

**PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/TENAGA KERJA INDONESIA
OLEH PEMERINTAH DAERAH****Ihsan Dzuhur Hidayat, Waluyo, Fatma Ulfatun Najicha**

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

ihsan_fh19@student.uns.ac.id, waluyo.fh@staff.uns.ac.id, fatmanajicha_law@staff.uns.ac.id**ABSTRACT**

Protection of Migrant Workers is a shared responsibility, both from the Central government and local governments. This study aims to comprehensively analyze the Protection of Indonesian Migrant Workers by the Local Government. By using normative juridical approach methods as well as using interactive analysis models. It can be obtained from the discussion that the local government has responsibility and authority in carrying out the protection of migrant workers. According to the provisions of Law No. 23 of 2014 on Local Government, the District Government is obliged to carry out affairs in the field of employment. Employment affairs that are the authority of the district / city government include: Job Training and Labor Productivity, Labor Placement, Industrial Relations and Employment Supervision. Sub Division of Work Placement, District has authority in terms of Protection of Indonesian Migrant Workers both pre and after placement. The form of Protection of PrePlacement of Indonesian Migrant Workers in the region can be in the form of Supervision in terms of making employment agreements ranging from recruitment, education and training. Full-time forms of protection can be in the form of problem solving, defense of the fulfillment of the rights of Indonesian migrant workers and physical and psychic recovery and management of return.

Keywords: Local Government, Protection of Indonesia Migrant Workers, Indonesia Workers

ABSTRAK

Perlindungan Pekerja Migran menjadi tanggungjawab bersama, baik dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah. Dengan menggunakan Metode pendekatan yuridis normatif serta menggunakan model analisis interaktif. Dapat diperoleh hasil pembahasan bahwa Pemerintah daerah mempunyai Tanggung Jawab dan Wewenang dalam melakukan Perlindungan Pekerja Migran. Menurut ketentuan Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Kabupaten wajib melaksanakan urusan di bidang ketenagakerjaan. Urusan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah kabupaten/kota adalah meliputi: Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Sub Bidang Penempatan Kerja, Kabupaten mempunyai wewenang dalam hal Perlindungan Pekerja Migran Indonesia baik pra maupun purna penempatan. Bentuk Perlindungan Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia di daerah dapat berupa Pengawasan dalam hal Pembuatan perjanjian kerja mulai dari perekrutan, Pendidikan dan pelatihan. Bentuk perlindungan Purna Penempatan dapat berupa penyelesaian masalah, pembelaan terhadap dipenuhinya hak-hak pekerja migran Indonesia dan pemulihan fisik dan psikis serta pengurusan kepulangan.

Kata Kunci : *Pemerintah Daerah, Perlindungan PMI, Tenaga Kerja Indonesia*

A. PENDAHULUAN

Otonomi daerah yang diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UUPD) telah menempatkan kewenangan pemerintahan secara utuh kepada daerah Kabupaten/Kota sebagai daerah otonom yang mempunyai kewenangan dan keleluasaan untuk

membentuk dan melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat. UUPD memberikan kewenangan yang sangat luas kepada daerah.

Salah satu urusan wajib pemerintahan daerah kabupaten adalah bidang tenaga kerja. Berdasarkan UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya di



lampirannya disebutkan bahwa kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota bidang tenaga kerja adalah meliputi 3 (tiga) sub urusan yaitu: Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial

Salah satu kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bidang tenaga kerja sub urusan Penempatan Tenaga Kerja adalah Perlindungan TKI di LN (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten.

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor pendukung pembangunan nasional, dan pembangunan daerah pada khususnya karena tenaga kerja masuk dalam sistem pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, perlu adanya pengaturan yang jelas dan tegas tentang tenaga kerja mengingat bahwa seringkali timbul permasalahan antara pekerja dan pemberi kerja mengenai upah, penempatan tenaga kerja, pemberian jaminan perlindungan kesehatan maupun keselamatan, permasalahan pengiriman tenaga kerja asing, dan sebagainya.

Dalam skala makro, di Indonesia regulasi tentang buruh migran lebih terfokus pada pengaturan mekanisme operasional penempatan buruh migran, mulai dari tata cara pendirian Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), struktur pembiayaan dan persoalan-persoalan teknis lainnya. Pembicaraan mengenai hak-hak buruh migran sama sekali tidak tersentuh. Istilah sekarang untuk PJTKI adalah Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI).

