

PELAKSANAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI MALAYSIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Oleh:

Darwati

Fakultas Hukum Universitas Borobudur

E-mail: darwati@borobudur.ac.id

ABSTRACT

Placement of Indonesian Migrant Workers is an effort to realize equal rights and opportunities for workers to obtain decent work and income. Placement of Indonesian Migrant Workers has been regulated in Law Number 18 of 2017 concerning Protection of Indonesian Migrant Workers. However, the placement of Indonesian Migrant Workers abroad still creates many problems, for example, complicated bureaucratic procedures, many fees outside the placement system, lack of official documents, and difficulty accessing communications with the Indonesian Embassy. Therefore, there are two issues that will be discussed in this article, namely how to implement the placement of Indonesian Migrant Workers in Malaysia and what are the obstacles in implementing the placement of Indonesian Migrant Workers in Malaysia. The research method used is normative juridical and sociological juridical. The result of the research is that the implementation of the placement of Indonesian Migrant Workers in Malaysia by P3MI goes through three stages, namely pre-placement, placement and post-placement. These three stages are in accordance with the provisions of Article 7 of Law Number 18 of 2017 concerning Protection of Indonesian Migrant Workers jo. Article 6 to Article 27 of the Minister of Manpower Regulation Number 9 of 2019 concerning Procedures for Placement of Indonesian Migrant Workers. Obstacles in implementing the placement of Indonesian Migrant Workers in Malaysia include convoluted bureaucratic and administrative problems that hinder, lack of coordination between agencies, weak human resources, many P3MIs who are not licensed or whose operating permits are no longer active or have expired, and the large number of levies outside the placement system.

Keywords: employment, Indonesian Migrant Workers, Malaysia

A. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa

diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Mengenai penempatan tenaga kerja, Pasal 33 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan di luar negeri. Ketentuan tentang penempatan tenaga kerja di luar negeri telah diatur dalam undang-undang tersendiri, yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dapat dilakukan oleh pemerintah dan perusahaan swasta sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri. Penempatan TKI di luar negeri oleh pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan. Ketentuan mengenai tata cara pelaksanaan penempatan TKI oleh pemerintah diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Dengan tujuan untuk meningkatkan perlindungan TKI di luar negeri, selanjutnya pemerintah melakukan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yaitu dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dengan berlakunya undang-undang ini, maka terjadi beberapa perubahan istilah, diantaranya istilah “perusahaan yang menempatkan tenaga kerja ke luar negeri” berubah menjadi “Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)”, dan istilah “tenaga kerja Indonesia yang dipekerjakan di luar negeri” berubah menjadi “Pekerja Migran Indonesia (PMI)”.

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan 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.² Jadi Pekerja Migran Indonesia meliputi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum, Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga, dan pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

“Berdasarkan data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BN2PTKI), sepanjang 2014 hingga Maret 2019, kuantitas Pekerja Migran Indonesia (PMI) mencapai 1,55 juta pekerja. Khusus selama triwulan pertama 2019, populasinya mencapai 64.062 orang yang terdiri dari 19.597 (31%) pekerja laki-laki dan 44.465 (70%) pekerja perempuan. Realisasi jumlah PMI pada Januari hingga Maret 2019 turun 3,07% dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu sebanyak 66.090 pekerja. Penempatan PMI sepanjang 2018 meningkat 7,89% secara *year on year* menjadi 283.640 pekerja. Jumlah ini terdiri dari 84.665 (30%) pekerja laki-laki dan 198.975 (70%) pekerja perempuan. Tingginya penempatan pekerja migran ke luar negeri seolah-olah mengindikasikan bahwa

¹ Maulida Indriani, “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional”, Gema Keadilan: Jurnal Pemikiran Hukum dan Sosial, Vol. 3 No. 1, September 2016, hal. 67.

² Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 1 angka 2.

bekerja di luar negeri terus menjadi impian sebagian masyarakat. Penghasilan yang cukup besar menjadi salah satu alasan untuk mengadu nasib sampai ke luar negeri”³

Selain itu, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Kuala Lumpur menyampaikan bahwa ada 1,3 juta PMI berdokumen dan ada 1,25 juta PMI tidak berdokumen yang berada di Malaysia. Banyaknya jumlah PMI di Malaysia memiliki kecenderungan terhadap meningkatnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh mereka. Di tahun 2014 ada 1.025 laporan kasus yang masuk ke KBRI dan di tahun 2015 dari bulan Januari hingga April ada 598 laporan kasus yang masuk ke KBRI.⁴

“Perwakilan dari Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesia Migran (PERTIMIG) di Malaysia, Bariyah Iyah, mencatat ada 60 kasus pelanggaran yang dialami Pekerja Rumah Tangga (PRT) migran Indonesia di luar negeri pada tahun 2021. Bentuk pelanggaran yang dialami PRT migran Indonesia beragam, mulai dari mendapatkan kekerasan fisik sebanyak 3,9%, korban perdagangan manusia 5,9%, pelecehan seksual 7,8%, eksploitasi 31,4%, hingga gaji yang tidak dibayar mencapai 45,1%”⁵

Dengan banyaknya permasalahan yang terjadi di Malaysia, maka penelitian ini membatasi pada Pekerja Migran Indonesia yang berprofesi sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) dan penempatannya di Malaysia. Malaysia adalah salah satu negara yang paling banyak menjadi pilihan bagi para Pekerja Migran Indonesia. Alasannya adalah pertama, karena letak geografisnya yang sangat dekat dengan Indonesia dan kedua, karena bahasa dan budayanya yang sangat mirip dengan Indonesia. Kedua alasan tersebut yang membuat Malaysia menjadi tujuan favorit Pekerja Migran Indonesia yang ingin mengubah nasibnya atau memperbaiki taraf ekonominya. Pemerintah telah membuat suatu *Memorandum of Understanding* (MoU) yang penandatanganannya dilakukan pada tahun 2004. Kepengurusan ketenagakerjaan, khususnya yang membantu para Pekerja Migran Indonesia, ditempatkan di KBRI Kuala Lumpur.

“Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) mencatat bahwa di tahun 2018 Malaysia menempati urutan pertama sebagai negara yang paling banyak ditempati oleh Pekerja Migran Indonesia yang berjumlah 90,671 orang. Kerja sama *Government to Government* (G to G) antara Indonesia dan Malaysia yang merupakan landasan penting dalam memberikan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia, khususnya yang berprofesi sebagai PRT di Malaysia. Dalam rangka melindungi para Pekerja Migran Indonesia dari tindak kekerasan ketika bekerja di Malaysia, maka Kementerian Luar Negeri telah membentuk aturan khusus yaitu pembentukan *Memorandum of Understanding* (MoU) dengan pemerintah Malaysia”⁶

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia?
2. Apa kendala dalam pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia?

Guna membahas permasalahan tersebut, metode yang dipergunakan adalah metode penelitian yuridis normatif dan yuridis sosiologis. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier,

³ Hadi Adha, Zaeni, dan Rahmawati, “Kebijakan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia”, Jurnal Risalah Kenotariatan, Vol. 1 No. 2, Desember 2020, hal. 170.

⁴ <https://buruhmigran.or.id/2015/10/09/berbagai-permasalahan-buruh-migran-indonesia-di-malaysia/>

⁵ <https://www.voaindonesia.com/a/beragam-pelanggaran-masih-dialami-prt-migran-indonesia-di-luar-negeri/6386916.html>

⁶ <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/05/05/10-negara-dengan-penempatan-tki-terbesar-2016>

sedangkan penelitian yuridis sosiologis adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer yang berasal dari hasil wawancara dengan narasumber.⁷ Setelah semua data terkumpul, selanjutnya data tersebut dianalisis secara kualitatif dan disajikan dalam bentuk deskriptif agar hasil penelitian dapat diuraikan secara detail dan jelas.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan yaitu hukum yang mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Hak pekerja seperti upah, kesehatan dan hal-hal yang diatur dalam undang-undang atau perjanjian merupakan kewajiban pengusaha untuk melakukannya. Kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditentukan dalam perjanjian dan peraturan perundang-undangan. Dengan tujuan agar pekerja nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta keluarganya menjadi sejahtera dan pengusaha bisa berkembang, maka diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Imam Soepomo menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Ia memberikan batasan pengertian hukum perburuhan yaitu suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁸

Terkait dengan hal tersebut, R. Joni Bambang menyatakan bahwa:

“Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (*labour law*) merupakan bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada buruh yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal balik dari buruh atau pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja dan lain-lain”.⁹

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian yang dibuat oleh tenaga kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.¹⁰ Hubungan kerja antara pemberi kerja dan Pekerja Migran Indonesia terjadi setelah Perjanjian Kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Kerja paling sedikit meliputi:

- a. nama, profil, dan alamat lengkap Pemberi Kerja;
- b. nama dan alamat lengkap Pekerja Migran Indonesia;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Migran Indonesia;
- d. hak dan kewajiban para pihak;
- e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi;
- f. jangka waktu Perjanjian Kerja; dan
- g. jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja.¹¹

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018, hal. 13-14.

⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1985, hal. 1.

⁹ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013, hal. 48.

¹⁰ Darwati, *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, Cintya Press, 2015, hal.17-18.

¹¹ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, *Op.Cit.*, Pasal 15.

2. 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.¹² Sedangkan calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Terkait dengan pengertian tenaga kerja, Payaman Siamanjuntak berpendapat bahwa:

“Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur”.¹³

Setiap calon Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi beberapa persyaratan yang diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

- 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.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- f. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- g. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
- h. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.¹⁴

Adapun yang tidak termasuk sebagai 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.¹⁵

Pekerja Migran Indonesia memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yaitu sebagai berikut:

Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;

¹² Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, *Op.Cit.*, Pasal 1 angka 2.

¹³ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, hal. 3.

¹⁴ *Ibid.*, Pasal 4 ayat (1).

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 4 ayat (2).

- 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;
 - 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 kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
 - m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia.¹⁶
- Pekerja Migran Indonesia memiliki kewajiban:
- 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 kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.¹⁷

3. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia, hal ini dirumuskan dalam Pasal 1 butir 9 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Selanjutnya Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia merumuskan bahwa:

“Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial”.¹⁸

Pada dasarnya perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) jenis yaitu:

¹⁶ *Ibid.*, Pasal 6 ayat (1).

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 6 ayat (2).

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 1 angka 5.

1. Perlindungan secara preventif/edukatif yang dapat diupayakan melalui pembuatan perangkat hukum untuk melindungi pekerja migran seperti membuat undang-undang yang mengatur pekerja migran dan peraturan pelaksanaannya, membuat kesepakatan bilateral atau multilateral yang mengatur mekanisme penempatan pekerja migran dan perlindungannya dengan pengguna pekerja migran, dan mengupayakan lembaga organisasi pekerja migran melalui organisasi pekerja migran di negara penempatan.
2. Perlindungan represif/kuratif yang dapat diwujudkan dengan mendirikan krisis center di negara pengirim dan penerima dalam rangka menghadapi masalah hukum, ketenagakerja, dan sosial budaya di negara, mengikutsertakan pekerja migran dalam program asuransi yang dapat menjamin seluruh risiko kerja sesuai dengan jenis pekerjaan, dan membuat atau memperbaharui moratorium.¹⁹

Adapun menurut Imam Soepomo, pemberian perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia meliputi 5 (lima) bidang hukum ketenagakerjaan, yaitu bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, bidang hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, dan bidang jaminan sosial tenaga kerja.²⁰

Di dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia, pemerintah memberlakukan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang ini merupakan pengganti dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Melalui undang-undang ini diatur prosedur penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri serta syarat-syarat yang harus dipenuhi.

