TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI MALAYSIA

Wahyu Rasyid[1], Dodie Baltazar Taher Abejo[2], Sunita[3]

[123]Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Parepare
Jln. Ahmad Yani Km. 6 Kota Parepare Sulawesi Selatan

Email: wahyu_rasyid03@yahoo.com[1] Dodieabejo3.da@gmail.com[2]
Sunitaitatalia.23@gmail.com[3]

Abstract

Indonesia is one of the largest countries that sends its citizens to work abroad. However, many of them experience injustice in their rights and experience inappropriate treatment. This research has two problem formulations, namely how to review the juridical protection of Indonesian workers in Malaysia based on the law. No. 18 of 2017 concerning the protection of Indonesian migrant workers, and how BP2MI is trying to reduce the illegal sending of Indonesian workers based on Law Number 18 of 2017 concerning the protection of Indonesian migrant workers. The purpose of this research is to find out how the juridical review of legal protection for Indonesian workers in Malaysia is based on the law. No. 18 of 2017 concerning the protection of Indonesian migrant workers, and to find out how BP2MI is trying to reduce the illegal sending of Indonesian workers based on Law Number 18 of 2017 concerning the protection of Indonesian migrant workers. This research uses a type of empirical normative research. The data collection techniques used were literature study, field study and interviews. From the results of this research, it can be concluded that the role of the Indonesian migrant worker protection agency (BP2MI) is in seeking protection for Indonesian migrant workers.

Keywords: ***Legal Protection; Migrant Workers; Illegal Workers***

Abstrak

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar yang mengirimkan warga negaranya bekerja ke luar negeri. Namun, banyak diantaranya yang mengalami ketidakadilan dalam hak-hak mereka dan mengalami perlakuan yang tidak semestinya. Penelitian ini memiliki dua rumusan masalah yaitu Bagaimana tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia berdasarkan UU. No 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia, dan Bagaimana upaya dari bp2mi untuk mengurangi pengiriman tenaga kerja Indonesia secara ilegal berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui

Bagaimana tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia berdasarkan UU. No 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia, dan Untuk mengetahui Bagaimana upaya dari bp2mi untuk mengurangi pengiriman tenaga kerja Indonesia secara ilegal berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif empiris. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu studi pustaka, studi lapangan dan wawancara. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan, peran badan perlindungan pekerja migran Indonesia (BP2MI) dalam mengupayakan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia..

Kata Kunci :Perlindungan Hukum;Pekerja migran; Pekerja ilegal

A. Pendahuluan

Bekerja merupakan hak asasi manusia dan oleh karena itu negara diminta berperan aktif untuk memberikan perlindungan bagi warga negaranya. Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Salah satu kesempatan yang sering dicapai bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah bekerja di luar negeri yang mayoritas lebih memberikan penghasilan lebih baik dibandingkan dengan di dalam negeri.[1]

Upah besar yang ditawarkan meruakan faktor utama penyebab seorang menjadi TKI. Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintas batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.

Setiap tahun, sekitar 450.000 warga negara Indonesia (WNI) berangkat ke luar negeri sebagai pekerja. Tidak kurang dari empat juta WNI yang bekerja sebagai pekerja Indonesia di luar negeri, 70 persen di antaranya adalah perempuan, dan mayoritas bekerja di sektor domestik. Dari jumlah tersebut, diperkirakan 60 persen dikirim dengan tidak melalui

[1] Rumbadi, R. Peran Dan Tanggungjawab Kementerian Luar Negeri Melindungi Wni Dan Tki Di Luar Negeri, Jurnal Dimensi, 2017, 6(2). hlm. 7.

prosedur atau ilegal. Pengiriman pekerja Indonesia ke negara lain, belum disertai dengan adanya sistem penempatan dan perlindungan yang kuat dan menyeluruh yang dapat menjawab persoalan calon tenaga kerja Indonesia di Malaysia.[2] Penempatan TKI ke luar negeri, selain menjadi salah satu alternatif pemecahan masalah pengangguran juga dapat menambah penerimaan devisa bagi negara. Peluang untuk bekerja di luar negeri cukup besar ditambah dengan rangsangan akan penghasilan yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan penghasilan di dalam negeri merupakan daya tarik tersendiri dan utama bagi tenaga kerja Indonesia. Untuk mengatur perlindungan dan penempatan TKI di luar negeri, maka pada tanggal 18 Oktober 2004, pemerintah mengesahkan UU Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (UU PPTKILN).