Perlindungan Buruh Migran yang menjadi korban memang masih belum maksimal yang dilakukan oleh pemerintah. Selama ini kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan Buruh Migran lebih banyak mengatur tentang regulasi penerahan dan penempatannya saja, tidak pada perlindungannya. Buruh Migran oleh pemerintah Republik Indonesia lebih dipandang sebagai komoditas penghasil devisa dari pada manusia yang memiliki harkat dan martabat. Tetapi apabila kemudian terjadi kasus yang menuntut pemerintah untuk segera menangani, biasanya pemerintah melemparkan tanggung jawabnya kepada Perusahaan Pengerah Buruh Migran untuk menyelesaikannya. Fakta ini memang sangat bertentangan dengan UU No. 39

Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, menyangkut Tugas, Tanggung Jawab dan Kewajiban Pemerintah khususnya Pasal 7 huruf e yaitu: memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Ironisnya keberadaan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia serta keberadaan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) juga tidak membawa perubahan berarti bagi sistem perlindungan buruh migran.

Di beberapa daerah, pengiriman TKI lebih banyak menggunakan jasa pengerah PJTKI Illegal serta melalui calo. Yang pada akhirnya memberi pemahaman masyarakat menempatkan posisi calo menjadi bagian dari institusi dalam prosedur penerahan ke luar negeri. Tingginya jumlah penggunaan pengerah PJTKI illegal dan Praktek percaloan erat hubungannya dengan informasi yang diterima masyarakat sangat terbatas. Hal tersebut biasa ditemui di desa yang mobilitas penduduk desa yang rendah. Maraknya praktek percaloan dan berkembangnya PJTKI yang tidak memiliki kantor cabang di daerah adalah bagian lemahnya monitoring dari kinerja dinas ketenagakerjaan. Lemahnya monitoring berimbas pada ketidakmampuan melakukan perlindungan pada calon buruh migran dalam penyelesaian masalah *pre-departure* (pra pemberangkatan), ketika pihak PJTKI berada diluar wilayah kerjanya.

Melihat lemahnya sistem pengelolaan dan perlindungan pemerintah pusat terhadap buruh migran, maka dirasa perlu menguatkan peran pemerintah daerah sekaligus mengurangi peran sentralistik pemerintah pusat dengan mendorong kebijakan pemerintah daerah dalam pembuatan peraturan daerah guna memproteksi/melindungi rakyatnya, khususnya yang menjadi buruh migran.

Dalam posisi ini, pemerintah daerah seringkali tidak peka dan tidak ada *good will* untuk melakukan tindakan baik dalam

tingkatan kebijakan maupun tindakan-tindakan lain yang sifatnya *affirmative action*. Keterbatasan instrumen hukum khususnya Peraturan Daerah yang menyangkut kewenangan yang mereka miliki seringkali menjadi alasan mengapa mereka tidak melakukan sesuatu atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Ada tujuh persoalan yang dihadapi buruh migrant dan diantisipasi dalam pengaturan di daerah, yaitu: persoalan perekrutan tak sah, Pendidikan dan pelatihan, Pembiayaan, Penanganan dan layanan bantuan hukum, Reintegrasi, data base, dan Pengurusan dokumen dengan mudah dan aman. Dari tujuh itu persoalan tersebut, lima diantaranya adalah preventif, karena berada di dalam negeri.

Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke Luar Negeri dan besarnya jumlah TKI/PMI yang sedang bekerja di Luar Negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di daerah, namun di sisi lain mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya permasalahan.

Peningkatan remitansi merupakan penerimaan devisa negara dari sektor jasa tenaga kerja yang langsung diterima masyarakat. Penerimaan terbesar kedua setelah migas dan terbesar pertama di sektor jasa. Di samping itu juga timbul '*multiplier effect*' seperti misalnya di beberapa daerah tumbuh dan berkembang wirausaha baru eks TKI.