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dirumuskan bahwa perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia memiliki beberapa asas, yaitu keterpaduan, persamaan hak, pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, nondiskriminasi, anti-perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas, dan berkelanjutan. Selanjutnya dirumuskan bahwa perlindungan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk:

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

Menurut Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, perlindungan terhadap calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a. Perlindungan sebelum bekerja yaitu keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai dengan pemberangkatan.
- b. Perlindungan selama bekerja yaitu keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.
- c. Perlindungan setelah bekerja yaitu keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di

¹⁹ Hadi Subhan, dkk, *Perlindungan TKI Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2012, hal. 37-38.

²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika, 2009, hal. 11.

debarisasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asalnya, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

Selain itu, perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia juga meliputi perlindungan hukum, perlindungan sosial, dan perlindungan ekonomi. Perlindungan hukum diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang dilakukan dengan memberikan persyaratan dalam menempatkan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:

- a. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
- b. telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
- c. memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Perlindungan sosial diatur dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

“Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan sosial bagi calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

- a. peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi kerja;
- b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan lembaga sertifikasi;
- c. menyediakan tenaga pendidik dan pelatihan kerja atau instruktur yang berkompeten dalam bidangnya;
- d. penyelenggaraan Jaminan Sosial;
- e. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
- f. kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak; dan
- g. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan”.²¹

Perlindungan ekonomi diatur dalam Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

- (1) Pemerintah Pusat, dan/atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya wajib melakukan pelindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:
 - a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
 - b. edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
 - c. edukasi wirausaha.
- (2) Pelaksanaan pelindungan ekonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kebijakan keuangan inklusif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

²¹ Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 26.

C. PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri, termasuk ke Malaysia, dapat dilakukan oleh pemerintah dan swasta. Penempatan oleh pemerintah dilaksanakan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan penempatan oleh swasta dilaksanakan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah sebagai bentuk kehadiran negara dalam memperbaiki tata kelola untuk Pekerja Migran Indonesia yang lebih baik, baik bagi Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya, mulai dari sebelum, saat bekerja, sampai kembali ke tanah air. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), yang sebelumnya dikenal dengan sebutan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), tentunya harus bersinergi dalam mendorong citra positif perusahaan, karena ada asumsi bahwa setiap terjadi suatu permasalahan terhadap Pekerja Migran Indonesia, maka yang kerap disorot negatif adalah P3MI.

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, P3MI adalah:

“Badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia”.²²

Setiap perusahaan yang akan melakukan penempatan pekerja migran ke luar negeri harus memenuhi persyaratan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia jo. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Persyaratan utamanya adalah perusahaan harus mempunyai perjanjian dengan negara penempatan paling sedikit 3 (tiga) tahun dan perusahaan harus berbadan hukum perseroan terbatas. Perjanjian tersebut harus memuat hak-hak pekerja serta jabatan/pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dan harus diketahui oleh Kedutaan Republik Indonesia yang ada di negara penempatan. Lembaga Pengelola dan Penyelenggara OSS baru dapat mengeluarkan izin terhadap perusahaan tersebut jika perusahaan tersebut sudah mendapatkan Nomor Izin Berusaha (NIB) yang dikeluarkan oleh Lembaga Pengelola dan Penyelenggara OSS dan sudah mempunyai pelaporan ketenagakerjaan.

Selanjutnya perusahaan harus memenuhi komitmen persyaratan yang diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia yaitu berupa:

- a. surat permohonan dari Penanggung Jawab perusahaan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal di atas kertas bermeterai cukup;
- b. bukti modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);

²² Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, *Op.Cit.*, Pasal 1 angka 9.

- c. bilyet deposito atas nama perusahaan sebesar Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah;
- d. penguasaan sarana dan prasarana kantor dibuktikan dengan surat kepemilikan atau perjanjian sewa/kontrak/kerja sama;
- e. rencana kerja penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan;
- b. struktur organisasi perusahaan;
- c. pas foto Penanggung Jawab perusahaan berwarna merah ukuran 4x6; dan
- d. surat pernyataan Penanggung Jawab perusahaan.
 - 1) tidak mcrangkap jabatan sebagai direksi pada P3MI lain;
 - 2) tidak pernah dijatuhi hukuman pidana yang berkaitan dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 - 3) bersedia mengubah dan menyerahkan bilyet deposito sebesar Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) atas nama perusahaan menjadi atas nama Menteri q.q. P3MI kepada Direktur Jenderal bagi perusahaan yang ditetapkan sebagai P3MI pada saat pengambilan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI);
 - 4) memiliki sistem manajemen mutu yang dibuktikan dengan sertifikat ISO 9001 dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun setelah mendapatkan SIP2MI; dan
 - 5) melakukan proses penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun setelah mendapatkan SIP2MI.²³

Dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia, ada beberapa tahapan yang dilakukan oleh P3MI yang berlokasi di Bogor yaitu sebagai berikut:

1. Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia

a. Pendaftaran dan Seleksi

Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh P3MI dalam tahapan ini cukup banyak dan bersifat sangat ketat karena kualitas Pekerja Migran Indonesia yang akan ditempatkan sangat tergantung pada tahapan ini. Demikian ketatnya persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam setiap langkah yang tercakup dalam tahapan ini, sehingga ada beberapa diantaranya yang mengandung sanksi, mulai dari peringatan sampai dengan pencabutan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI).

Employment order atau *job order* adalah permintaan nyata dari penggunaan jasa di negara calon tujuan Pekerja Migran Indonesia untuk ditempatkan pada perusahaan yang berbadan hukum atau penata laksana rumah tangga (*domestic helper*). Pada umumnya calon Pekerja Migran Indonesia datang kepada P3MI untuk dapat dikirim ke luar negeri. Apabila calon Pekerja Migran Indonesia datang melalui media promosi umumnya tidak ada masalah, namun pada saat ini yang banyak terjadi adalah calon Pekerja Migran Indonesia datang kepada P3MI melalui sponsor atau calo. Perekrutan melalui sponsor atau calo ini biasanya membebaskan biaya penempatan kepada Pekerja Migran Indonesia, sehingga melanggar ketentuan Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan dapat dikenai sanksi berupa pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) berdasarkan Pasal 85 ayat (1).

²³ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 7 ayat (1).

Ketika calon Pekerja Migran Indonesia tersebut mendaftar ke P3MI, maka ia wajib menyerahkan dokumen-dokumen asli sesuai dengan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu berupa KTP, KK, ijazah pendidikan terakhir, akta kelahiran atau surat keterangan kenal lahir, surat keterangan status perkawinan (bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah, surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah, sertifikat kompetensi kerja, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat, visa kerja, Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan Perjanjian Kerja.

b. Pelatihan dan Pendidikan

Pada tahap ini, calon Pekerja Migran Indonesia umumnya diberikan pelatihan pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dijalani. Dalam hal ini mereka diberikan keterampilan untuk memotivasi diri sendiri dalam rangka menjaga etos kerja yang baik. Kemudian para calon Pekerja Migran Indonesia yang belum memiliki sertifikat kompetensi kerja diwajibkan mengikuti ujian kompetensi di Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) dari Kementerian Ketenagakerjaan, dan bagi calon Pekerja Migran Indonesia yang telah memiliki sertifikat kompetensi kerja tidak perlu lagi mengikuti pelatihan kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, bahwa pemerintah pusat dan pemerintah daerah dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan sosial bagi calon Pekerja Migran Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja, peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi, penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten, reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya, dan kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak, serta penyediaan pusat pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

c. Proses Dokumentasi

Kepengurusan dokumen dilakukan sambil calon Pekerja Migran Indonesia tersebut mengikuti pelatihan di BLKLN (bagi yang belum memiliki sertifikat kompetensi kerja). Bagi yang telah memiliki sertifikat kompetensi kerja, calon Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan dokumen-dokumen asli berupa KTP, KK, akta kelahiran, surat izin dari orang tua/wali, surat izin dari suami, serta ijazah pendidikan minimal SLTP. Setelah dokumen tersebut dilengkapi, maka pihak P3MI akan membuat paspor yang direkomendasikan oleh sebuah Asosiasi Pengusaha Jasa Tenaga Kerja Indonesia (APJATI), Kementerian Ketenagakerjaan, dan Lantaskrim dari Kantor Imigrasi.

