

**REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PENANGANAN
PEMULANGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
BERMASALAH (PMI-B) BERBASIS NILAI KEADILAN
BERMARTABAT**

DISERTASI



**Diajukan untuk memperoleh gelar Doktor dalam Bidang Ilmu Hukum
Pada Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)**

Oleh:

**H. M. Juramadi Efram, S.H., M.H.
PDIH. 03.V.14.0191**

**PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNISSULA
SEMARANG**

2019

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI

REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PENANGANAN PEMULANGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA BERMASALAH (PMI-B)
BERBASIS KEADILAN

Oleh :

H. M. Juramadi Efram, S.H., M.H.
PDIH. 03.V.14.0191

Disusun Untuk Ujian Disertasi Pada Program Doktor (S3) Ilmu Hukum
Pada Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang

Telah Disetujui Bahwa Disertasi Layak Diuji
Pada tanggal, 05 April 2019

Promotor



Prof. Dr. Teguh Prasetyo, S.H., MSi
NIK. 210. 389. 016

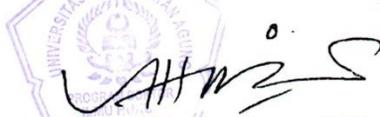
Co-Promotor



Dr. Hj. Anis Masdurohatun, S.H., M.Hum
NIK. 210. 389. 016

Mengetahui :

Ketua Program Doktor (S3) Ilmu Hukum (PDIH)
Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)



Dr. Hj. Anis Masdurohatun, S.H., M.Hum
NIK. 210. 389. 016

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, disertasi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister dan Doktor), baik di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing/ Tim Promotor dan masukan Tim Penelaah/ Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Semarang, 07 April 2019

Yang membuat pernyataan,



H. M. Juramadi Efram, S.H., M.H.
PDIH. 03.V.14.0191

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : H. M. Juramadi Efram, S.H.,M.H.
NIM : PDIH. 03.V.14.0191
PROGRAM STUDI : Program Doktor Ilmu Hukum (PDIH)
FAKULTAS : Hukum
ALAMAT ASAL : Jl. Satria No.9 rt.004/ rw.001 kel/des Melayu Kota Piring Kec. Tanjung
Pinang Timur. Kota Tanjung Pinang Kepulauan Riau
EMAIL : juramadi@gmail.com

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis yang berjudul :

“Rekonstruksi Kebijakan Penanganan Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah (Pmi-B) Berbasis Nilai Keadilan Bermartabat”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 29 Maret 2019

METERAI TEMPEL
75ABFAFF569889974
6000
ENAM RIBURUPIAH
H. M. Juramadi Efram, S.H.,M.H..

MOTTO:

**BERANGKAT DENGAN PENUH KEYAKINAN, BERJALAN DENGAN PENUH
KEYAKINAN, SEBUAH TANTANGAN HANYA AKAN SELALU MENJADI BEBAN
JIKA ITU HANYA DIPIKIRKAN
SEBUAH CITA CITA JUGA AKAN MENJADI BEBAN JIKA ITU HANYA ANGAN-
ANGAN**

KERJAKANLAH

WUJUDKANLAH

RAIHLAH CITA – CITAMU

DENGAN MEMULAINYA

DARI BEKERJA

BUKAN HANYA MENJADI BEBAN DI DALAM IMPIANMU

PERSEMBAHAN

Disertasi ini dipersembahkan kepada:

1. Orang Tua dan Keluarga Besar saya
2. Istri Saya
3. Anak-anak saya yang selalu memberikan inspirasi dan semangat

Serta almamater dimana saya menempuh proses pembelajaran Program Doktor (S3) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Serta Promotor, Co Promotor, para Dosen, semua guru yang telah mengarahkan, membimbing, membekali ilmu kepada saya.

RINGKASAN

A. Latar Belakang

Peran pemerintah dalam program mengatasi tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri. Menitik beratkan pada aspek pembinaan serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya pekerja migran Indonesia dan Perusahaan Jasa Penempatan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disingkat dengan PMI-B). Penempatan pekerja migran Indonesia dalam program antar kerja antar negara (AKAN), dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia¹.

Kondisi perekonomian yang kurang mencukupi di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan juga 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 internasional².

Kehadiran tenaga kerja Indonesia yang banyak dibutuhkan oleh Negara lain saat sekarang. Cenderung menawarkan pekerjaan yang sering disebut dengan pekerjaan 3-D (*Dirty, Difficult, and Dangerous*) yang dikarenakan penduduk Negara maju cenderung enggan atau jual mahal terhadap pekerjaan tersebut. Pada sisi lain dengan jumlah tenaga kerja yang berlebih

¹ Mohd. Syaufii Syamsuddin, 2004, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, h. 34

² Aris Ananta, 1996, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, Yogyakarta, h. 245

Indonesia mempunyai kelebihan tenaga kerja yang murah. Pada saat ini adanya suatu kenyataan bahwa Indonesia mengalami kelebihan tenaga kerja tidak terampil, dengan upah penghasilan yang rendah

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konstruksi kebijakan penanganan pemulangan pekerja migran Indonesia Bermasalah di luar negeri?
2. Bagaimana kelemahan kebijakan penanganan pemulangan pekerja migran Indonesia Bermasalah saat ini?
3. Bagaimana Rekonstruksi kebijakan penanganan pemulangan pekerja migran Indonesia Bermasalah (PMI-B) berbasis nilai keadilan bermartabat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menemukan kebijakan penanganan pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah di luar negeri.
2. Untuk menganalisis dan menemukan kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam kebijakan penanganan pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah saat ini.
3. Untuk menganalisis dan menemukan rekonstruksi kebijakan penanganan pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah (PMI-B) berbasis nilai keadilan bermartabat.