Di satu sisi, Penempatan Pekerja Migran asal Daerah merupakan salah satu upaya untuk mengurangi pengangguran dan kemiskinan, serta berpotensi dalam tumbuh kembang wirausaha baru di Daerah, namun di sisi lain keberadaannya membutuhkan perlindungan untuk menjamin hak-hak dasar dan kesamaan kesempatan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.

B. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode pendekatan yuridis normatif. Metode pendekatan yuridis normatif dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah data sekunder yang berupa Peraturan Perundang-undangan, dokumen hukum lainnya, hasil

penelitian, hasil pengkajian, atau referensi lainnya. Metode yuridis normatif ini juga dilengkapi dengan wawancara.

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Menurut Soerjono Soekanto (1986) data sekunder digunakan dalam penelitian meliputi tiga bahan hukum yaitu :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Peraturan Perundang-undangan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal, literatur, buku, internet, laporan penelitian dan sebagainya berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yang digunakan seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, dan Ensiklopedi.

Di samping itu guna melengkapi informasi dan memperkuat kesimpulan dalam kajian ini digunakan pula data primer. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari Pejabat yang terkait dengan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Boyolali.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode Wawancara yang dilakukan dengan pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali terkait dengan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Boyolali. Sedangkan untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan bahan hukum dengan studi dokumen atau bahan pustaka, baik dari media cetak maupun elektronik.

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis kualitatif. Model analisis kualitatif digunakan model analisis interaktif, yaitu model analisis yang memerlukan tiga komponen berupa reduksi data, sajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi dengan menggunakan proses siklus (H.B. Sutopo, 1998:48). Tiga komponen analisis data di atas membentuk interaksi dengan proses pengumpulan yang berbentuk siklus (*diagram flow*) (HB Sutopo, 1998:37).



C. PEMBAHASAN

Implikasi Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Luar Negeri

Paling tidak terdapat tiga alasan utama yang dijadikan pembenaran kebijakan penempatan PMI ke luar negeri. Meskipun dalam beberapa Negara tujuan pemerintah pernah menerapkan kebijakan moratorium pengiriman PMI. Alasan kemiskinan, tingginya pengangguran di daerah dan alasan kepentingan ekonomi terkait devisa merupakan tiga faktor utama.

Hampir 50% TKI terutama TKW yang pergi keluar negeri adalah karena merasa hidup dalam kemiskinan alias ketidakcukupan. Sementara lapangan kerja yang tersedia tidak dapat menampung, maka alternatif pilihan adalah menjadi TKW. 'Kemiskinan' yang menjadi motivator bagi para calon TKI terutama TKW ternyata di manfaatkan oleh sebagian pihak untuk mengeksploitasi mereka. Di sinilah akhirnya kemiskinan seseorang bertemu dengan keserakahan orang yang lainnya. Sistem birokrasi yang penuh ketidakpastian turut juga mendukung. Itulah sebabnya mengapa TKI sebelum diberangkatkan ke luar negeri sudah mempunyai hutang kepada PJTKI yang menyebabkan beberapa bulan (3-5 bulan) pertama mereka sama sekali tidak menerima gaji atau hanya menerima sekitar 10%-nya.

Pengerahan TKI ke luar negeri memiliki implikasi baik yang positif maupun negatif. Dampak positif dari pengerahan TKI biasanya sering dikemukakan oleh pemerintah maupun pihak-pihak yang mendapatkan keuntungan dari pengerahan TKI. Dampak negative yang muncul merupakan fakta dan isu yang sering disuarakan oleh para pegiat yang *care* terhadap buruh *migrant*.

Menurut Jumhur Hidayat Kepala BNP2TKI, menyebutkan implikasi itu antara lain pengurangan pengangguran, peningkatan devisa Negara dan peningkatan ekonomi keluarga Sejak 2007, penempatan TKI ke luar negeri bersifat fluktuatif yakni 696.746 orang pada 2007, 748.825 orang pada 2008, 632.172 orang pada 2009, dan 592.227 orang pada 2010 sehingga sampai dengan 2007-2010 terdapat pengurangan pengangguran sebanyak 2.669.970 orang TKI yang bekerja

di luar negeri atau rata-rata 667.492 orang per tahun. Peningkatan penerimaan devisa sejalan dengan peningkatan TKI yang bekerja di luar negeri. Penerimaan devisa negara adalah melalui pengiriman uang TKI kepada keluarganya (*remitansi*). Devisa yang diperoleh dari TKI tahun 1998/1999 dari 716.418 TKI adalah US \$ 1.242.486.087 (Asri Wijayanti, 2004: 2). Remitansi dari para TKI terus meningkat dan hingga 2010 mencapai 6,62 miliar dolar AS atau Rp57,59 triliun (kurs BI per 15/9 untuk 1 dolar AS = Rp8.700).