Mulai Januari 2006 pemerintah telah memberlakukan sistem paspor biometrik yang bertujuan untuk menghindari Pekerja Migran Indonesia mempunyai paspor ganda dengan menggunakan teknologi sidik jari (*fingerprint*). Setiap Pekerja Migran Indonesia diwajibkan membuka rekening bank disertai fotokopi paspor dan KTP yang bersangkutan. Kemudian calon Pekerja Migran Indonesia mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) yang bertujuan agar calon Pekerja Migran Indonesia antara lain memperoleh pemahaman dan pendalaman terhadap peraturan perundang-undangan di Malaysia, serta mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang akan ditandatangani di depan pejabat

instansi ketenagakerjaan setempat. Kemudian akan dijelaskan tentang pembinaan mental kerohanian, situasi dan kondisi kerja, budaya, adat istiadat, dan hukum yang berlaku di Malaysia, hak dan kewajiban, cara mengatasi permasalahan, tata cara perjalanan dan pengiriman uang, program tabungan dan pengiriman uang, serta penjelasan kelengkapan dokumen yang harus dibawa.

2. Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Setelah sampai di Malaysia, calon Pekerja Migran Indonesia harus melaporkan kepada pihak imigrasi, kemudian mengambil barang-barang untuk diperiksa di bagian pabean. Selain itu calon Pekerja Migran Indonesia diberi pengarahan dan orientasi oleh pihak Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mengenai tata cara bekerja di Malaysia, hak dan kewajiban para calon Pekerja Migran Indonesia, tata cara beradaptasi dengan majikan, dan arahan-arahan lain ketika bermasalah dengan majikan. Dalam kesempatan tersebut, para calon Pekerja Migran Indonesia juga mendapatkan beberapa buku pedoman untuk digunakan sebagai acuan.

Setelah semua prosedur pemeriksaan dilalui, pihak *agency* setempat akan memberitahukan kepada perusahaan atau majikan bahwa calon Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan telah siap untuk diambil. Kemudian para calon Pekerja Migran Indonesia tersebut akan diberi pengarahan-pengarahan oleh pengguna jasa dan *agency* mengenai apa saja yang menjadi hak dan kewajiban dalam menjalani masa kerjanya.

3. Purna Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Pada saat ini pemerintah menerapkan kebijakan bahwa setiap Pekerja Migran Indonesia yang baru kembali ke Indonesia harus melalui terminal khusus yang disediakan. Semua Pekerja Migran Indonesia yang baru kembali diwajibkan untuk melaporkan kedatangannya kepada petugas yang ditempatkan oleh Ketenagakerjaan maupun perwakilan dari BP2MI yang ada di terminal tersebut. Pelaporan ini sebagai pendataan dalam hal terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Para Pekerja Migran Indonesia yang telah didata kemudian diperbolehkan untuk pulang dengan dijemput oleh pihak sponsor dalam hal ini biasanya dilakukan oleh P3MI yang memberangkatkannya atau pulang sendiri ke daerah asalnya dengan menggunakan jasa angkutan (*travel*) yang ditunjuk oleh pemerintah. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa Pekerja Migran Indonesia yang baru kembali tersebut benar-benar sampai di rumah, sehingga jika terjadi suatu masalah di kemudian hari maka akan mudah terlihat siapa yang harus bertanggungjawab.

Pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia yang dilakukan oleh P3MI tersebut di atas telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 27 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, bahwa penempatan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

1. Tahapan Sebelum Bekerja

Tahapan sebelum bekerja dilakukan melalui:

- a. Pemberian informasi yang meliputi informasi mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri.
- b. Pendaftaran yang dilakukan oleh calon Pekerja Migran Indonesia pada Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (LTSA) dengan melengkapi dokumen persyaratan, paling sedikit meliputi KTP elektronik dan kartu keluarga; surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah dengan melampirkan fotokopi buku nikah; surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah; sertifikat kompetensi kerja; surat keterangan sehat; dan kartu kepesertaan jaminan kesehatan nasional.
- c. Seleksi teknis sesuai dengan kebutuhan negara tujuan penempatan, dan jika calon Pekerja Migran Indonesia telah dinyatakan lulus seleksi maka ia harus membuat paspor.
- e. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- f. Pendaftaran kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.
- g. Pengurusan visa kerja yang difasilitasi oleh P3MI.
- h. Pendaftaran Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP). Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian, di bidang ketenagakerjaan, dan di bidang yang berkaitan dengan ketentuan pidana yang berlaku di negara tujuan penempatan, materi Perjanjian Kerja, dan materi lainnya.
- i. Penandatanganan Perjanjian Kerja yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan.
- j. Pemberangkatan harus dilakukan oleh P3MI jika calon Pekerja Migran Indonesia telah memiliki Perjanjian Kerja, paspor, dan visa kerja. Dalam hal ini P3MI menginformasikan keberangkatan Pekerja Migran Indonesia kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan.²⁴

2. Tahapan Selama Bekerja

Tahapan selama bekerja dimulai sejak Pekerja Migran Indonesia tiba di negara tujuan penempatan. Dalam hal ini, Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan kedatangannya kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan melalui Mitra Usaha P3MI. Selanjutnya Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan melakukan verifikasi atas laporan tersebut dengan cara melakukan pendataan kedatangan dan keberadaan Pekerja Migran Indonesia selama berada di negara tujuan penempatan. Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan juga melakukan pembinaan kepada Pekerja Migran Indonesia saat tiba di negara tujuan penempatan.

Selama Pekerja Migran bekerja di negara tujuan penempatan, maka P3MI wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan.

²⁴ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 7.

3. Tahapan Setelah Bekerja

Tahapan setelah bekerja dimulai sejak Pekerja Migran Indonesia tiba di debarkasi Indonesia. Dalam hal Pekerja Migran Indonesia bermasalah berdasarkan laporan dari Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) memfasilitasi Pekerja Migran Indonesia di debarkasi Indonesia.

2. Kendala Dalam Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pendiri dan pemilik P3MI yang berlokasi di Bogor, ada beberapa kendala yang dihadapi oleh P3MI dalam hal penempatan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia. Ia menjelaskan bahwa terlalu banyak birokrasi di dalam negeri, sedangkan di Malaysia tidak ada masalah. Hal ini tentunya harus ada solusi konkrit yang dilakukan pemerintah untuk memangkas prosedur birokrasi yang berbelit-belit, dengan kata lain, proses prosedur atau pelayanan birokrasi yang ada harus dipercepat.

Birokrasi di Indonesia ketika persepsi yang muncul adalah suatu sistem pelayanan dan administrasi pemerintahan yang terkesan aneh, berbelit-belit dan lamban. Birokrasi merupakan penyakit menahun di Indonesia yang sulit diubah. Untuk itu, birokrasi harus bisa dipahami, melalui peran dan kemampuannya, menunjang pelaksanaan sistem pemerintahan, baik dalam merespon berbagai permasalahan maupun dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat terkait dengan perusahaan yang melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, khususnya di Malaysia.

Berhubungan dengan birokrasi pemerintah tersebut menjadi suatu keniscayaan yang terpaksa diterima. Kondisi-kondisi seperti ini sebagian besar ditemui pada keseluruhan level P3MI di luar negeri. Kondisi ini menandakan ketidakpuasan terhadap kinerja pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan terhadap publik terkait Pekerja Migran Indonesia yang dinilai masih jauh dari optimal. Pemahaman terhadap fakta lemahnya birokrasi dilihat sejauh mana kemampuan mengaktualisasikan fungsi-fungsi pemerintah, mampu dan dapat berperilaku transparan, akuntabel, dan demokratis akan berdampak pada sejauh mana pelayanan publik terkait Pekerja Migran Indonesia yang akan dan sudah dilakukan.

