**STRATEGI KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI LUAR NEGERI (Studi Kasus Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Bab III Tentang Perlindungan Pekerja Migran)**

Winda Berkatin Medfin Bolla1 Basri Kisianta2 Petrus Kase3

Universitas Nusa Cendana Kupang

winda\_berkatin@yahoo.co.id 1, basrikisianta@gmail.com 2, kasepetrus@yahoo.com 3

**Abstract,** Policy strategy is what the government wants to change both in terms of its agenda, and the ways in which institutions will move to help achieve this agenda. The purpose of this study is to find out how the policy strategy for the protection of Indonesian Migrant workers is, the obstacles in its implementation and how the projections must be made. The purpose of this study is to find out how the policy strategy for protecting Indonesian migrant workers is, the obstacles in its implementation and how the projections must be made. This study uses public policy theory with qualitative research and data collection techniques using observation, interviews and documentation studies. The research location is generally in NTT, more specifically BP3TKI Kupang. Data analysis using Miles and Huberman models. The results of this study are the non-optimal PMI protection policy Based on Law Number 18 of 2017, namely: the absence of local government regulations related to guarantees and protection of PMI as a derivative of Law Number 18 of 2017, accessibility or roads to remote areas that do not support socialization related to protection of CPMI/PMI, CPMI/PMI placement paths and community empowerment, incompetent CPMI and PMI human resources who are also not supported by an adequate level of education, many illegal distribution companies so that they dispatch CPMI without complete documents and do not receive education and training and The presence of PMI at work which is very limited in its interaction with the surrounding environment. From the results of the research conducted, it is recommended that the Government in this case BP3PMI can further optimize the implementation of Law Number 18 of 2017 so that protection against PMI can be achieved.

Key words: **strategic; policy; protectionship**

**Abstrak,** Strategi kebijakan adalah apa yang ingin diubah oleh pemerintah baik berupa agendanya, dan cara-cara di mana lembaga akan bergerak untuk membantu mencapai agenda ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia, kendala-kendala dalam pelaksanaannya dan bagaimana proyeksi yang harus dilakukan. Penelitian ini menggunakan teori kebijakan publikdengan jenis penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Lokasi Penelitian secara umum di NTT lebih khususnya BP3TKI Kupang. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman.Hasil penelitian ini adalah ketidakoptimalnya kebijakan perlindungan PMI Berdasarkan UU Nomor 18 Tahun 2017, yaitu: belum adanya peraturan pemerintah daerah terkait jaminan dan perlindungan PMI sebagai turunan dari UU Nomor 18 Tahun 2017, aksesibilitas atau jalan menuju daerah pedalaman yang tidak mendukung untuk melakukan sosialisasi terkait dengan perlindungan CPMI/PMI, Alur-alur penempatan CPMI/PMI dan pemberdayaan masyarakat , SDM CPMI dan PMI tidak berkompten yang juga tidak didukung dengan bekal tingkat pendidikan yang memadai, banyaknya perusahaan penyalur yang ilegal sehingga memberangkatkan CPMI tanpa dokumen lengkap dan tidak mendapatkan pendidikan dan pelatihan dan Keberadaan PMI saat bekerja yang sangat dibatasi interaksinya dengan lingkungan sekitar**.** Dari hasil penelitian yang dilakukan maka direkomendasikan agar Pemerintah dalam hal ini BP3PMI dapat lebih mengoptimalkan implementasi UU Nomor 18 Tahun 2017 agar perlindungan terhadap PMI dapat tercapai.

**Kata kunci:** strategi; kebijakan; perlindungan

**PENDAHULUAN**

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia sekarang menitikberatkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi, kebijakan-kebijakan pemerintah mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pembangunan dapat dilaksanakan dan berhasil jika situasi Nasional baik, stabilitas nasional baik, semakin lancar usaha pembangunan. Pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan, karena itu dalam pelaksanaan pembangunan harus senantiasa diusahakan keseimbangan yang serasi antara ketiga unsur tersebut. Pembangunan Nasional yang dilaksanakan selama ini pada hakekatnya adalah suatu usaha untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia. Selain itu, pembangunan nasional juga merupakan rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa, dan Negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia berkaitan dengan tenaga kerja bagi banyak pihak, maka dapat dipahami apabila pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Republik Indonesia tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur.