Peningkatan remitansi merupakan penerimaan devisa negara dari sektor jasa tenaga kerja yang langsung diterima masyarakat. Jumlah remitansi bahkan menduduki penerimaan terbesar kedua setelah migas dan terbesar pertama di sektor jasa. Untuk itulah julukan Pahlawan Devisa tepat diberikan sebagai penghormatan kepada para TKI. Mengingat pengerahan TKI merupakan salah satu sumber penerimaan negara yang dikategorikan eksport komoditi non migas.

Sementara itu implikasi positif lainnya adalah peningkatan ekonomi keluarga. Dengan remitansi yang diterima langsung oleh keluarga TKI di daerahnya maka berdampak pada peningkatan kesejahteraan keluarga TKI dan mengurangi/mengentaskan kemiskinan. Misalnya apabila setiap TKI dapat menghidupi lima orang (istri, anak dan keluarganya) maka dengan keberadaan TKI di luar negeri yang saat ini sebanyak sekitar 6 juta orang sehingga paling tidak terdapat sebanyak 30 juta orang yang hidup dari jerih payah TKI. Kondisi ini mampu menghidupkan perekonomian lokal dan masyarakat sekitarnya. Dengan demikian terjadi '*multiplier effect*' yang sangat besar terhadap keberadaan TKI di luar negeri. Bahkan di beberapa daerah tumbuh dan berkembang wirausaha baru eks TKI.

Beberapa dampak/implikasi yang bersifat negative dari pengerahan TKI ke luar negeri antara lain: perlakuan yang melanggar hak-haknya sebagai buruh dan bahkan pelanggaran HAM seperti penganiayaan, perlakuan kasar dari majikan, gaji yang tidak dibayar, tidak diberi tempat tinggal yang layak, dan bahkan TKI wanita banyak yang pulang ke Indonesia sudah berbadan dua. Beberapa kasus TKI bahkan tinggal namanya, baik karena dibunuh atau karena dihukum

berdasarkan hukuman Negara tempat bekerja. Kondisi ini menggambarkan bagaimana rendahnya perlindungan hukum bagi TKI yang bekerja di luar negeri.

Problematika Yang dihadapi Pekerja Migran Indonesia/TKI

Maraknya peristiwa buruk yang menimpa para TKI di luar negeri merupakan persoalan TKI yang harus dicarikan solusinya. Terutama oleh pemerintah sebagai pengampu kebijakan, yaitu dengan solusi yang menyentuh pada akar persoalan. Sering kebijakan pemerintah hanya bersifat responsive yang bersifat sesaat atas kasus yang muncul. Sehingga seiring waktu dan kasusnya pun reda, maka upaya penyelesaiannya pun ikut memudar. Padahal tanpa menyentuh persoalan yang mendasar maka potensi munculnya persoalan baru juga akan terjadi lagi.

Persoalan TKI merupakan permasalahan yang rumit. Mulai dari permasalahan personal TKI hingga permasalahan sistem penyelenggaraannya. Ada beberapa faktor yang mengakibatkan ketidakberesan persoalan TKI, diantaranya:

Pertama: Faktor Individu. Kualitas SDM yang tidak disiapkan dengan baik merupakan salah satu faktor kekisruhan TKI selama ini. Padahal sebagai pihak yang dikenal sebagai pahlawan devisa, semestinya pemerintah lebih meningkatkan upaya perbaikan SDM TKI ini. Menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 60 persen tenaga kerja wanita Indonesia tidak lulus sekolah dasar. Hal ini tentu merupakan kendala besar, apalagi tanpa diikuti dengan skill yang memadai. Problem yang muncul adalah ketidaksiapan tenaga kerja yang dikirim dalam hal ini tidak siap dan tidak profesional, khususnya tenaga kerja pembantu rumah tangga. Pembantu rumah tangga yang selalu dapat masalah di lapangan kurang menguasainya pekerjaan dan bahasa di mana komunikasi sangat penting namun penguasaan bahasa kurang maksimal biasanya banyak menimbulkan salah paham dan terjadilah awal dari pertengkaran antara majikan dan pekerja bahkan sampai timbul penganiayaan.