Terkait masalah birokrasi dan masalah administratif, seringkali birokrasi menghambat proses penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Malaysia. Hal ini dapat dilihat, misalnya sulitnya mengurus Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) maupun persyaratan lainnya. Demikian pula masalah administratif sering menghambat bagi calon Pekerja Migran Indonesia yang akan mencari pekerjaan. Masalah administratif yang menghambat, misalnya banyaknya persyaratan administrasi yang harus dipenuhi seperti KTP, surat ijin dari orang tua, surat nikah, dan paspor. Seharusnya, jika sudah ada persyaratan paspor maka persyaratan identitas diri lainnya hanya sebagai *optional*. Banyaknya persyaratan administrasi ini pada gilirannya membebani biaya yang cukup tinggi bagi para calon Pekerja Migran Indonesia. Biaya yang cukup tinggi ini bagi kebanyakan calon Pekerja Migran Indonesia menyebabkan dirinya mengurungkan niat untuk bekerja ke luar negeri karena tidak memiliki cukup modal.

Di samping kendala birokrasi, P3MI juga menghadapi kendala yaitu kurangnya koordinasi antar lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta, lemahnya sumber daya manusia, banyaknya P3MI yang tidak berizin atau yang izin operasinya sudah tidak aktif lagi atau kadaluarsa, banyaknya pungutan di luar sistem penempatan,

ketentuan umur Pekerja Migran Indonesia yang terlalu tinggi, kewajiban asuransi yang akhirnya dibebankan pada Pekerja Migran Indonesia, kriminalitas berupa pelanggaran administratif, dan sebagainya. Di sisi lain, sistem penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri belum memiliki pilar yang *establish* (belum tetap) dan hal ini merupakan kendala yang sangat signifikan dalam pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.

Tentunya kendala, hambatan, dan kekurangan tersebut seharusnya menjadi kepedulian pemerintah untuk bisa menyikapi dan mencari jalan keluar bagaimana proses birokrasi yang berbelit bisa dipangkas sehingga memudahkan P3MI melakukan kegiatannya secara baik guna menyalurkan, menempatkan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia secara baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. PENUTUP

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan di atas, penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) melalui 3 (tiga) tahapan. Pertama, tahap pra penempatan yang meliputi pendaftaran dan seleksi, pelatihan dan pendidikan, serta proses dokumentasi. Kedua, tahap penempatan. Ketiga, tahap purna penempatan. Ketiga tahapan ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia jo. Pasal 6 sampai dengan Pasal 27 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
2. Kendala dalam pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia diantaranya masalah birokrasi dan masalah administratif yang menghambat sehingga menyulitkan proses pengurusan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dan persyaratan lainnya serta banyaknya persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehingga membebani biaya yang cukup tinggi bagi calon Pekerja Migran Indonesia. Kendala lainnya, yaitu kurangnya koordinasi antar lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta, lemahnya sumber daya manusia, banyaknya P3MI yang tidak berizin atau yang izin operasinya sudah tidak aktif lagi atau kadaluarsa, banyaknya pungutan di luar sistem penempatan, ketentuan umur Pekerja Migran Indonesia yang terlalu tinggi, kewajiban asuransi yang akhirnya dibebankan pada Pekerja Migran Indonesia, kriminalitas berupa pelanggaran administratif, dan sebagainya. Hal ini menandakan adanya ketidakpuasan terhadap kinerja pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan terkait dengan Pekerja Migran Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika, 2009.
- Darwati, *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, Cintya Press, 2015.
- Hadi Subhan, dkk, *Perlindungan TKI Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2012.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1985.
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013.

Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.

Hadi Adha, Zaeni, dan Rahmawati, “Kebijakan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia”, *Jurnal Risalah Kenotariatan*, Vol. 1 No. 2, Desember 2020.

Maulida Indriani, “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional”, *Gema Keadilan: Jurnal Pemikiran Hukum dan Sosial*, Vol. 3 No. 1, September 2016.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

<https://buruhmigran.or.id/2015/10/09/berbagai-permasalahan-buruh-migran-indonesia-di-malaysia/>

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/05/05/10-negara-dengan-penempatan-tnki-terbesar-2016>

<https://www.voaindonesia.com/a/beragam-pelanggaran-masih-dialami-prt-migran-indonesia-di-luar-negeri/6386916.html>