasan di Luar Negeri

Meskipun, pekerja migran telah dilindungi secara hukum internasional seperti Konvensi Internasional tentang Perlindungan Pekerja Migran dan Keluarganya. Peran dari Pemerintah untuk mengimplementasikan perlindungan pekerja migran berdasarkan Undang-Undang dan peraturan lainnya masih perlu digalakan

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 kedepan dapat menjadi instrumen perlindungan pekerja migran tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menentukan ada 3 (tiga) jenis perlindungan bagi PMI, yaitu: a. Perlindungan Sebelum Bekerja. b. Perlindungan Selama Bekerja. c. Perlindungan Setelah Bekerja

Dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dijelaskan sebagai berikut: Pasal 24 ayat (1) Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c meliputi:⁵a. Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal; b. Penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi; c. Fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia; d.

⁵Indonesia, Undang-Undang Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, UU Nomor 18 Tahun 2017, LNRI Nomor 242 Tahun 2017, TLNRI Nomor 6141, Pasal 24 Ayat (1)

Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dane. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Dalam wawancara penulis dengan kepala UPT BP2MI Kota Mataram mengenai upaya pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia telah dilaksanakan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. BP2MI Kota Mataram telah melakukan berbagai upaya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran, yakni dengan:⁶

Melakukan sosialisasi yang dilaksanakan secara rutin kepada masyarakat, dan badan perlindungan pekerja migran (BP2MI) juga melakukan berbagai upaya komunikasi apabila terdapat pekerja migran Indonesia yang mengalami tindakan kekerasan atau penganiayaan dan/atau penelantaran, kemudian badan perlindungan pekerja migran Indonesia juga melakukan upaya untuk menjamin akan pemenuhan-pemenuhan hak pekerja migran Indonesia di tempat mereka bekerja, dan juga memastikan pekerja migran Indonesia mendapat upah yang sesuai dan tempat tinggal yang layak.

3.3 Faktor-Faktor yang menjadi Penghambat BP2MI Mataram untuk memberikan perlindungan hukum terhadap PMI Asal NTB yang mengalami tindak kekerasan di Luar Negeri

Kondisi akhir – akhir ini menjadi pemicu terjadinya mobilisasi tenaga kerja ke luar negeri secara masal yang dilakukan oleh pemerintah. Langkah pengurangan angka pengangguran, pemerintah melaksanakan program penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri. Peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan, perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak-pihak yang terkait, khususnya Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan Perusahaan Jasa Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).

Tahun 2017, DPR-RI secara resmi mengesahkan RUU perlindungan pekerja migran Indonesia untuk menggantikan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri menjadi Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Peraturan penempatan dan perlindungan PMI ke luar negeri diatur dengan Undang-Undang karena: a. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya; b. Hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik didalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan; c. Dalam kenyataannya selama ini PMI yang bekerja di luar negeri sering di jadikan objek perdagangan orang, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia; d. Negara

⁶Hasil wawancara dengan Bapak Yudi Prabowo dan Ibu Fatimatuzzahra, selaku Kasi Pembinaan; Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja BP2MI Kota Mataram, Pada hari Selasa 6 Juni 2023, Pukul 11.30 WITA.

wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti diskriminasi; e. Penempatan PMI ke luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan perlindungan yang maksimal⁷

Lemahnya perlindungan dan kepatuhan hukum menyebabkan para Pekerja Migran Indonesia (PMI) menerima berbagai perlakuan, seperti eksploitasi secara fisik, kekerasan, pelecehan seksual, tindakan pemerkosaan dan lain sebagainya. Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri menjadi prioritas Pemerintah dalam memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, namun akibat masih lemahnya pengawasan pemerintah dalam perekrutan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) sangat rawan penipuan, banyak Perusahaan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) menjadi mata rantai pertama penyelundupan Pekerja Migran Indonesia, disitulah awal mula terjadinya Tindak Pidana Perdagangan Orang.

Pemerintah Indonesia dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja melalui Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus melakukan Monitoring ataupun pengawasan dan evaluasi terhadap PPTKIS/P2MI, serta memberikan tindakan secara tegas bagi PPTKIS/P2MI yang tidak mengikuti peraturan yang berlaku dengan melakukan tunda layan atau pencabutan ijin bahkan hukuman pidana dan akibat hukum lainnya.