Kedua: Faktor sistem penyelenggaraan. Selama ini hasil kinerja

BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) bisa dikatakan kurang maksimal, maka perlu adanya evaluasi dan perbaikan. Problematika TKI seringkali muncul sejak awal proses pengiriman tenaga kerja. Agen-agen legal maupun ilegal yang mengedepankan *profit oriented* tanpa mengindahkan standarisasi TKI hanyalah akan menimbulkan persoalan kedepannya bagi TKI itu sendiri. Seperti halnya terjadi pemalsuan-pemalsuan dokumen, ketidakberesan proses rekrutmen, dan sebagainya. Karena itu pemerintah harus lebih melakukan kontrol yang lebih ketat hal tersebut.

Tak bisa dipungkiri, banyaknya minat masyarakat yang memilih bekerja di luar negeri adalah akibat semakin menyempitnya lapangan pekerjaan di Indonesia. Negeri yang kaya akan potensi sumber daya alam ini ternyata belum bisa menjamin warganya untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Andai bisa memilih, tentu mereka akan lebih suka untuk dekat dengan keluarga yang dicintainya. Inilah "Pekerjaan Rumah" besar yang harus segera dituntaskan oleh negara ini.

Faktor lain adalah kurangnya pengawasan dan perlindungan hukum sejak perekrutan, pembekalan dan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri sampai pemulangan. Perlindungan hukum bagi TKI di luar negeri dari Pemerintah Indonesia sangat diperlukan. Tetapi kadangkala antar negara pengguna jasa tenaga kerja dengan pemerintah kita belum adanya MoU yang baik dalam penanganan problematik tenaga kerja di Negara-negara tujuan, sehingga penanganan masalah kadang kurang cepat dan kurang perhatian yang maksimal dalam segi perlindungan hukumnya. Kebijakan Pemerintah pada akhir-akhir ini telah melakukan penanganan terhadap TKI yang terlantar di luar negeri untuk dijemput pulang ke Indonesia.

Problematic yang timbul di masyarakat kenapa mereka bisa tertarik bujuk rayu para calo tenaga kerja dalam hal ini banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, untuk itu perlu ada kerja sama para penegak hukum untuk mencegah adanya hal demikian. Adanya beberapa faktor perdagangan tersebut di atas karena:

- a. Kemiskinan;
- b. pendidikan rendah;



- c. pengangguran;
- d. migrasi ke luar daerah dan ke luar negeri;
- e. ketahanan keluarga yang rapuh;
- f. faktor ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan (gender) dan budaya Patriarkhi;
- g. konsumerisme;
- h. meningkatnya permintaan;
- i. dorongan penyiaran dan tulisan di media massa;
- j. penegakan hukum pelaku belum tegas; dan
- k. kesadaran masyarakat dan pemerintah tentang *human trafficking* belum memadai.

Dengan demikian maka problematika tentang pengiriman TKI harus betul-betul menjadi perhatian serius bagi para penegak hukum dan adanya usaha penanggulangan secara preventif dan melakukan kerjasama yang sinergis antar instansi yang terkait, baik dari perekrutan, pembekalan sampai pada pemberangkatan dan pemulangan.

Arti Penting Perlindungan Pekerja Migran (PMI)

Jikalau digali lebih mendalam, kompleksitas problematika PMI ternyata mengalir deras dari hilir sampai hulu. Dari momentum perekrutan, pembekalan/pelatihan, penempatan, pemberangkatan, hingga waktu kepulangan, PMI laksana seekor sapi yang diperah susunya tanpa kontribusi balikan berupa kandang yang bersih dan aman, rumput yang segar, serta nutrisi yang bergizi tinggi.