Manfaat Studi :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah ilmu pengetahuan hukum mengenai penanganan Pekerja Migran Indonesia bermasalah seperti perlindungan dan pemulangannya jika terjadi sesuatu.
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu hukum.

- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.
- d. Diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan karya ilmiah dalam perkembangan ilmu pengetahuan.
- e. Dapat bermanfaat dalam mengadakan penelitian yang sejenis, selanjutnya juga sebagai pedoman penelitian yang lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Memberikan suatu gambaran mengenai suatu permasalahan yang timbul pada pekerja Migran Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri dan pemulangannya saat ini sehingga dapat memotifasi mahasiswa agar dapat lebih jauh lagi mendalami ilmu hukum.

b. Bagi Pengajar

Memberikan gambaran bahwa suatu peraturan belum tentu sempurna apalagi dalam penerapannya, Sehingga dalam pembelajarannya perlu menggunakan pendekatan yang lebih kompleks agar dapat menghasilkan lulusan-lulusan ilmu hukum yang berkualitas.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pengetahuan kepada pemerintah bahwa suatu peraturan dan kebijakan masih terdapat kelemahan dan perlu adanya kajian kembali supaya peraturan dan kebijakan dapat diimplementasikan kepada warga negara supaya mendapat keadilan.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan disertasi ini adalah metode penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini juga mengacu pada metode perbandingan yang bertujuan untuk mengerjakan tepat, dalam penelitian ini dimulai dengan kejadian tertentu dari suatu wawancara, catatan atau dokumen dan membandingkannya dengan kejadian lain dalam kumpulan data yang sama atau dalam dengan kejadian lain dalam kumpulan data yang atau dalam kumpulan data yang lain³.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis sosiologis. Contoh isu-isu hukum (*Legal Issues*) yang dapat diangkat dalam penelitian sosiologis, dapat dilihat bahwa ruang lingkup yang menjadi permasalahan kemasyarakatan hukum sangat luas⁴.

Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang akan diperoleh dari wawancara langsung dengan *stakeholders* yang terkait dengan obyek penelitian.⁵Sedangkan bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks (*textbooks*) yang ditulis para ahli hukum yang mempunyai pengaruh (*de herseende leer*), jurnal-jurnal hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil symposium mutakhir yang berkaitan berkaitan dengan topik penelitian⁶.

Paradigma penelitian yang dilakukan yaitu paradigma konstruktivisme (interpretatif). Paradigma konstruktivisme merupakan Paradigma yang mencoba melihat bahwa kebenaran suatu realitas hukum bersifat relatif, berlaku sesuai konteks spesifik yang dinilai relevan oleh pelaku sosial. Realitas hukum merupakan realitas majemuk yang beragam, berdasarkan pengalaman sosial individual karena merupakan konstruksi mental manusia, sehingga penelitian

³ Merriam, S. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. Revised and Expanded from: Case Study Research in Education. Jossey-Bass. San Francisco. h. 20

⁴ Johnny Ibrahim, *Op Cit.*, h. 284.

⁵*Ibid.*, h. 295.

⁶*Ibid.*, h. 296.

yang dilakukan menekankan empati dan interaksi dialektik antara peneliti dan yang diteliti untuk merekonstruksi realitas hukum melalui metode kualitatif

E. Tinjauan Pustaka

1. Keadilan

Keadilan secara umum diartikan sebagai perbuatan atau perlakuan yang adil. Sementara adil adalah tidak berat sebelah, tidak memihak dan berpihak kepada yang benar. Keadilan menurut kajian filsafat adalah apabila dipenuhi dua prinsip, yaitu : pertama tidak merugikan seseorang dan kedua, perlakuan kepada tiap-tiap manusia apa yang menjadi haknya.

Rumusan pengertian tentang keadilan juga dikemukakan Hans Kelsen. Dalam Pure Theory of Law And State, keadilan oleh Kelsen dimaknai sebagai legalitas. Dimaksudkan dengan pemaknaan keadilan sebagai legalitas jika suatu aturan diterapkan pada semua kasus dimana menurut isinya memang aturan tersebut harus dipublikasikan. Adalah tidak adil jika suatu aturan diterapkan pada satu kasus tetapi tidak pada kasus lain yang sama.

2. Pengertian Pekerja Migran/Tenaga Kerja Indonesia

Dalam perkembangan Tenaga Kerja Indonesia, muncul istilah pekerja Indonesia di luar negeri dan buruh migran. Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyamakan pengertian buruh dan pekerja sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penekanan pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja, baik yang memenuhi syarat atau tidak termasuk didalamnya pekerja anak, ilegal dan lain sebagainya. Sedangkan migran sendiri berasal dari kata migrasi yang berarti tindakan berpindah ke tempat lain baik di dalam suatu negara maupun ke negara lainnya.

Biasanya kita memberi sebutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau untuk yang lebih spesifik Tenaga Kerja Wanita (TKW) karena memang lapangan kerja bagi kaum perempuan lebih besar peluangnya untuk direkrut di sektor informal khususnya pekerja rumah tangga. Keberadaan mereka sering menjadi bahan pemberitaan media massa terkait perlakuan buruk yang mereka terima di luar negeri.

3. Pekerja Migran Indonesia Bermasalah

Di Malaysia, penelitian di kalangan wanita pekerja migran menunjukkan wanita pekerja migran ilegal mengalami masalah kesehatan mental yang tinggi berbanding wanita pekerja migran legal. Wanita pekerja migran ilegal memperlihatkan tingkat stress, anxiety dan depression yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan wanita pekerja migran legal. Dari segi strategi daya tindak (coping strategy) juga wanita pekerja migran yang ilegal tidak baik berbanding wanita pekerja migran yang legal.⁷ Pekerja migran yang legal juga mengalami masalah berkaitan dengan kehilangan dan kesedihan (loss and grief) karena terpaksa meninggalkan anggota keluarga mereka, tidak adanya dukungan sosial, kedudukan sosial, nilai dan norma, kebudayaan dan lingkungan mereka.