Hambatan lainnya adalah oknum petugas baik dari catatan sipil ketenagakerjaan dari kesehatan yaitu medical, dari keimigrasian (pembuatan paspor), dan juga oknum lainnya di bandara (seperti contoh kasus CPMI akan berangkat ke Negara tujuan namun syarat dan prasyaratnya kurang memenuhi, namun PPTKIS/P2MI melakukan segala upaya dengan modus mencari oknum dari petugas imigrasi di Bandara yang bisa meloloskan CPMI tersebut dengan sejumlah imbalan), banyaknya perusahaan penempatan Pekerja Migran salah satunya dibidang Perikanan yang tidak mempunyai ijin atau ijin tidak sesuai dengan peruntukannya.

Hambatan pemerintah Indonesia dalam menanggulangi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P2MI) yang melanggar aturan:⁸ Pertama, banyaknya ketentuan hukum yang membingungkan (*redudancy*) dan duplikasi pengaturan serta multitafsir yang menyulitkan dalam penerapannya, dan kedua, lembaga koordinasi dalam penegakan hukum: a. Tumpang tindih kewenangan dan kebijakan masing-masing, b. Lemahnya pengawasan yang sejalan dengan struktur pemerintahan, c. wibawa terhadap hukum menurun, d. Ketidakadilan bagi masyarakat, e. Maraknya pelanggaran dan illegal.

⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, (PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 88.

⁸Tri Lisiani Prihatinah, Noor Asyik, and Kartono, "Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Di Kabupaten Cilacap," (Jurnal Dinamika Hukum 2, no. 2, 2012): hlm. 314, <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2012.12.2.55>

3.3.1 Faktor Hambatan Non Hukum : faktor Internal Lembaga penanggung Jawab PMI

Adanya pembaharuan terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia jo Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran, mulai dirasakan adanya kemajuan serta pembaharuan dalam berbagai aspek. Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri menjadi prioritas Pemerintah dalam memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, namun akibat masih lemahnya pengawasan pemerintah dalam perekrutan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) sangat rawan penipuan, banyak Perusahaan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) menjadi mata rantai pertama penyelundupan Pekerja Migran Indonesia, disitulah awal mula terjadinya Tindak Pidana Perdagangan Orang.

Dalam hal ini pemerintah tidak secara tegas memberikan atensi terhadap beberapa kasus yang sudah terjadi selama ini terutama kepada Lembaga yang menjadi tanggung jawab dalam melakukan monitoring ataupun pengawasan PPTKIS/P2MI, serta memberikan tindakan secara tegas bagi PPTKIS/P2MI yang tidak mengikuti peraturan yang berlaku dengan melakukan tunda layan atau pencabutan ijin bahkan hukuman pidana dan akibat hukum lainnya.

Pemberian sanksi administratif ini sering menempuh birokrasi yang sulit dan rumit dari petugas pengawas ketenagakerjaan untuk segera menerbitkan nota pemeriksaan sebagaimana diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Apabila dibandingkan dengan UU No 39 tahun 2004, bantuan hukum diatur hanya pada 1 pasal yaitu pasal 80, yang berbunyi: a. Pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-Undangan di Negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional b. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perUndang-Undangan di negara TKI ditempatkan Hingga UU No 39 tahun 2004 berlaku belum ada PP khusus yang mengatur mengenai bantuan hukum bagi pekerja migran.

3.3.2 Faktor Hambatan Non Hukum : Faktor Eksternal Lembaga

Dalam hal ini faktor penghambat bukan hanya pada internal Lembaga penanggung jawab PMI akan tetapi faktor penghambat juga dapat berasal dari luar Lembaga yang memiliki integrasi dengan Lembaga PMI yakni adalah oknum petugas baik dari catatan sipil ketenagakerjaan dari kesehatan yaitu medical, dari keimigrasian (pembuatan paspor), dan juga oknum lainnya di bandara (seperti contoh kasus CPMI akan berangkat ke Negara tujuan namun syarat dan prasyaratnya kurang memenuhi, namun PPTKIS/P2MI melakukan segala upaya dengan modus mencari oknum dari petugas imigrasi di Bandara yang bisa meloloskan CPMI tersebut dengan sejumlah imbalan), banyaknya perusahaan penempatan Pekerja Migran salah satunya dibidang Perikanan yang tidak mempunyai ijin atau ijin tidak sesuai dengan peruntukannya.