Ironisnya, kesan yang dikembangkan pemerintahan kita adalah besarnya syahwat mengejar remitensi dilandasi ketidakmampuan menyediakan lapangan kerja bagi warganya. Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang Percepatan Iklim Investasi mendorong aksi ekspor TKI secara signifikan. Targetnya adalah pengiriman 1 juta TKI per tahun dengan target remiten sekitar Rp 169 triliun.

Strategi penyelesaian yang dikembangkan pemerintah kita justru menampakkan pragmatisme akut, dengan stilitiska ala tambal ban penanganan problematika PMI masih bersifat parsial kasuistik. Merujuk pada realita besarnya devisa yang dikeruk dari aksi ekspor-mengekspor warganegaranya, tentu menjadi

harapan kita semua ada pertimbangan pelayanan negara, terutama di wilayah perlindungan hukum. Niscaya, para relawan devisa (PMI) kita tidaklah harus menandakan kembali bahwa mereka juga bagian dari negeri ini.

Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar negeri sebenarnya sudah mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap TKI. Perlindungan hukum di sini dimaksudkan sebagai segala upaya untuk melindungi kepentingan TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum bisa dilakukan dengan cara: (i) politis, yakni dengan melakukan perjanjian kerjasama pemerintah dengan pengguna TKI atau dengan organisasi internasional; (ii) secara sosial kemanusiaan misalnya melakukan kunjungan atau dukungan terhadap TKI yang mendapat masalah hukum seperti menjalani proses pidana; (iii) memberikan bantuan hukum (advokasi, konsultasi hukum, advokasi, dan lain-lain).

Dalam kenyataannya, perlindungan hukum seperti yang dikehendaki oleh UU No. 39 Tahun 2004 masih jauh panggang dari api. Hal ini di antaranya disebabkan, adanya kegagalan format perlindungan hukum seperti yang diharapkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, adanya kegagalan pemahaman sistem hukum yang berlaku di negara setempat, serta adanya oknum-oknum aparat yang justru menjadi akar masalah itu sendiri.

Jika dicermati lebih jauh perlindungan terhadap TKI yang diberikan oleh UU No. 39 Tahun 2004 masih belum memadai. Undang undang tersebut lebih banyak mengatur mengenai mekanisme/prosedur atau tata cara perekrutan, pra penempatan atau paska penempatan termasuk kepulangan TKI sampai di rumah. Perlindungan TKI diatur dalam Bab V Pasal 77 sampai dengan pasal 84. Perlindungan TKI belum mengatur ketentuan ketentuan internasional mengenai buruh migran, misalnya soal hak beristirahat, berserikat, standar upah dan sebagainya. Padahal dalam praktik banyak TKI yang

bekerja melebihi jam seperti yang telah ditentukan dalam konvensi internasional itu.

Oleh karena itu, di masa-masa akhir berlakunya UU No. 39 Tahun 2004, Pemerintah pernah mengambil kebijakan moratorium (penghentian pengiriman TKI). Dengan moratorium sebenarnya Pemerintah Indonesia berharap adanya perbaikan perlakuan terhadap TKI di beberapa negara. Namun moratorium ini menurut Anjrah Lelono Broto, hanya berhenti menjadi *extravagancy policy*, aksi ekspor-mengekspor TKI terus berjalan. Faktor sulitnya mendapatkan pekerjaan di dalam negerilah yang menjadi harga mati menggodanya ringgit, reyal, dan dollar hingga 'memaksa' menjauhi sanak-kerabat dengan prosedur ilegal.

Pemerintah dituntut lebih menajamkan pedang perlindungan hukum bagi relawan devisa kita di mancanegara. Ketidakmampuan menyediakan lapangan kerja di negeri sendiri menjadi sangat menyesak dada apabila juga diikuti dengan ketidakmampuan melindungi warganegaranya di negeri orang. Kesadaran bahwa TKI adalah juga bagian dari negeri ini semoga menjadi kesadaran yang senantiasa ada ketika aparaturnegara menikmati segala fasilitas dari negara. Mengingat salah satu pos pemasukan terbesar negeri ini adalah dari devisa warganegaranya yang rela jauh dari anak dan istri/suami dengan merawat anak dan istri/suami majikannya.

Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten di Bidang Ketenagakerjaan.