Para pekerja migran juga mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang baru. Mereka menghadapi kesulitan dalam percobaan untuk mengatasi masalah bahasa dan kebudayaan semasa proses acculturation. Faktor-faktor ini saling berkait dan menghasilkan berbagai gangguan dan masalah sosial. Faktor budaya pekerja migran dengan

⁷ Fahrudin, A. (2002). *Praktis kerja sosial di sekolah*. Dalam Adi Fahrudin & BedduSalam Baco (eds), *Kerja sosial dan psikologi: Isu-isu terpilih*. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.

budaya negara baru yang mereka datangi sangat jelas berbeda. Akibatnya pekerja migran tersebut akan mengalami stres yang serius serta beban mental yang berat.

4. Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja Migran Indonesia

Perhatian Negara terhadap warganya yang menjadi pekerja migran diatur dalam beberapa regulasi, antara lain:

- 1 Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2 Undang-undang RI Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia, Pasal 30 yang menyatakan bahwa Setiap orang berhak atas rasa aman dan tenteram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.
- 3 Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang menyatakan bahwa negara 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 dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia.
- 4 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Bahwa negara menjamin hak, kesempatan dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik didalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.
- 5 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, Pasal 14 ayat (1) Pasal 14 (1) Perlindungan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan menangani

risiko dari guncangan dan kerentanan sosial seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat agar kelangsungan hidupnya dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan dasar minimal.

- 6 Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2013 tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia , Pasal 17 ayat (1) yang menyatakan bahwa dalam hal Tenaga Kerja Indonesia yang akan dipulangkan mempunyai keluarga, maka pemulangan tersebut termasuk keluarganya sampai ke daerah asal. Dan ayat (2) Keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi isteri/suami dan anaknya.
- 7 Peraturan Menteri Sosial RI Nomor: 86/HUK/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial RI, Pasal 281 menyebutkan bahwa Subdirektorat Perlindungan Sosial Pekerja Migran mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang perlindungan sosial pekerja migran.
- 8 Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pemulangan Pekerja Migran Bermasalah dan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah ke Daerah Asal, Pasal 1 ayat (7) yang menyatakan bahwa Perlindungan Sosial bagi PMB dan pekerja migran Indonesia Bermasalah adalah semua upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani risiko dari keguncangan dan kerentanan sosial yang meliputi bantuan sosial, advokasi sosial, dan bantuan hukum dalam pemulangan ke daerah asal.

5. Rumah Perlindungan *Trauma Center*

Rumah Perlindungan Trauma Center (RPTC) dalam kapasitas sebagai crisis centre, RPTC berfungsi sebagai pusat penanggulangan masalah tindak kekerasan, yang terdiri dari: (1) layanan informasi dan advokasi; dan (2) layanan rumah perlindungan (shelter unit). Selanjutnya, dalam kapasitas sebagai pusat trauma (*trauma centre*), RPTC berfungsi pula sebagai wahana pemulihan traumatik, yang terdiri dari: (1) layanan rehabilitasi psikososial dan spiritual; dan (2) layanan resosialisasi dan rujukan.

6. Hak dan Kewajiban Calon Pekerja Migran Indonesia

Hak calon pekerja migran Indonesia :

Setiap calon pekerja migran Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. bekerja di luar negeri;
- b. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan pekerja migran Indonesia ;
- c. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- e. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.
- f. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;

- h. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan pekerja migran Indonesia ke tempat asal;
- i. memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Kewajiban pekerja migran Indonesia:

Setiap calon pekerja migran Indonesia mempunyai kewajiban untuk:

- a. menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. membayar biaya pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulauan pekerja migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

7. Persyaratan Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri.

Perekrutan calon pekerja migran Indonesia oleh pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia dilakukan terhadap calon pekerja migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan:

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon pekerja migran Indonesia yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan

d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Selain persyaratan tersebut di atas, menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, calon pekerja migran Indonesia juga wajib memiliki dokumen – dokumen, yaitu :

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. visa kerja;
- h. perjanjian penempatan kerja;
- i. perjanjian kerja, dan
- j. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) adalah kartu identitas bagi pekerja migran Indonesia Yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

Setelah calon pekerja migran Indonesia memenuhi persyaratan yang ditentukan, maka para calon pekerja migran Indonesia wajib mengikuti serangkaian prosedur sebelum nantinya ditempatkan di luar negeri. Pada masa pra penempatan kegiatan calon pekerja migran Indonesia meliputi:

- a. Pengurusan SIP3MI;

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja migran Indonesia Di Luar Negeri, pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP3MI dari Menteri. Untuk mendapatkan SIP3MI, pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia swasta harus memiliki:

- 1) Perjanjian kerjasama penempatan;
- 2) Surat permintaan pekerja migran Indonesia dari pengguna;
- 3) Rancangan perjanjian penempatan; dan
- 4) Rancangan perjanjian Pekerja Migran Indonesia.

Dalam proses untuk mendapatkan SIP3MI tersebut, surat permintaan pekerja migran Indonesia dari Pengguna perjanjian kerjasama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Selain itu Pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia swasta dilarang mengalihkan atau memindahkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon pekerja migran Indonesia.

b. Perekrutan dan seleksi;

Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon pekerja migran Indonesia sekurang- kurangnya tentang:

- 1) tata cara perekrutan;
- 2) dokumen yang diperlukan;
- 3) hak dan kewajiban calon pekerja migran Indonesia ;
- 4) situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan
- 5) tata cara perlindungan bagi pekerja migran Indonesia .