Selain itu juga Hambatan pemerintah Indonesia dalam menanggulangi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P2MI) yang melanggar aturan⁹ Pertama, banyaknya ketentuan hukum yang membingungkan (*redudancy*) dan duplikasi pengaturan serta multitafsir yang menyulitkan dalam penerapannya, dan kedua, lembaga koordinasi dalam penegakan hukum: a) Tumpang tindih kewenangan dan kebijakan masing-masing, b) Lemahnya pengawasan yang sejalan dengan struktur pemerintahan, c) Wibawa terhadap hukum menurun, d) Ketidakadilan bagi masyarakat, e) Maraknya pelanggaran dan ilegal.

Hambatan lainnya adalah BP2MI atau Lembaga yang bertanggung jawab terhadap PMI kurang dalam mengkoordinasikan masalah atau kasus yang di hadapi PMI. Meskipun koordinasi antara badan perlindungan pekerja migran Indonesia dan kementerian luar negeri telah di laksanakan dengan baik, namun masih terdapat beberapa tantangan atau hambatan yang di hadapi seperti: a. Keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran. b. Perbedaan budaya dan Bahasa c. Keterbatasan akses ke tempat kerja pekerja migran Indonesia d. Kurangnya koordinasi antar instansi di Negara tujuan penempatan e. Intervensi dari pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab.

3.3.3 Faktor Hambatan Hukum

Meskipun terdapat berbagai instrument hukum yang mengatur perlindungan pekerja migran Indonesia, namun masih terdapat beberapa pasal yang di anggap kabur atau kosong, hal ini dapat menimbulkan celah hukum dan menyulitkan dalam penegakan hukum seperti dalam Pasal 13 huruf g tentang perjanjian penempatan yang menjadi salah satu persyaratan penempatan pekerja migran. Ketentuan Pasal 13 huruf g ini menegaskan bahwa pelaksanaan penempatan pekerja migran hanya melalui perusahaan swasta saja. Padahal dalam Undang-Undang ini diatur juga tentang penempatan melalui badan dan mandiri, yaitu Pasal 49, menyatakan: pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas: a. Badan b. Perusahaan Penempatan Pekerja migrant Indonesia; atau c. Perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Berdasarkan hal tersebut di atas, terjadi ketidak konsisten dalam menerapkan aturan. Dimana dalam satu sisi disebutkan pelaksanaan penempatan PMI terdiri atas 3 pelaksana yaitu badan, perusahaan swasta dan mandiri, namun di sisi lain terutama tentang perjanjian penempatan PMI yang merupakan salah satu dari dokumen wajib yang dimiliki oleh calon PMI. Dimana mengenai dokumen tersebut hanya melalui perusahaan swasta saja, bagaimana halnya dengan pelaksana penempatan melalui Badan dan mandiri. Hal ini tidak disebutkan, dalam hal ini banyak terjadi penafsiran, yaitu hanya perusahaan swasta yang dapat melakukan pelaksanaan penempatan pekerja migrant Indonesia.

⁹Tri Lisiani Prihatinah, Noor Asyik, and Kartono, “Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Di Kabupaten Cilacap,” (Jurnal Dinamika Hukum 2, no. 2. 2012): hlm. 314, <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2012.12.2.55>

Pada Pasal 46 Ayat 2 yang menyebutkan bahwa kepala Badan yang diangkat oleh Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri. Pasal ini berpotensi menimbulkan timpang tindih kewenangan antara kementerian dan badan, apabila ingin UU PPMI diimplementasikan sebagai instrumen perlindungan, maka harus disosialisasikan kepada seluruh elemen masyarakat. Selain itu, harus dikawal 27 (dua puluh tujuh) peraturan turunan mandat dari UU PPMI ini terdiri dari 12 (dua belas) Peraturan Pemerintah (PP), 11 (sebelas) peraturan setingkat Menteri (Permen), 3 (tiga) peraturan Badan dan 1 (satu) Peraturan Presiden (Perpres). Kemudian melakukan penguatan kepada Pemerintah Daerah. Dimana mendesak Kementerian Keuangan untuk penganggaran layanan terpadu satu atap (LTSA) melalui Dana Alokasi Khusus, serta monitoring dan evaluasi implementasi.