Lemahnya sistem perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, mengakibatkan terjadinya peningkatan kasus upah yang tidak dibayarkan. Seperti kasus yang di alami oleh salah satu tenaga kerja Indonesia di luar negeri pada tanggal 01 Oktober 2018 gaji tenaga kerja asal Indonesia tidak di bayarkan selama 11 tahun, tenaga kerja tersebut baru mendapatkan gaji dari majikannya setelah kabur, majikannya tersebut tidak membayarkan haknya sejak tahun yang telah di sepakati merupakan contoh perjanjian kerja konsensual.[3]

Sebagai upaya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) telah membentuk Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri. Dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, serta dalam hukum internasional dinyatakan bahwa negara berkewajiban untuk melindungi warga negaranya yang tinggal di luar negeri yaitu suatu negara pengirim mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap warga negaranya diluar negeri apabila terjadi pelanggaran hukum internasional yang dilakukan oleh warga negara

---

[2] Naskah tentang TKI yang disusun oleh Ecosoc Rights dkk., Jakarta, 2010, di akses pada 5 Desember 2023.

[3] Ratih Probosiwi "Analisis Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri", Jurnal universitas gadjah mada, Vol.5 No. 2 (Agustus, 2016), 203. Di akses 5 Desember 2023.

tersebut. Pemerintah juga menetapkan Peraturan Pemerintah No. 3 tahun 2013 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dalam rangka mengoptimalkan upaya perlindungan tenaga kerja Indonesia. Dalam tataran peraturan pelaksanaan. Kemudian, untuk memperkuat peran dan fungsi Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri, pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Kebijakan terakhir yang dikeluarkan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri yaitu Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri[7] [4]ditujukan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 huruf (e) yang berbunyi "memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan," Pasal 55 bagian (5) huruf (e) tentang perjanjian kerja serta perlindungan hak-hak tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 (PPTKILN) yang memerintahkan setiap tenaga kerja Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang- undangan.

Walaupun kebijakan- kebijakan tersebut sudah dibuat untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Ada saja pihak yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Terutama Pasal 6 huruf (f) Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang berbunyi, "memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja, Pasal tersebut sering di langgar.

Secara keseluruhan, lemahnya perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia terutama dalam hak upah TKI, pada dasarnya berakar pada kurangnya pengawasan terhadap pelaksana tugas. Kemudian, Kebijakan perlindungan yang dibuat dan dijalankan pemerintah terutama dalam melindungi hak-hak TKI seperti pada Pasal 8 huruf (e) UU No. 39 tahun 2004 yaitu memperoleh upah sesuai dengan standar upah di negara tujuan.

[4] https://news.detik.com/berita/d- 4237709/tki-di-malaysia-baru-dapat-gaji-setelah-11-tahun-tak-dibayar-majikan/ Diakses pada tanggal 4 Desember 2023

Kedua, Pasal 55 bagian (5) huruf (e) UU No. 39 tahun 2004 yaitu kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial, untuk saat ini belum efektif. Meskipun Undang-Undang tersebut fungsi dan perannya sudah di perkuat dengan Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, masih saja ada pihak yang tidak mematuhi atau melanggar. Salah satunya oleh pihak pengiriman swasta yang sering kali tidak memperdulikan masalah upah, mengabaikan kontrak kerja bahkan melakukan penipuan dengan memberikan iming-iming gaji yang sangat besar sehingga membuat tenaga kerja Indonesia sering kali mendapatkan masalah dengan hak- haknya di luar negeri.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengangkat masalah perlindungan tenaga kerja Indonesia dalam suatu proposal skripsi yang berjudul "Tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia". Tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui Bagaimana tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia berdasarkan UU. No 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia dan Untuk mengetahui Bagaimana upaya dari bp2mi untuk mengurangi pengiriman tenaga kerja Indonesia secara ilegal berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan Normatif Empiris. Pendekatan Normatif-Empiris mengenai implementasi ketentun hukum normative (undang-undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.[5] Bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Dalam mengelola data, teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif kualitatif. Metode kualitatif yaitu suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif.