Informasi disampaikan secara lengkap dan benar. Informasi wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia swasta.

c. Pendidikan dan pelatihan kerja;

Calon pekerja migran Indonesia wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam hal pekerja migran Indonesia belum memiliki kompetensi kerja pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

d. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon pekerja migran Indonesia dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon pekerja migran Indonesia dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.

e. Pengurusan dokumen;

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon pekerja migran Indonesia harus memiliki dokumen yang meliputi:

- 1) Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- 2) Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- 3) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- 4) Sertifikat kompetensi kerja;
- 5) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;

- 6) Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- 7) Visa kerja;
- 8) Perjanjian penempatan kerja;
- 9) Perjanjian kerja, dan
- 10) KTKLN

f. Uji kompetensi;

g. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan Pembekalan Akhir

Tugas PAP adalah memberikan materi tentang aturan negara setempat. Perjanjian kerja (hak dan kewajiban pekerja migran Indonesia), serta pembinaan mental dan kepribadian. Adanya PAP ini diharapkan pekerja migran Indonesia sudah siap menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang akan timbul kemudian. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dimaksudkan untuk memberikan pemahaman pendalaman terhadap:

- 1) peraturan perundang-undangan di negara tujuan; dan
- 2) materi perjanjian kerja.

Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) menjadi tanggung jawab Pemerintah.

8. Pemberangkatan.

Adanya persyaratan dan prosedur yang harus dipenuhi oleh calon pekerja migran Indonesia tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dengan perencanaan tenaga kerja akan memudahkan pemerintah maupun calon pekerja migran Indonesia dalam memecahkan persoalan mengenai ketenagakerjaan termasuk perlindungan kepada calon pekerja migran Indonesia, baik waktu sekarang maupun yang akan datang.

9. Institusi Yang Berwenang Terhadap Indonesia

1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans)

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja migran Indonesia di Luar Negeri pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia terdiri dari Pemerintah, Pelaksana Penempatan pekerja migran Indonesia swasta dan Perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri. Pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia dari pemerintah dilaksanakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans).

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi;
4. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas; dan
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Swasta (PMIS)

Pada Pasal 1 bagian (9) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, Pelaksana Penempatan pekerja migran Indonesia Swasta (PMIS) adalah badan hukum yang telah memiliki izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja migran

Indonesia .Untuk dapat memperoleh SIP3MI pekerja migran Indonesia pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia swasta harus memenuhi persyaratan:

- (a) memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit sebesar Rp. 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah);
- (b) menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk depositopaling sedikit Rp.1.500.000.000,00 (satu milyar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam perlindungan pekerja migran Indonesia ;
- (c) memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan;
- (d) memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia .

3. Hubungan Kerjasama Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) dan Pelaksanaan Penempatan Pekerja MigranIndonesia Swasta (PPPMIS)

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) dalam kedudukannya sebagai pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia di luar melakukan hubungan kerjasama dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPPTKIS)Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja migran Indonesia di Luar Negeri, Pekerja migran Indonesia sebagai pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia swasta memiliki tugas diantaranya sebagai pengawas, pembina, pelindung dan bertanggungjawab atas masa pra penempatan, penempatan dan purna penempatan.

10. Perjanjian Pekerja Migran Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Sedangkan perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Pasal 1 angka 12 tentang Perlindungan pekerja migran Indonesia di Luar Negeri, “Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak”. Menurut Pasal 1601 KUHPerdara, yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja adalah perjanjian kerja perburuhan, “Perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak yang lain, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Perjanjian kerja yang diatur dalam Bab 7A Buku III KUHPerdara, mula-mula bersifat hokumprivat, namun dalam perkembangannya banyak ketentuan-ketentuan yang tidak berlaku lagi dan diganti dengan peraturan baru yang bersifat publik. Perjanjian kerja dalam Bab 7A Buku III KUHPerdara mngenal sifat umum, artinya tidak membedakan lapangan perusahaannya maupun orang-orang yang mengadakan perjanjian kerja. Namun sistem umum ini ada pengecualiannya yaitu perjanjian kerja tidak berlaku lagi bagi pegawai negeri.

11. Perlindungan Hukum Pekerja Migran / Tenaga Kerja Indonesia

Pasal 1 Ayat (5,6,7,8) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 menjelaskan bahwa Perlindungan pekerja migranIndonesia adalah segala upaya melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjadinya

pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut.

1. Perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.

F. Kebijakan Penanganan Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Di Luar Negeri

Berdasarkan Peraturan Presiden No.45/2013 dibentuk Tim Koordinasi untuk Pemulangan pekerja migran Indonesia oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan BP3TKI. Dalam hal khusus seperti dilakukan berdasarkan masa waktu kerja, usia, kondisi kesehatannya, pekerja migran Indonesia yang bermasalah dan negara penempatan tidak menjamin keselamatan pekerja migran Indonesia, dan beberapa pekerja migran Indonesia yang bersangkutan tidak memiliki izin kerja atau dokumen yang sah untuk bekerja, atau yang bekerja tidak sesuai dengan izin kerja dan dokumen yang sah.

Tim Koordinasi dalam menyelesaikan tugasnya yaitu dengan melakukan perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan pemulangan pekerja migran Indonesia dari titik debarkasi sampai ke daerah asal melakukan kerja sama sesuai dengan Pasal 11 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2013 yaitu Tim Koordinasi dalam melaksanakan tugas dapat bekerja sama dengan Gubernur, Bupati/Walikota dan/atau pihak-pihak lain yang terkait.

Penyusunan perencanaan pemulangan pekerja migran Indonesia berdasarkan Peraturan Presiden No.45/2013 yang membentuk Tim Koordinasi untuk Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia antara Dinas Sosial Tenaga Kerja Transmigrasi dengan BP3TKI. Pemulangan berdasarkan masa waktu kerja, usia, kondisi kesehatannya pekerja migran Indonesia yang bermasalah, pekerja migran Indonesia yang bersangkutan tidak memiliki izin kerja atau dokumen yang sah untuk bekerja. Mendata di pelabuhan merupakan Tugas Kantor BP3TKI, DINSOSNAKERTRANS, IMIGRASI, KP3 dan Kesehatan Pelabuhan dalam pemulangan ke daerah asal pekerja migran Indonesia .