Tenaga kerja didefinikan sebagai pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok sehingga dikatakan mempunyai peranan penting dalam aktivitas perekonomian nasional yaitu meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat. Konstitusi menjamin hak atas pekerjaan di dalam Pasal 27 ayat (2) Perubahan UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi hak atas pekerjaan dengan menyediakan lapangan pekerjaan.

Berdasarkan data yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Nusa Tenggara Timur pada tahun 2017 jumlah penduduk Provinsi NTT sebanyak 5.287.300 jiwa didalamnya terdapat 3.299.283 jiwa yang tergolong dalam penduduk usia produktif, dengan batasan usia 15 – 64 tahun. Kelompok penduduk usia produktif sangat erat kaitannya dengan tenaga kerja dan angkatan kerja.

Data diatas diketahui bahwa persentase penduduk berusia produktif di Provinsi NTT adalah 60,5% atau lebih dari setengah jumlah penduduk secara keseluruhan. Namun pada kenyataannya, ketersediaan lapangan pekerjaan di Prov. NTT tidak berbanding lurus dengan jumlah tenaga kerja yang ada, sehingga tidak sedikit dari para pencari kerja memilih untuk bekerja diluar negeri untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Oleh karena itu pemerintah melakukan suatu usaha Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri untuk memperluas lapangan kerja, meningkatkan keahlian dan pengalaman kerja di luar negeri, serta secara tidak langsung dengan adanya program penempatan dan perlindungan tenaga kerja keluar negeri akan meningkatkan perekonomian Indonesia melalui pemasukan devisa negara yang diperoleh dari PMI yang bekerja di luar negeri.

Menyikapi Penempatan Pekerja Migran Indonesia keluar negeri maka Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang (UU) Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan PMI Di Luar Negeri. Menurut Pasal 1 bagian (1) UU Nomor 39 Tahun 2004: PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan menurut buku pedoman pengawasam perusahaan jasa Pekerja Migran Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja ini PMI akan lebih terlindungi apabila nantinya dikemudian hari pihak majikan atau pihak perusahaan tempat PMI bekerja “wanprestasi” maka PMI dapat menentukan sesuai perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya”.

Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri untuk mendukung terciptanya rasa aman dan terlindunginya nasib PMI di luar negeri. Kebijakan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tatap memperhatikan harkat dan martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Hal ini sebagaimana di tentukan dalam Pasal 1 angka 3 dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 bahwa yang menyatakan bahwa:

“Penempatan PMI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan PMI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan.” Kemudian dalam Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Dalam berbagai dokumen perencanaan pembangunan, kebijakan penempatan PMI ke luar negeri, merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Penempatan PMI 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 Indonesia. Berdasarkan data BP3TKI Kupang, jumlah penempatan CPMI/PMI ke luar negeri berdasarkan tingkat pendidikan dan negara tujuan tersaji dalam tabel 1. Dari tabel 1 diketahui bahwa tingkat pendidikan terbanyak dari jumlah total 1.613 pekerja ke luar negeri pada tahun 2018 adalah Sekolah Dasar (SD) dengan jumlah CPMI/PMI yang berangkat sebesar 861 orang yang selanjutnya diikuit dengan pendidikan SMP sejumlah 401 orang, SMA sejumlah 347 orang, Diploma Sejumlah 1 orang, dan yang terakhir Tingkat Sarjana sejumlah 3 orang. Dari jumlah pemberangkatan PMI yang terdapata di BP3TKI pada tahun 2018, 78,2% memiliki pendidikan yang rendah. Klasifikasi tingkat pendidikan sendiri telah diuraikan pada UU No 20 Tahun 2003 adalah:

1. Pendidikan dasar/rendah (SD-SMP/MTs)

2. Pendidikan Menengah (SMA/SMK)

3. Pendidikan Tinggi (D3/S1).

**Tabel 1. Penempatan PMI berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Negara Tujuan Tahun 2018.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Negara Tujuan** | **Pendidikan** | **Total** |
| **SD** | **SMP** | **SMA** | **Diploma** | **Sarjana** |
| Malaysia | 746 | 336 | 269 | - | 1 | 1.352 |
| Singapura | 42 | 32 | 38 | 1 | 1 | 114 |
| Hongkong | 5 | 13 | 9 | - | - | 27 |
| Brunai Darusalam | 66 | 19 | 28 | - | 1 | 114 |
| Timor Leste | - | - | 1 | - | - | 1 |
| Oman | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| Kep. Solomon | - | - | 1 | - | - | 1 |
| Gabon | 1 | - | 1 | - | - | 2 |
| TOTAL | 861 | 401 | 347 | 1 | 3 | 1.613 |

Sumber: Laporan Tahunan BP3TKI Kupang Tahun 2019

Dengan tingkat pendidikan yang rendah maka tidak dipungkiri dalam pelaksanaan penempatan dalam setiap tahapan pemenuhan berkas tidak maksimal, Permasalahan yang terkait pelaksanaan penempatan PMI adalah masalah kelengkapan dan kecocokan dokumen CPMI, sering terjadi perbedaan data diri antara dokumen yang satu dan yang lainnya. Misalkan saja perbedaan penulisan tempat lahir antara Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Ijazah.

Rincian kelengkapan dokumen yang perlu dipenuhi oleh CPMI untuk bekerja ke luar negeri berdasarkan UU Nomor 39 Tahun 2004 pada Paragraf V Pasal 51 adalah:

1. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akta 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; (d) Sertifikat kompetensi kerja;
4. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
5. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
6. Visa kerja;
7. Perjanjian penempatan kerja;
8. Perjanjian kerja, dan
9. KTKLN.

 Dengan banyaknya minat masyarakat untuk bekerja keluar negeri namun sebagian besar dari masyarakat hendak bekerja ke Luar Negeri masih berpendidikan yang tergolong rendah sehingga pemahaman terkait Peluang Kerja ke luar negeri dan Migrasi secara aman masih sangat jauh dari yang diharapkan maka prosedur penempatan dan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia harus ditingkatkan sehingga dalam perjalanannya UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan PMI disempurnakan dengan UU Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia karena pada Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri belum memenuhi kebutuhan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri belum mengatur pembagian tugas dan wewenang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan Swasta secara proposional.

 Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka dibentuklah UU Nomor 18 Tahun 2017 yang menitikberatkan pengaturan pada Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam UU ini, peran Perlindungan diserahkan kepada pemerintah baik pusat maupun daerah, dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja sedangkan pihak swasta hanya diberi peran sebagai Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat P3MI.

 Pada UU No 18 Tahun 2017 penyebutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) telah dirubah menjadi Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya diselanjutnya disingkat menjadi PMI dan Penyebutan Pelaksanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Swasta telah rubah menjadi Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat P3MI. Menurut Pasal 7 bagian (III) UU Nomor 18 Tahun 2017, perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meliputi:

1. Perlindungan sebelum bekerja
2. Perlindungan selama bekerja
3. Perlindungan setelah bekerja

Kenyataanya penerapan kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia sebagaimana tertuang dalam UU No. 18 tahun 2017, masih belum berjalan dengan baik dan maksimal.Masih terdapat kasus-kasus yang menimpah Pekerja Migran Indonesia khususnya di Provinsi NTT. Berdasarkan data awal yang didapat dari Kantor BP3TKI Kupang selama 5 tahun terkahir sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Kasus PMI 2017-2019**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kasus PMI** | **Tahun** |
| **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| 1. | PMI dengan masalah | 276 | 131 | 126 | 226 | 159 |
| 2. | PMI sakit | 93 | 12 | 18 | 9 | 2 |
| 3. | PMI meninggal dunia | 28 | 46 | 62 | 105 | 57 |
| **Total kasus** | **397** | **189** | **206** | **340** | **218** |