[5] https://www.krjogja.com/internasional/1242 478557/majikan-di-malaysia-bebas-usai-tak- gaji-tki-asal-ntt-9-tahun-kok-bisa/ Diakses pada tanggal 4 Desember 2023

C. Pembahasan

1. Tinjauan Yuridis Peran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia

Menurut Undang-Undang No 18 tahun 2017 Pasal 1 ayat (26) Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) adalah "sebuah lembaga pemerintah nonkementrian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu". Sebelum terbentuknya peraturan baru mengenai Pekerja Migran Indonesia tersebut, terdapat UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UUPPTKILN)[6]

BP2MI bersinergi dengan Disnaker & Transmigrasi didalam penyaluran Pekerja Migran Indonesia dan masing-masing instansi memiliki kewenangan terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia dimulai pada saat di Provinsi hingga penempatan ke luar negeri sebagai negara tujuan. BP2MI wilayah Makassar pos pelayanan kota Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Pasal 7 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa Perlindungan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia yaitu, a. perlindungan sebelum bekerja, b. perlindungan selama bekerja, dan c. perlindungan setelah bekerja [7] oleh sebab itu perlindungan yang di berikan BP2MI di mulai pada tahap registrasi hingga tahap balik ke Indonesia dilindungi sepenuhnya termasuk jika Pekerja Migran Indonesia tersebut mengalami masalah hukum di negara tempat dirinya bekerja.

Dapat dipahami bahwa terdapat lembaga-lembaga sebagai turunan dari BP2MI yang melindungi para calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang mempunyai zonasi dalam menampung para PMI di wilayah provinsi Jawa Tengah lembaga tersebut adalah Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), LTSA berada di kabupaten/kota. Menurut Peraturan Mentri Tenaga Kerja (PERMEN) No. 9 tahun 2019 Pasal 1 ayat (16) menyebutkan bahwa LTSA

[6] Subekti. Pokok-Pokok hukum Perdata. Jakarta: Intermasa, 1994.
[7] Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

adalah sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terintegrasi dalam pelayanan public yang murah, mudah, dan cepat tanpa diskriminasi. [8]

a) Peraturan Pekerja Migran Indonesia Informal Menurut Undang-Undang No. 17 tahun 2018 tentang Perlindungan Pekerja Migran

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Adanya keterbatasan lapangan kerja dan kondisi perekonomian yang kurang menarik di negara asal, memicu orang-orang mencari pekerjaan di negara lain, sehingga memicu mobilitas tenaga kerja. Terjadinya mobilitas tenaga kerja migran tersebut terus mengalami peningkatan serta memicu pertumbuhan angkatan kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan domestik. [9]

Pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. [10] Penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan pelindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional. [11]

b) Kondisi Pekerja Migran Indonesia di luar negeri

PMI ilegal acap kali mengalami berbagai kerugian saat bekerja di luar negeri, salah satunya dengan adanya eksploitasi tenaga kerja, termasuk di

---

[8] http://irwaaan.blogspot.co.id/2013/11/metod ologi-penelitian-hukum.html, diakses pada 13 desember 2023

[9] Rosalina, Henny Natasha., & Setyawanta, Lazarus Tri.Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol.2, (No.2), 2020.

[10] Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Pasal 7 tentang perlindungan PMI menyatakan bahwa Perlindungan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia.

[11] Elviandri, Elviandri, and Ali Ismail Shaleh. "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Di Provinsi Jawa Tengah". Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. 4(2) 245- 55. 2022

antaranya adalah perdagangan manusia. Umumnya, kurangnya edukasi terkait jalur pengiriman tenaga kerja yang resmi memaksa PMI untuk mendaftar pekerjaan di luar negeri secara illegal melalui calo. Tidak sedikit di antara mereka yang justru menghadapi tindakan negatif, seperti penipuan tentang kondisi kerja, lonjakan utang akibat biaya rekrutmen PMI yang berlebihan, penahanan dokumen pribadi, penukaran kontrak, bahkan kekerasan fisik dan seksual. [12]