G. Kelemahan Kebijakan Penanganan Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Saat Ini

Rencana pemulangan dibedakan menjadi 2 (dua) tahap. Tahap pertama adalah pemulangan dari embarkasi (luar negeri) menuju debarkasi (di Indonesia . Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah dari embarkasi menuju debarkasi ada yang dilakukan atau dibiayai oleh pemerintah negara di mana Pekerja Migran Indonesia Bermasalah berada (luar negeri) dan ada yang dilakukan atau dibiayai oleh pemerintah RI.

Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah selain yang dilakukan oleh BNP2TKI dan Kementerian Sosial masih terdapat peluang peningkatan pemberdayaan masyarakat di perdesaan dengan melibatkan kementerian/lembaga teknis terkait, sesuai dengan potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada. Pelaksanaan pemberdayaan harus dilaksanakan secara terkoordinasi dari pemerintah pusat sampai ke Daerah Asal. Di samping itu, perlu meningkatkan peran pengusaha dan masyarakat melalui Corporate social responsibility (CSR).

Hasil Pendataan pekerja migran Indonesia Bermasalah dilaporkan oleh Kementerian Luar Negeri kepada Mentari Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Untuk selanjutnya Menko mengadakan rapat koordinasi dengan Menteri terkait untuk menyusun rencana pemulangan dan pemberdayaan pekerja migran Indonesia Bermasalah dan penganggarannya.

Faktor-faktor lain seperti kinerja aktor terkait sangat berpengaruh terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Sehingga dengan lemahnya perlindungan tersebut perlu dilakukan kembali pengkajian terhadap Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan pekerja migran Indonesia Di Luar Negeri. Selain itu, koordinasi antara stakeholder serta Pemerintah perlu ditingkatkan guna mempermudah kelancaran administrasi dan penanganan terhadap tindakan melawan hukum yang dilakukan pihak stakeholder terhadap Pekerja migran Indonesia di luar negeri.

H. Rekonstruksi Kebijakan Penanganan Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah (PMIB) Berbasis Nilai Keadilan Bermartabat

Hukum yang ada saat ini diakui cukup komprehensif, tetapi masih diperlukan perbaikan lebih lanjut, khususnya hal yang berkaitan dengan hak migran dan keluarganya di Indonesia maupun luar negeri. Pemerintah pusat perlu memperbaiki kerja sama internal antar badan pemerintah juga antar pemerintah pusat, regional dan pemerintah daerah serta pemangku kepentingan yang terlibat dalam pengelolaan migrasi tenaga kerja. Laporan ini menemukan bahwa tingkat keterlibatan pihak yang berwenang dengan migran sangat kecil. Seharusnya ada konsultasi yang lebih baik dengan para pekerja migran Indonesia dan keluarga mereka di setiap tingkat dan selama proses migrasi.

Moratorium ke Negara Timur Tengah tidak akan efektif bila tidak diimbangi dengan solusi yang baik. Selama tidak adanya lapangan pekerjaan, upah layak, dan peraturan yang jelas untuk buruh migran Indonesia beserta keluarganya yang berspektif pada perlindungan HAM dan keadilan di negeri sendiri. Tugas besar Pemerintah Indonesia adalah meratifikasi dan merevisi Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia yang selama ini masih banyak menguntungkan PPTenagaKerja Indonesia Swasta tapi jauh dari perlindungan hukum dan penegakan HAM bagi buruh migran Indonesia dan anggota keluarganya.

Manajemen yang lebih baik untk menangani pekerja migran Indonesia yang pulang kampung atau program repatriasi, seharusnya dikembangkan ke arah yang aman dan mudah bagi pekerja migran Indonesia yang pulang ke negara asal. Di sisi lain, program reintegrasi sebaiknya memaksimalkan hasil positif migrasi bagi pekerja migran Indonesia perorangan, masyarakat setempat dan pembangunan nasional. Ini bisa dilakukan dengan menciptakan kondisi yang memungkinkan pekerja migran Indonesia untuk berinventasi pada pekerjaan layak yang produktif dan berpotensi membangun komunitas lokal. Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu, baik dari aspek

komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

I. Simpulan

1. Konstruksi Kebijakan Penanganan Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Di Luar Negeri.

Dalam realitasnya Kebijakan penanganan Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Penyebabkan kesulitan dalam alokasi anggaran melalui APBD dan sistem pemulangan PIMB belum stabil padahal kontribusi yang diberikan pekerja migran atau tenaga kerja Indonesia luar biasa besar. Volume *remitansi* buruh migran Indonesia yang pada tahun 2017 berjumlah US\$ 5,8 milyar dan remitansi pada tahun 2016 mencapai angka hingga USD 10,6 Miliar sehingga pada tahun 2017 terjadi penurunan remitansi sebesar Rp 3, 604 Triliun. Namun demikian masih banyak pandangan (termasuk pemerintah) yang menganggap rendah pekerja migran atau tenaga kerja Indonesia ini. Pemerintah menyebutnya sebagai pekerjaan di sektor informal, tidak terampil dan berupah rendah. Secara legislasi, di tingkat nasional, terdapat Undang-undang No. 18/2017 yang mengatur Tentang Perlindungan Pekerja Indonesia Di Luar Negeri.

Upaya pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-undang nomor 18 Tahun 2017 pasal 28, Kebaharuan dalam UU PPMI ini yang tidak ada di UU 39/2004 mengenai pengaturan pembentukan layanan terpadu satu atap/pintu di tingkat daerah (pasal 38) sehingga pemerintah daerah memiliki mandat untuk membentuk Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA).