Hakekat otonomi adalah penyerahan kewenangan untuk mengatur dan mengurus. Mengatur berarti membentuk regulasi daerah sesuai dengan kewenangannya. Mengurus adalah melaksanakan urusan-urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.

Berdasarkan UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan di bidang ketenagakerjaan merupakan urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh pemerintahan daerah kabupaten/kota. Urusan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah kabupaten/kota adalah meliputi:

SUB BIDANG	KEWENANGAN DAERAH KABUPATEN/KOTA
Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil. e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
Penempatan Tenaga Kerja	a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 Daerah kabupaten/kota. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota. d. Perlindungan TKI di LN (pra dan purna penempatan) di Daerah kab/kota. e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
Hubungan Industrial	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu)

	Daerah kabupaten/kota. b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.
Pengawasan Ketenagakerjaan	

Selanjutnya oleh karena penjabaran lebih lanjut urusan di bidang ketenagakerjaan sebagai amanah UU No 23 Tahun 2014 tersebut belum ada, maka sebagai gambaran dikemukakan sebagaimana yang terdapat dalam PP No 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan PP No 38 Tahun 2007 tersebut urusan bidang ketenagakerjaan tingkat Kabupaten meliputi 7 sub bidang yaitu:

- a. Kebijakan, Perencanaan, Pembinaan, dan Pengawasan;
- b. Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur;
- c. Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- d. Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
- e. Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri;
- f. Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
- g. Pembinaan Ketenagakerjaan.

Selanjutnya yang berhubungan dengan tulisan ini adalah Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri. Urusan-urusan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten adalah:

- a. Pelaksanaan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi calon TKI di wilayah kabupaten;
- b. Pengawasan pelaksanaan rekrutmen calon TKI di wilayah kabupaten;
- c. Fasilitasi pelaksanaan perjanjian kerjasama bilateral dan multilateral

- d. penempatan TKI yang pelaksanaannya di wilayah kabupaten;
- d. Penerbitan rekomendasi izin pendirian kantor cabang PPTKIS di wilayah kabupaten;
- e. Penerbitan rekomendasi paspor TKI di wilayah kabupaten berdasarkan asal/alamat calon TKI;
- f. Penyebarluasan sistem informasi penempatan TKI dan pengawasan penyetoran dana perlindungan TKI di wilayah kabupaten;
- g. Sosialisasi terhadap substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri skala kabupaten;
- h. Penelitian dan pengesahan perjanjian penempatan TKI ke luar negeri;
- i. Pembinaan, pengawasan, dan monitoring penempatan maupun perlindungan TKI di kabupaten;
- j. Penerbitan rekomendasi perizinan tempat penampungan di wilayah kabupaten; dan
- k. Pelayanan keputugan TKI yang berasal dari kabupaten.

Peran Pengawasan Pemerintah Daerah dalam Perlindungan PMI

Perlindungan PMI di luar negeri tak lepas dan masa persiapan, penempatan, hingga purna kerja seorang TKI. Pengaturan atas perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dapat dilihat dalam Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang-undang ini mengatur mekanisme penempatan TKI di luar negeri hingga pemulangan dan penanggulangan berbagai permasalahan yang selama ini dihadapi oleh TKI. Peran pemerintah dalam hal melakukan fungsi pengawasan terhadap penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri terdiri dari:

Perjalanan sejarah penempatan TKI menjadi alasan pembenar bahkan apa yang biasanya dilakukan di masa lalu, itulah yang paling benar. Penempatan dan perlindungan TKI paling tidak harus berpedoman kepada 2 (dua) undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 beserta peraturan

pelaksanaannya. Apabila kedua undang-undang dan peraturan pelaksanaannya dipahami dengan benar, niscaya, siapapun atau lembaga manapun tidak akan terjebak ke masalah kewenangan. Karena, siapapun sebagai pemangku kewenangan, bukanlah menjadi ukuran utama, namun siapa yang mengambil peran yang paling besar dalam menjamin hak-hak PMI. Penanganan kewenangan pelayanan penempatan dan perlindungan PMI harus berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, artinya pemerintah berfungsi merumuskan standar, pedoman, norma, dan kriteria yang diwujudkan dalam berbentuk Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan pembahasannya dengan Menteri Dalam Negeri dan pemangku kepentingan lainnya termasuk BNP2TKI.