Kondisi yang dinilai merugikan PMI tersebut dipicu karena beberapa sebab, salah satunya yaitu kurangnya kapasitas hukum di Indonesia yang dinilai masih ambigu, sehingga terdapat banyak celah yang tidak menambah kerentanan PMI di luar negeri. Hal tersebut diperburuk oleh kurangnya respons pemerintah dalam menghadapi ataupun mencegah permasalahan yang muncul terhadap PMI, khususnya dalam tindak kekerasan. Di samping itu, fasilitator yang mengirimkan PMI ke luar negeri juga kerap tidak memahami aturan terkait perlindungan PMI, baik dalam proses rekrutmen, penempatan, ataupun pengawasan dalam periode kerja. Selain itu, banyak pula fasilitator tidak resmi yang menjebak atau menipu PMI sehingga dalam praktiknya, PMI harus menghadapi risiko yang dinilai membahayakan keselamatan mereka. [13]

Didapatkan data bahwasanya sampai pada tahun 2023 terhitung dari bulan januari sampai bulan desember, diketahui setidaknya ada 1.999 pengaduan yang diterimanya di mana hal tersebut berasal dari para pekerja migran yang sebelumnya telah dipekerjakan di berbagai negara yang ada di dunia. Nyaris, setidaknya ada sepertiga dari pengaduan yang menyatakan bahwasanya para pekerja migran yang berasal dari negara Indonesia berkeinginan kuat untuk dipulangkan saja ke negara asalnya. Sedangkan lainnya, mengadukan kepada pihak BP2MI bahwa selama mereka bekerja tidak mendapatkan upah atau gaji yang semestinya hingga tidak dibayarkan.[14]

[12] Rosalina, Henny Natasha, Op.cit, h.175.
[13] Koesrianti, "Kewajiban Negara Pengirim dan Negara Penerima atas perlindungan pekerja Migran", Jurnal Diplomasi, Vol 2 No 1, Maret 2019, h.127.
[14] Payaman J. Simanjuntak, Kompleksitas Masalah Ketenagakerjaan, Majalah Buletin Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta, 2014, h.92.

2. Upaya dari BP2MI untuk mengurangi pengiriman tenaga kerja Indonesia secara illegal berdasarkan undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia

a) Modernisasi Sistem

Modernisasi sistem yang di maksud adalah pendataan sidik jari biometric, pemenuhan dokumen bisa di lakukan melalui aplikasi sistem komputerasi perlindungan pekerja migran Indonesia (SISKOPMI). Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dari BP2MI pos pelayanan kota parepare, selaku Kepala koordinator Laode Nur Slamet:

> "Kelebihan sistem tersebut adalah kemudahan bagi para pencari kerja untuk mencari lowongan pekerjaan dan melamar sendiri, sampai dengan proses penempatan hingga akhir proses E-PMI (Elektronik PMI)."

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya sistem tersebut calon pekerja migran Indonesia lebih aman dalam mendapatkan pekerjaan karena lowongan pekerjaan yang ada di dalam sistem tersebut sudah terpantau oleh badan perlindungan pekerja migran Indonesia (BP2MI). sehingga mencegah para calo-calo pekerjaan melakukan penipuan atau aksi kejahatan lainnya.

b) Pembentukan satuan kerja (SATGAS) sikat sindikat untuk mengurangi pengiriman tenaga kerja illegal

Berdasarkan keterangan kepala koordinator BP2MI pos pelayanan kota parepare Laode Nur Slamet : [15]

> "BP2MI juga membetuk Satgas Sikat Sindikat Penempantan Ilegal PMI. Ditingkat Nasional dibentuk pula Satgas TPPO atau Gugus Tugas Pencegahan dan Penangan TPPO dengan dikeluarkannya Kepres No.49 Tahun 2023. Dengan adanya Tim satgas tersebut telah dilakukan Razia-2 di beberapa Pos Lintas Batas, bandara, Pelabuhan Internasioanl untuk mencegah terjadinya pengiriman PMI secara Non Prosedural."