Secara UU, keberadaan LTSA pada saat itu bukan menjadi mandat daerah sehingga pembentukan LTSA membutuhkan upaya besar dalam pendiriannya, meskipun pada prakteknya, keberadaan LTSP/LTSA telah ada. Seluruh instansi yang bertugas memberikan layanan terhadap dokumen PMI dalam wadah satu atap. LTSP melibatkan unsur instansi di tingkat daerah seperti Disnakertrans Tanjung Pinang, BP3TKI, Imigrasi Tanjung Pinang, sarana kesehatan, bank peserta program (BRI), konsorsium asuransi, pelayanan pajak BFLN dan maskapai penerbangan, Syah Bandar Laut.

2. Kelemahan Kebijakan Penanganan Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Saat Ini.

Lemahnya Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. KTKLN yang belum berfungsi di luar negeri;
2. Kegagalan Peran pekerja migran Indonesia Swasta dalam perlindungan pekerja migran Indonesia ;
3. Indikasi Penyimpangan Pasal 1 ayat (9) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri.

Pengaturan yang lebih jelas dalam UU PPMI didorong oleh berbagai permasalahan yang terjadi akibat dari pelaksanaan UU 39 tahun 2004. Dalam UU 39/2004, tugas dan peran pemerintah tidak jelas. Hal ini dilihat dari pasal 5 ayat 1 dan 2 yang mana peran dan tugas pemerintah adalah mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggara penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Selain itu dalam pelaksanaannya pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenang dan/ atau tugas perbantuan kepada pemerintah

daerah. Implikasi dari pasal 5 ayat 1 dan 2 ini menyebabkan pertama, tersentralistiknya layanan migrasi kerja mulai dari layanan dokumen, pendidikan dan pelatihan hingga penanganan kasus yang dilakukan di Jakarta atau kota besar lainnya. Akibatnya peran pemerintah daerah tidak jelas dalam melindungi buruh migran Indonesia.

Kedua, dengan adanya tugas pemerintah mulai dari mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi menyebabkan pemerintah tidak bisa secara obyektif menjalankan perannya. Sebagai pelaksana sekaligus berperan mengawasi secara obyektif kegiatan yang dilakukan sendiri, dapat menyebabkan pertentangan atau konflik didalam dirinya. Meskipun pengawasan ini dapat diartikan positif sebagai pengawasan internal di dalam tubuh pemerintah sendiri, namun ketika pemerintah melakukan pengawasan eksternal kepada PPTKIS atau kepada buruh migran, siapa yang akan menilai kinerja pengawasan eksternal yang dilakukan oleh pemerintah? Oleh karenanya, kedua peran ini seharusnya diimbangi oleh dua pihak yang berbeda satu dari yang lain atau harus ada pembagian peran jelas siapa yang menjadi regulator (membuat regulasi dan pengawasan) dan operator (melaksanakan kebijakan).

Ketiga, Turunan dari UU 39/2004 yakni Pepres No 81 tahun 2006 tentang BNP2TKI menciptakan konflik antara BNP2TKI dengan Kemnaker yang tertuang pada pasal 41 karena tidak menjelaskan hubungan antara BNP2TKI dan Kemnaker, apakah masing-masing berdiri sendiri atau terpisah-pisah atautkah keduanya wajib melakukan kerjasama.

Keempat, dalam hal koordinasi dan pengawasan antar kementerian dan badan untuk menghilangkan ego sektoral dalam UU 39/2004 justru tidak jelas dan berakibat pada lemahnya pengawasan. UU 39/2004 tidak mengamanatkan mekanisme antar lembaga

pemerintah dalam hal pembinaan dan pengawasan. Misalnya pasal mengenai pembinaan ada di pasal 86 dan pasal 95. Di pasal ini diatur tugas pembinaan dilakukan oleh dua instansi yakni BNP2TKI dan Kemnakertrans. Sama halnya di pasal pengawasan dimana BNP2TKI juga berwenang untuk melakukan pengawasan (pasal 95 ayat 2b) dan Kemnakertrans dan Kementerian Luar Negeri juga dimandatkan untuk melakukan pengawasan (Pasal 5,7 dan 92). Diperjelas pula bahwa tugas pengawasan menurut peraturan turunan UU 39/2004 mengenai PP No 4 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dilakukan oleh kementerian yang bertanggungjawab pada urusan ketenagakerjaan dan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang hubungan luar negeri dan politik luar negeri.

Dalam PP tersebut telah diatur mengenai apa saja yang harus diawasi, kewenangan dan mekanisme pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi serta mekanisme koordinasi pengawasan baik di tingkat kabupaten, provinsi, pusat dan luar negeri. Sayangnya dalam PP tersebut tidak diatur mengenai periodisasi pengawasan yang dilakukan dari tingkat daerah hingga luar negeri serta tidak diamanatkan mengenai mekanisme pertanggungjawaban pengawasan yang sudah ada kepada publik sehingga publik mengetahui mengenai laporan pengawasan yang telah dilakukan oleh pemerintah.

3. Rekonstruksi Kebijakan Penanganan Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah (PMI-B) Berbasis Nilai Keadilan Bermartabat.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri, menyangkut juga

hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu, baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

Apalagi, setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Karena itu, perlindungan yang terbaik haruslah muncul (diawali) dari diri tenaga kerja itu sendiri, intinya wajib mematuhi ketentuan hukum yang berlaku di dalam maupun di luar negeri. Sebab, jika sebaliknya, maka yang terjadi justru perbuatan melanggar hukum, yang upaya pembelaan atau perlindungannya akan mengalami banyak hambatan.