Menurut ketentuan Pasal 38 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN mengharuskan kepada Pelaksana Penempatan TKI swasta untuk membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan. Dalam hal ini peran Pemerintah daerah Kabupaten/Kota, melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, adalah untuk: a) Mengetahui perjanjian penempatan kerja itu (Pasal 38 ayat (2)); b) Menerima laporan perjanjian penempatan dari pelaksana penempatan TKI swasta (Pasal 54 ayat (1)); c) Menyaksikan penandatanganan perjanjian kerja (Pasal 55 (3)). Ketentuan yang menyangkut tentang perjanjian kerja ini sangat perlu jika konsekuen dalam pelaksanaannya. Hal ini terkait dengan suatu fenomena bahwa para calon TKI banyak yang belum memiliki perjanjian kerja yang harus mereka pelajari terlebih dahulu sejak pra penempatan. Bahkan menurut Artonang, di antara mereka baru memperoleh naskah perjanjian kerja ketika akan berangkat. Tidak sedikit pula yang tidak betul-betul memahami perjanjian tersebut.

Menurut ketentuan Pasal 85 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 mengatur, "Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota,

Provinsi atau Pemerintah". Ketentuan ini menempatkan pemerintah daerah sebagai institusi yang turut terkena akibat atas suatu permasalahan terhadap pekerja migran. Jika ada masalah, pemerintah daerah harus ikut bertanggung jawab, sementara remitan masuk kepada institusi pemerintah pusat.

Sejak berlakunya UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meliputi: Pelindungan Sebelum Bekerja, Pelindungan Selama Bekerja; dan Pelindungan Setelah Bekerja.

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menurut UU No 18 Tahun 2017 diartikan 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

Setelah TKI bekerja di tempat yang dituju, bukan berarti perlindungan dari Pemerintah berhenti. Setelah penempatan hingga masa pemulangan TKI kembali ke negara asalnya. Bentuk perlindungan TKI yang dapat diberikan Pemerintah adalah berupa penyelesaian masalah, pembelaan terhadap dipenuhinya hak-hak TKI dan pemulihan harkat (fisik dan spikis) TKI serta pengurusan kepulangan TKI Pemerintah memberikan perlindungan dengan memberlakukan *open management* dalam hal perlindungan dan penanganan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Pekerja Migran Indonesia sangat memberikan pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan ekonomi maupun devisa negara. Pekerja Migran Indonesia juga merupakan salah satu jalan keluar dari pengangguran.

Namun, dampak yang cukup besar bagi negara masih menyisakan problematika bagi Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah sebagai *Stakeholder* harus menyelesaikan problematika sampai akar-akarnya. Factor yang mempengaruhi problematika pekerja migran Indonesia antara lain faktor individu/



kualitas SDM, faktor sistem penyelenggara dan faktor kurangnya pengawasan dan perlindungan hukum.

Pemerintah harus lebih memaksimalkan dalam hal perlindungan pekerja migran Indonesia. Pekerja migran Indonesia sebagai bagian dari bangsa ini serta pemasok salah satu pos pemasukan negara ini tentu pemerintah harus memberikan timbal balik yang sama menguntungkan.

Perlindungan Pekerja Indonesia tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah Pusat. Pemerintah Daerah juga mempunyai kewajiban dalam menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah Daerah diberikan kewenangan dalam memberikan Perlindungan baik sebelum/pra maupun sesudah/purna penempatan.

E. DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Ana Sabhara Azmy, Negara dan Buruh Migran Perempuan Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010:2015.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet-1, Sinar Grafika:Jakarta, 2009.

Bambang Sunggono. *Hukum dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Sinar Grafika: 1994.

Samudra Wiwaha, dkk, *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada:1994

Sendjun H. Manulang, *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.

Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Press, Jakarta: 2006

Syafei, *Strategi Meningkatkan Daya Saing SDM TKI Memasuki Era Pasar Bebas*. Cides dan Depnakertrans, Jakarta; 1998

Widjaya HW, *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada:2002.

Undang-Undang:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang *Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang*.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang *Pengesahan International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya)*.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah* sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang *Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang *Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2020 tentang *Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*.

Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang *Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang *Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*.