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keamanan dan kenyamanan pekerja migran saat ini dalam tingkat yang baik. Seperti yang tertera pada poin ketiga dalam 9 prioritas BP2MI itu

[15] Jesica Wulan Oroh. 2023. "Peran BP2MI Dalam Pencegahan Penempatan Pekerja Migran Ilegal Melalui Program Satuan Tugas Pemberantasan Pekerja Migran Ilegal Indonesia Di Era Covid-19." Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan 7 (2): 104–12.

tertulis bahwa “menjadikan pekerja migran Indonesia sebagai VVIP” yang bermaksud saat ini di beberapa bandara dan pelabuhan pekerja migran Indonesia di perlakukan selayaknya vvip dengan menyediakan launge atau ruangan khusus BP2MI untuk menunggu atau beristirahat sebelum memasuki pesawat atau kapal laut.

c) Upaya pembebasan biaya penempatan

Dalam hal biaya penampatan, UU PPTKLN serta peraturan turunannya masih belum maksimal dalam melindungi PMI, sehingga perubahan dalam UU PPTKLN salah satu substansi yang didorong masyarakat sipil ialah perbaikan komponen biaya penempatan dan pendidikan serta pelatihan calon PMI.19 Selain itu, paradigma tata kelola migrasi tenaga kerja yang berbiaya tinggi, juga sangat rentan mengkonstruksi pusaran objektifikasi bagi pekerja migran untuk menjadi sasaran praktik pungli, pemerasan, dan penipuan. Situasi ini didorong peranan signifikan calo atau agen sebagai pihak yang memberikan informasi kepada calon PMI pada fase pra-pemberangkatan, peranan calo atau agen ini cenderung tanpa kontrol dan cenderung disinformasi dan manipulasi terhadap calon PMI.20 Dalam hal ini skema proses perekrutan dan penempatan sangat mempengaruhi kerentanan PMI.

Dengan diterbitkannya UU PPMI, banyak pengaturan terkait proses perekrutan dan penempatan berubah, yang akan mempengaruhi biaya penempatan. UU PPMI merubah paradigma proses perekrutan yang biasanya menggunakan calo atau agen sehingga calon PMI rentan terhadap biaya penempatan tinggi, berganti menjadi proses mendaftar, dalam arti calon PMI yang mendaftarkan dirinya ke dinas tenaga kerja atau Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) untuk menjadi PMI. LTSA juga sebagai wujud perubahan paradigma penempatan PMI. LTSA sudah dibentuk dari tahun 2016 dengan didasari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 30 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan dan Penyelenggaraan Layanan Satu Atap penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Peraturan ini debentuk untuk memudahkan dan meningkatkan pelayanan pra-penempatan.21 Inti dari peraturan ini ialah meletakkan pengurusan dokumen di satu tempat, agar calon PMI terhindar dari pengurusan dokumen berbiaya tinggi. Kemudian LTSA ini diadopsi dalam UU PPMI, dan ditekankan bahwa hadirnya LTSA

sebagai bentuk perlindungan teknis terhadap PMI. Dalam proses prapenempatan berdasarkan Permenaker No 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, terdapat beberapa tahapan inti dalam hal pengurusan dokumen pada Pasal 7 yaitu:

a. pemberian informasi;
b. pendaftaran;
c. seleksi;
d. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
e. Perjanjian penempatan;
f. pendaftaran kepesertaan Jaminan Sosial;
g. pengurusan visa kerja;
h. OPP;
i. penandatanganan perjanjian kerja; dan
j. J. pemberangkatan.

Dalam tahapan tersebutlah komponen biaya penempatan diperhitungkan. Kemudian dalam pengaturan terkait pembiayaan penempatan terdapat perubahan mendasar dalam UU PPMI, pada Pasal 30 dikatakan bahwa Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan, selanjutnya aturan tersebut memandatkan pengaturan lebih lanjut oleh peraturan kepala BP2MI yang diterbitkan dalam Peraturan Kepala BP2MI No 9 Tahun 2020. Dalam Pasal 3 ayat 2 Perkabadan 9/2020 dijelaskan bahwa PMI tidak dapat dibebankan biaya penempatan dengan komponen:

a. tiket keberangkatan;
b. tiket pulang;
c. visa kerja;
d. legalisasi perjanjian kerja;
e. pelatihan kerja;
f. sertifikat kompetensi kerja;
g. jasa perusahaan;
h. penggantian paspor;
i. surat keterangan catatan kepolisian;
j. Jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia;
k. pemeriksaan kesehatan dan psikologi di dalam negeri;
l. pemeriksaan kesehatan tambahan