Pada Pasal 75 tentang Pembinaan dan Pasal 76 tentang Pengawasan juga berpotensi sebagai pasal karet karena tidak mengelaborasi mengenai bentuk pembinaan dan pengawasan apa yang seharusnya dilakukan untuk memastikan terselenggaranya tata kelola perlindungan buruh migran Indonesia. Ini juga berpotensi menimbulkan kesalah pahaman anatar kelembagaan terkait kewenangan dan tanggungjawab pembinaan dan pengawasan. Kelemahan lain yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia jo Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran adalah belum adanya pasal khusus yang mengafirmasi kebutuhan khusus perlindungan buruh migran Indonesia (terutama perempuan) yang bekerja di sektor pekerja rumah tangga. Kebutuhan ini penting mengingat mayoritas buruh migran Indonesia bekerja di sektor ini dan menghadapi situasi kerentanan yang berkepanjangan. Untuk menutupi kelemahan Undang-Undang Pelindungan yang belum memberi perhatian khusus pada pekerja rumah tangga migran maka DPR-RI dan Pemerintah Indonesia harus segera meratifikasi Konvensi ILO 189 dan menuntaskan legislasi RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga untuk memastikan terselenggaranya perlindungan terhadap buruh migran Indonesia yang bekerja di sektor pekerja rumah tangga.

Peraturan mengenai bantuan hukum bagi calon PMI atau PMI tidak diatur secara rinci, dimana pada prinsipnya UU PPMI mengakui hak bagi calon PMI atau PMI hal ini tercantum dalam Pasal 6, yaitu: 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; 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;

Dimana pada prinsipnya UU PPMI mengakui hak untuk memperoleh perlindungan dan bantuan hukum bagi calon PMI atau PMI hal ini tercantum dalam Pasal 6 huruf (g). yang dimana dalam keadaan dimana PMI bekerja di negara penempatan UU PPMI pun memberikan hak bagi PMI untuk mendapatkan pendampingan, mediasi, advokasi dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitas jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia.¹⁰

Dalam mengatasi hambatan-hambatan ini BP2MI harus melakukan upaya kolaboratif antar lembaga, peningkatan kesadaran pekerja migran Indonesia (PMI), serta advokasi dan diplomasi yang kuat di tingkat nasional. Upaya kolaboratif yang sudah dilakukan badan perlindungan pekerja migran Indonesia dengan direktorat jendral imigrasi republik Indonesia adalah dengan penyesuaian regulasi untuk memberikan sanksi yang lebih tegas kepada agen atau perusahaan yang memberangkatkan pekerja migran dengan non prosedural hal ini mencakup pencabutan paspor bagi pekerja migran terkendala dan pemberlakuan *banned* terhadap agen atau perusahaan yg terbukti melanggar aturan, dalam kerjasama antar instansi ini yaitu badan perlindungan pekerja migran Indonesia dengan direktorat jendral imigrasi republik Indonesia akan memiliki peran penting dalam mengidentifikasi dan membatasi pergerakan para pekerja migran non prosedural dan mengidentifikasi mereka yang terlibat dalam penempatan pekerja migran non prosedural.

Dengan adanya kolaborasi ini ditjen imigrasi dapat berperan sebagai filter yang mencegah pekerja migran Indonesia terkendala untuk bekerja di luar negeri dan memberlakukan sanksi yang tegas. Kemudian badan perlindungan pekerja migran Indonesia melakukan koordinasi dengan Kementerian luar negeri atau perwakilan Indonesia yang ada di luar negeri. beberapa contoh koordinasi yang dilakukan badan perlindungan pekerja migran Indonesia dengan Kementerian luar negeri yaitu: a. pertukaran Informasi dan data b. pembentukan satgas pekerja migran Indonesia c. penyelenggaraan pelatihan dan sosialisasi d. pemantauan dan pengawasan e. penanganan kasus pekerja migra Indonesia

Dengan mengatasi hambatan-hambatan tersebut di harapkan kerjasama antara badan perlindungan pekerja migran Indonesia dan Kementerian luar negeri dapat semakin diperkuat dan memberi manfaat yang lebih besar bagi pekerja migran Indonesia. Karna hal ini yang mampu untuk dapat memastikan perlindungan pekerja migran Indonesia.