Dengan mempertimbangkan kondisi yang ada serta peraturan perundang-undangan, maka rekonstruksi yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 6.1

Rekonstruksi Kebijakan Penanganan Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah (PMI-B) Berbasis Nilai Keadilan Bermartabat

No	Penanganan Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah	Kelemahan	Rekonstruksi Penanganan Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah (PMI-B) Berbasis Nilai Keadilan Bermartabat
-----------	--	------------------	---

1.	<p>Perpres No. 45 Tahun 2013 Tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia</p> <p>Pasal 2 <i>Situasi khusus pemulangan Pekerja Migran Indonesia meliputi:</i></p> <p>a. <i>Terjadi bencana alam, wabah penyakit, perang;</i></p> <p>b. <i>Pendeportasian besar-besaran; dan/atau</i></p> <p>c. <i>Negara penempatan tidak lagi menjamin keselamatan pekerja migran Indonesia .</i></p>	<p>PemulanganTenaga Kerja Indonesia hanya mengacu dalam keadaan khusus/tertentu saja dan kurang memperhatikan alasan kebutuhan personal pekerja migran Indonesia .Situasi khusus meliputi:</p> <p>a. Terjadi bencana alam, wabah penyakit, perang;</p> <p>b. Pendeportasian besar-besaran; dan/atau</p> <p>c. Negara penempatan tidak lagi menjamin keselamatan Tenaga Kerja Indonesia</p>	<p>Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia hanya mengacu dalam keadaan khusus/tertentu</p> <p>Situasi khusus meliputi:</p> <p>a. <i>Terjadi bencana alam, wabah penyakit, perang;</i></p> <p>b. <i>Pendeportasian besar-besaran; dan/atau</i></p> <p>c. <i>Negara penempatan tidak lagi menjamin keselamatan</i></p> <p>d. <i>Pekerja migran Indonesia</i></p> <p>e. Maladministrasi (ilegal) secara signifikan akan mengancam negara yang ditempati.</p>
2.	<p>Perpres No. 45 Tahun 2013 Tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia .</p> <p>Pasal 17</p> <p>(1) <i>Dalam hal Tenaga Kerja Indonesia yang akan dipulangkan mempunyai keluarga, maka pemulangan tersebut termasuk keluarganya sampai ke daerah asal.</i></p> <p>(2) <i>Keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi isteri/suami dan anaknya.</i></p>	<p>Pemerintah Indonesia tidak memiliki <i>standing position</i> di negara penempatan, akan tetapi Pemerintah Indonesia memiliki kemampuan untuk lebih bisa mengakomodir keinginan pekerja migran Indonesia yang berkeinginan kembali bekerja ke luar negeri dan tidak ingin kembali ke kampung halaman dapat diberikan pelatihan di <i>entry point</i> deportasi dan selanjutnya disalurkan secara legal</p>	<p>Perpres No. 45 Tahun 2013 Tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga KerjaIndonesia</p> <p>Pasal 17</p> <p>(1) <i>Dalam hal Tenaga Kerja Indonesia yang akan dipulangkan mempunyai keluarga, maka pemulangan tersebut termasuk keluarganya sampai ke daerah asal.</i></p> <p>(2) <i>Keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi isteri/suami dan anaknya.</i></p> <p>(3) Dalam hal Pekerja Migran Indonesia yang berkeinginan kembali bekerja ke</p>

			luar negeri dan tidak ingin kembali ke kampung halaman dapat diberikan pelatihan di entry point deportasi dan selanjutnya disalurkan secara legal.
3.	Indikasi Penyimpangan Undang-undang 18 Tahun 2017 Pasal 1 ayat (9) Nomor Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. “perlindungan 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	Pasal ini menunjukkan bahwa Undang-undang ini memiliki indikasi terhadap penyimpangan Undang-undang Dasar yang berbunyi “ <i>melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.</i> ”	Sejak 2010, Undang-undang tersebut selalu diagendakan dalam proses revisi di Program Legislasi Nasional DPR namun tak pernah ada progres yang signifikan, sehingga perlu secepatnya diratifikasi dengan memperhatikan kebutuhan perlindungan pekerja migran Indonesia sesuai dengan amanat UUD’45 yang berbunyi “ <i>melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia .</i> ” Tambahan pada pasal yang belum masuk pada point terakhir Pasal 1 ayat (9) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017. “perlindungan pekerja migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan

	hukum, ekonomi dan sosial”.		haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial, pendidikan bermartabat dengan melalui pendekatan revolusi mental”.
--	-----------------------------	--	---

A. Saran

1. Meskipun telah ada perbaikan dalam UU PPMI dalam hal kelembagaan dan tata kelola migrasi tenaga kerja yang awalnya berorientasi kepada bisnis menjadi berorientasi kepada pelayanan publik, namun UU PPMI tidak dapat diimplementasikan secara maksimal bila tidak ada peraturan turunannya. Dari 28 peraturan turunan mandat UU PPMI, Pemerintah rencananya akan memangkas menjadi 14 peraturan turunan, adapun rekomendasi guna mengatur pelayanan pemerintah sebagai berikut:
 - a. Mengatur mengenai mekanisme standar pelayanan minimal di dalam LTSA dimana dalam standar pelayanan minimal, layanan LTSA harus online dari tingkat desa sampai luar negeri, terjangkau, terinformasikan, bebas pungli, transparan, dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan. Selain itu fungsi LTSA sebagai edukasi kepada warga agar mengurus dokumen kerja sendiri. Bila layanan yang ada jelas, tidak ada pungli, bermanfaat dan tegas harus mengurus dokumen sendiri seperti pengurusan KTP maka PMI akan mampu mengurus dokumen persyaratan kerja sendiri sebagai bagian dari perlindungan awal sebelum bekerja ke luar negeri.