Jika negara tertentu mempersyaratkan; m. transportasi lokal dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia; dan n. akomodasi. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat 3 ditegaskan jenis jabatan yang mendapatkan pembebasan biaya ialah:

a. pengurus rumah tangga;
b. pengasuh bayi;

c. pengasuh lanjut usia (lansia);
d. juru masak;
e. supir keluarga;
f. perawat taman;
g. pengasuh anak;
h. petugas kebersihan;
i. pekerja lading/perkebunan;dan
j. awak kapal perikanan migran.

Pemilihan jabatan di atas ditentukan berdasarkan jabatan yang paling banyak diemban oleh PMI dan jabatan yang paling rentan terhadap eksploitasi.[16] Pengaturan dalam Perkabadan 9/2020 kemudian diturunkan melalui Keputusan Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 323 Tahun 2020 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembebasan Biaya penempatan PMI. Keputusan ini dikeluarkan untuk memberi petunjuk teknis kepada para pihak pelaksana penempatan agar pembebasan biaya penempatan dapat diimplementasikan. Keputusan ini mengatur substansi biaya penempatan meliputi komponen, jenis jabatan, mekanisme pelaksanaan, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan.

D. Penutup

1. Tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia. Peran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dalam mengupayakan perlindungan calon pekerja migran dan pekerja migran Indonesia yang telah bekerja di luar negeri, sangat mendukung regulasi dan aturan- aturan tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dengan segala keterbatasan yang ada mencoba memaksimalkan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia agar tidak tertipu oleh calo dengan membentuk satuan tugas sindikat untung mencegah para calo tersebut melancarkan aksi illegal.
2. Upaya Badan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) untuk mengurangi pengiriman tenaga kerja Indonesia secara ilegal belum sepenuhnya terealisasi dan belum sepenuhnya efektif karena masih minimnya sosialisasi sehingga minimnya informasi yang di dapat oleh masyarakat yang membuat calon pekerja migran banyak yang belum memahami

[16] *Ibid*, h. 87

fasilitas perlindungan yang di miliki oleh negara dan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

E. Daftar Pustaka

Buku

Amiruddin, H. Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Ed. Revisi Cetakan ke-9. (Jakarta: Rajawali Pers. 2016)

Adnan Hamid, Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran, FHUP Press, Jakarta, 2018.

Betz, T., & Koremenos, B. Monitoring Processes. In J. K. Cogan, & et.al. (Eds.), The Oxford Handbook of International Organizations. Oxford: Oxford University Press, 2016.

Departeman Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama, 2012) hlm.1470

Eddyono, Sri Wiyanti, dkk, Gerakan Advokasi Legislasi Untuk Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Migrant Care, Jakarta, 2020, hlm 122

Farrall, J. (2016). Sanctions. In J. K. Cogan, & et.al (Eds.), The Oxford Handbook of International Organizations. Oxford: Oxford University Press.

Gutner, T. (2017). International Organizations in World Politics. California: SAGE Publications.

Hadi Subhan DKK, Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan, Dan Purna Penempatan, (Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI, 2013), hlm. 21.

Martin, L. L., & Simmons, B. A. (2013). International Organizations and Institutions. In W. Carlsnaes, & et.al. (Eds.), Handbook of International Relations.

London: SAGE Publications. Ostulani Muhammad, Modul Mata Kuliah Perlindungan Hukum & Konsumen, tangerang: PSP Nusantara Press, 2018, hlm.20.

Subekti. Pokok-Pokok hukum Perdata. Jakarta: Intermasa, 1994.Wahyudi Ridwan, Risca Dwi Ambarsari, Safitri Wisnu Wardhani, Evaluasi

Pelayanan migrasi ketenagakerjaan antara aturan dan pelaksanaan, (Jaksel: Jaringan Buruh Migran a/n The Institute of Ecosoc Rights, 2018), hlm. 1.