¹⁰Sorjono Seokanto, *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007) hlm, 44

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Perlindungan hukum yang di berikan oleh UPT BP2MI terhadap PMI asal NTB yang mengalami tindak kekerasan di luar negeri adalah dengan memberikan pendampingan hukum berkoordinasi dengan aparat penegak hukum atau lembaga yang berwenang, PMI yang mengalami trauma mendapat bantuan psikologis atau rehabilitasi berkoordinasi dengan lembaga terkait seperti lembaga perlindungan anak dan wanita. Faktor-faktor yang penghambat pelaksanaan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yaitu dari faktor hukum yakni dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2018 masih menyimpan beberapa kelemahan di antaranya, ketidak konsistenan dalam penerapan aturan. Dimana dalam satu sisi disebutkan pelaksanaan penempatan PMI terdiri atas 3 pelaksana yaitu badan, perusahaan swasta dan mandiri, namun di sisi lain terutama tentang perjanjian penempatan PMI yang merupakan salah satu dari dokumen wajib yang di miliki oleh calon PMI. Dimana mengenai dokumen tersebut hanya melalui perusahaan swasta saja. UU PPMI masih menyimpan tumpeng tindih kewenangan kelembagaan mengenai kewenangan Kementrian dan Institusi/badan non Kementrian dalam tata kelola perlindungan pekerja migran. Pasal-pasal didalam UU PPMI mengenai pembinaan dan pengawasan juga berpotensi sebagai pasal karet karena tidak mengelaborasi mengenai bentuk pembinaan dan pengawasan apa yang harus di lakukan untuk memastikan terselenggaranya tata kelola perlindungan pekerja migran indonesia. Faktor non hukum yakni, kurangnya sumber daya manusia dan anggaran. Karna cakupan tugas yg di miliki tetapi jumlah sumber daya manusia dan anggaran yang tersedia belum memadai. Perbedaan budaya dan bahasa dapat menjadi hambatan dalam melakukan koordinasi dengan instansi atau atoritas setempat. Keterbatasan akses ketempat kerja PMI. yang dimana BP2MI dan Kemenlu tidak selalu memiliki akses yang mudah ketempat kerja PMI. kurangnya koordinasi antar instansi di Negara tujuan penempatan, hal ini dapat terjadi karna perbedaan kewenangan dan tanggung jawab antar instansi. Dan intervensi dari pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab, seperti penyalur tenaga kerja illegal, calo-calo, dan oknum-oknum tertentu yang dapat mengganggu koordinasi BP2MI dan Kemenlu dalam perlindungan PMI.

4.2 Saran

Kantor UPT BP2MI sebagai lembaga yang memberikan perlindungan dapat memberikan penyuluhan-penyuluhan kepada masyarakat khususnya kepada calon pekerja migran Indonesia(CPMI) tentang pentingnya pemahaman akan hak-hak pekerja migran, serta melibatkan pekerja migran dalam proses pengembangan kebijakan dan memberikan forum bagi mereka untuk menyampaikan pengalaman dan masukan mereka. Dalam kendala tersebut, untuk mengatasinya dengan mengupayakan kampanye

sosialisasi yang intensif, membangun kerjasama yang erat dengan Negara-negara tujuan pekerja migran, serta lembaga internasional, untuk meningkatkan perlindungan dan memastikan pemantauan yang lebih efektif, serta memastikan bahwa pekerja migran memiliki akses yang mudah dan cepat terhadap informasi serta mekanisme pelaporan dan bantuan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. 10, Jakarta, Raja Grafindo, 2018
- Jonaedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Depok, Empiris*, 2018.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta PT Raja Grafindo. 2012.
- Sorjono Seokanto, *faktor faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*, Raja Grafindo Persada, 2007.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta. UI Press. 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung. 2019.
- Suharsaputra, Uhar, *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan)*, Bandung, PT Refika Aditama. 2014.

Peraturan perUndang-Undangan

- Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Lembar Negara Republik Indonesia,
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Lembar Negara Tahun 2017 Nomor 242.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Lembar Negara Republik Indonesia,
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Lembar Negara Republik Indonesia.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*.
- Indonesia, *Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia UU Nomor 18 Tahun 2017. LNRI Nomor 242 Tahun 2017, TLNRI Nomor 614*.

Jurnal

- I Wayan Agus Vijayantera*, “pengaturab tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagai Hak Pekerja setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun

2016, Jurnal Hukum Kertha Patrika Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali. 2016.

Tri Lisiani Prihatinah, Noor Asyik, and Kartono, “Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Di Kabupaten Cilacap,” Jurnal Dinamika Hukum