- b. Mengatur kejelasan mengenai tahapan migrasi kerja mulai dari verifikasi dokumen jati diri, surat izin, sertifikasi kesehatan, sertifikasi keterampilan kerja, dokumen penempatan seperti perjanjian penempatan dan perjanjian kerja, paspor, visa kerja, kartu kepesertaan BPJS yang tersosialisasikan di dalam gedung LTSA dan di masyarakat umum sehingga masyarakat dapat mengurus persyaratannya sendiri tanpa bantuan pihak lain.
- c. Memastikan kewenangan untuk menerbitkan SIP2MI apakah menjadi kewenangan Kemaker atau Badan. Jika tidak ada kepastian kewenangan, akibatnya dapat terjadi perebutan kewenangan menerbitkan SIP2MI. Dalam definisi UU PPMI pasal 1 huruf 17 disebutkan SIP2MI (Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia) adalah surat yang diberikan oleh kepala badan ke perusahaan penempatan PMI. Namun di pasal 39 huruf 1 disebutkan bahwa tugas pemerintah (Menteri) yang menerbitkan dan mencabut SIP2MI). Apakah peran Badan hanya sebagai “kurir” SIP2MI yang dibuat oleh Kemaker untuk diserahkan kepada P3PMI atau Badan memiliki otoritas juga untuk membuat SIP2MI seperti pemerintah (Menteri).
- d. Meskipun dalam UU PPMI sudah dimandatkan untuk melakukan pengawasan namun pasal terkait dengan pengawasan sangat umum. Berkaca dari PP Pengawasan TKI (peraturan turunan UU 39/2004), kedepan untuk optimalisasi implementasi UU PPMI, diperlukan PP terdiri mengenai pengawasan. Bila dalam PP No 4 Tahun 2015 telah mengatur mengenai ruang lingkup pengawasan, mekanisme pengawasan dan mekanisme koordinasi antar instansi baik dari tingkat daerah hingga di luar negeri, maka PP Pengawasan yang terbaru selain mengatur tiga hal ini juga harus mengatur mengenai alur, tata cara pengawasan yang lebih detail, mekanisme pelaporan kepada publik dan koordinasi dengan lembaga lain terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan PMI.

- e. Memastikan peran dan tugas pemerintah dalam hal pengawasan (pasal 76 UU PMI) agar pemerintah terlibat aktif melalui nota pengawasan yang dibuat oleh pemerintah dan memastikan ruang lingkup keterlibatan organisasi pekerja migran atau masyarakat sipil dalam penyusunan kebijakan dan pengawasan baik di tingkat daerah hingga pusat.
-
2. Sesuai Inpres Nomor 06 Tahun 2006 tentang tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia , Kementerian Luar Negeri harus memperluas Sistem Pelayanan Warga (*Citizen Service*) di Negara-negara tujuan penempatan pekerja migran Indonesia. Pembentukan Sistem Pelayanan Warga bertujuan untuk memberikan pelayanan dan perlindungan kepada WNI secara terpadu yang bersifat cepat, tepat, murah, ramah, memuaskan, transparan, bebas pungutan liar dan bertanggung jawab, dengan melibatkan seluruh unsur yang ada di Perwakilan RI di luar negeri.
Selain itu guna memaksimalkan kerja lembaga lembaga pemerintah yang diamanatkan melalui undang-undang nomor 17 tahun 2018 dalam hal mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggara penempatan dan perlindungan Pekerja Migran di luar negeri sebaiknya lembaga lembaga tersebut melakukan langkah secara cepat dan strategis, bersinergi mewujudkan tata kelola yang baik transparan, tidak tebang pilih, adil dan bermartabat.
 3. Mengingat banyaknya pekerja migran Indonesia yang bermasalah di Luar Negeri, maka seyogianyalah ditingkatkan anggaran perlindungan Kemlu dan Perwakilan sedikitnya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan. Dengan peningkatan anggaran perlindungan yang

cukup, maka diharapkan Kemlu dan Perwakilan RI dapat lebih optimal dalam memberikan pelayanan dan perlindungan bagi WNI dan pekerja migran Indonesia.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Disertasi dengan judul “**REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PENANGANAN PEMULANGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERMASALAH (PMI-B) BERBASIS NILAI KEADILAN BERMARTABAT**” yang menjadi syarat untuk mengikuti ujian tertutup tahapan ujian pada Program Doktor Ilmu Hukum UNISSULA Semarang.

Atas selesainya penulisan disertasi ini, sebagai ungkapan rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga nilainya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, Bapak Ir. Prabowo Setiyawan, MT., Ph.D. beserta staff dan dosen yang telah membantu selama studi lanjut di Program Doktor Ilmu Hukum UNISSULA Semarang.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang Prof. Dr.H Gunarto, S.H, S.E,Akt, M.Hum yang telah memberikan masukan dan kemudahan penulis dalam mengerjakan studi di Unissula Semarang.
3. Prof. Dr. Teguh Prasetyo, S.H., M.Si, selaku Promotor yang sangat sabar dan selalu memberi masukan-masukan serta pemikiran-pemikiran dan selalu memberi semangat kepada penulis.
4. Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum, selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNISSULA dan Co-Promotor yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan-masukan dalam penyusunan disertasi ini, sehingga rancangan disertasi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.
5. Segenap Dosen pengajar Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Unissula yang telah banyak memberikan ilmunya kepada saya promovendus.
6. Segenap para staf PDIH FH UNISSULA, ucapan terimakasih atas bantuannya yang berharga dalam memberikan pelayanan yang prima.
7. Keluarga yang selalu mendukung dan memberikan semangat dan doa bagi penulis untuk menyelesaikan disertasi.

Dengan iringan doa semoga amal baik beliau-beliau mendapatkan rahmat dari sekaligus balasan yang setimpal dari Allah SWT baik di dunia maupun akhirat. Amin.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini adalah jauh dari harapan, oleh karenanya kritik, saran dan masukan yang membangun dari pembaca, baik dari kalangan dosen, mahasiswa, praktisi hukum sangat penulis harapkan. Semoga penulisan disertasi ini dapat bermanfaat bagi pengembang ilmu hukum.

Semarang, April 2019

Penulis

H. M. Juramadi Efram, S.H.,M.H.
PDIH. 03.V.14.0191