Jurnal dan skripsi

Adharinalti, “Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Irregular Di Luar Negeri”. Jurnal Rechtsvinding, Vol.1 No 2 Tahun 2016, h.45.

Arista, Yovi, dkk, Dimensi Kerentanan Perempuan Pekerja Migran di Tengah Disrupsi Perkembangan Industri dan Pandemi, Jurnal Perempuan edisi 106, Jurnal Perempuan, hal 20

Elviandri, Elviandri, and Ali Ismail Shaleh. 2022. "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Masa Adaptasi Kebiasaaan Baru Di Provinsi Jawa Tengah." Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia 4 (2):245–55. https://doi.org/10.14710/jphi. v4i2.245-255.

Jesica Wulan Oroh. 2023. "Peran BP2MI Dalam Pencegahan Penempatan Pekerja Migran Ilegal Melalui Program Satuan Tugas Pemberantasan Pekerja Migran Ilegal

Indonesia Di Era Covid-19." Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan 7 (2): 104–12.

Koesrianti, "Kewajiban Negara Pengirim dan Negara Penerima atas perlindungan pekerja Migran", Jurnal Diplomasi, Vol 2 No 1, Maret 2019, h.127.

Finaldin, Tom, and Nisa Nur Yulianti. 2021. "Implementasi Kerja Sama Indonesia Dan Malaysia Dalam Penanganan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia Pada Pemerintahan Periode Kedua Susilo Bambang Yudhoyono (2009-2014)." Global Mind 3 (1):21–37. https://doi.org/10.53675/jgm. v3i1.229

Ida Hanifah, Peran dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia yang Bermasalah di Luar Negeri, Volume 5, Jurnal Ilmu Hukum, 2020, hlm. 15

Naskah tentang TKI yang disusun oleh Ecosoc Rights dkk., Jakarta, 2010

Nuraeny,H. Pengiriman Tenaga Kerja Migran Sebagai Salah Satu Bentuk Perbudakan Modern Dari Tindak Pidana Perdagangan Orang. Jurnal Hukum dan Peradilan, 2018, 4(3). 501-518.

Rumbadi, R. Peran Dan Tanggungjawab Kementerian Luar Negeri Melindungi Wni Dan Tki Di Luar Negeri, Jurnal Dimensi, 2017, 6(2). hlm. 7.

Safrida Yusitrani dan Nabitatus Sa'adah, Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Migran Korban Perdagangan Manusia Oleh Pemerintah Indonesia, Volume 2, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 2020, halaman 34.

Sukowati Sunar, "perlindungan tenaga kerja Indonesia(TKI) ke luar negeri menurut Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia" Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2011.

Tajari, Arvin, Nazri Muslim, Kennimrod Sariburaja, and James Pasaribu. 2022. "Dinamika Perubahan Budaya Dan Pembangunan Politik Di Malaysia: Satu Analysis Kritikal." Jurnal Dunia Pengurusan 4 (2): 1–15. https://doi.org/10.55057/jdpg. 2022.4.2.1.

Undang-Undang Keputusan menteri tenaga kerja RI UU No. 104A/Men/2002 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri.

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia Peraturan Presiden No. 90 tahun 2019 tentang badan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Kepmen Nomor 104 A tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja indonesia ke luar negeri menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia. Internet https://news.detik.com/berita/d-4237709/tki-di-malaysia- baru-dapat-gaji- setelah-11-tahun-tak- dibayar-majikan/ Diakses pada tanggal 4 Desember 2023

https://www.krjogja.com/internasion al/1242478557/majikan-di-malaysia- bebas-usai- tak-gaji-tki-asal-ntt-9-tahun- kok-bisa/ Diakses pada tanggal 4 Desember 2023

https://id.wikipedia.org/wiki/Pekerja _migran_Indonesia/ diakses pada jumat 24 November 2023

https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-Menurut-para ahli- lt63366cd94dcbc?page=2/ diakses pada 24 November 2023

https://dataindonesia.id/tenaga- kerja/detail/pekerja-migran- indonesia-paling-banyak- di-malaysia-pada-2022/ diakses pada tanggal 26 November 2023

https://dataindonesia.id/tenaga- kerja/detail/mayoritas-tenaga- kerja-ri-dari- sektor- informal-per-februari-2023/