Sumber: Data Crisis Center BP3TKI Kupang, 2019

 Berdasarkan data pada tabel 2 diketahui bahwa jumlah kasus PMI pada tahun 2015 sebanyak 397 kasus, pada tahun berikutnya yakni pada tahun 2016 jumlah kasus yang menimpah PMI mengalami penurunan yang signifikan menjadi 189 kasus. Namun penurunan jumlah kasus PMI tidak dapat dipertahankan ke tahun-tahun berikutnya, terlihat dari data awal yang dididapat bahwa, pada tahun 2017 dan 2018 jumlah kasus PMI kembali meningkat yaitu pada tahun 2017 kasus yang menimpah PMI berdasarkan data awal adalah 206 kasus dan pada tahun 2018 sebanyak 340 kasus Sedangkan pada tahun 2019 berdasarkan data tahun berjalan dari bulan Januari-Mei 2019 sudah terdapat 218 kasus yang dialami PMI. Kasus yang menimpah PMI pada tahun 2019 kemungkinan sampai pada akhir tahun akan bertambah jumlahnya.

 Kasus PMI bermasalah yang biasa dihadapi oleh pemerintah adalah meliputi PMI yang dideportasi contoh kasus adalah pada bulan okrober tahun 2018 terdapat yang dideportasi dari, PMI yang gagal berangkat, PMI Overstay, PMI mengalami kekerasan dan PMI yang ingin dipulangkan. Pada kasus PMI sakit seperti Depresi dan sakit dalam sedangkan untuk kasus PMI meninggal biasanya dikarena oleh beberapa hal seperti sakit, kecelakaan kerja, kecelakaan motor, kekerasan dan masih banyak lagi.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Kebijakan Publik**

Istilah *policy* (kebijakan) berasal dari bahasa Yunani, Sansekerta dan Latin. Akar kata dalam bahasa Yunani dan Sansekerta *polis* (negara-kota) dan *pur* (kota) dikembangkan dalam bahasa Latin menjadi *politia* (negara) dan akhirnya dalam bahasa inggris pertengahan *policie*, yang berarti menangani masalah-masalah publik atau administrasi (Dunn, 2003: 51). Pada perkembangannya istilah *policy* (kebijakan) seringkali penggunaannya saling berkaitan dengan istilah-istilah lain seperti tujuan (*goals*), program, keputusan, undang-undang, ketentuan-ketentuan, usulan- usulan dan rancangan-rancangan besar.

Lebih jelasnya berikut ini beberapa definisi kebijakan menurut beberapa tokoh sebagai berikut. Friedrich (dalam Winarno, 2016:20) memandang kebijakan sebagai: Suatu arah tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu.

Definisi tersebut mengartikan bahwa kebijakan bukan hanya dilakukan oleh pemerintah saja akan tetapi bisa saja melalui usulan individu dimana dalam realisasinya akan menimbulkan hambatan atau peluang bagi para sasaran kebijakan. Jones (dalam Winarno, 2016:19) pula menyebutkan: Istilah kebijakan (*policyterm*) digunakan dalam praktek sehari-hari namun digunakan untuk menggantikan kegiatan atau keputusan yang sangat berbeda. Istilah ini sering dipertukarkan dengan tujuan (*goals*), program, keputusan (*decisions*), standard, proposal, dan *grand design.* Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan merupakan kegiatan yang tidak jauh dengan apa yang kita lakukan sehari-hari untuk sebagai landasan apa yang kita perbuat dan apa yang kita lakukan.

Istilah publik dapat didefinisikan sebagai kata benda (*the publik*) yang berarti masyarakat secara umum atau kesamaan hak dalam masyarakat sebagai kata sifat (*publik*) yang berarti sesuatu hal yang disediakan oleh pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk digunakan oleh masyarakat secara menyeluruh seperti menyediakan lapangan pekerjaan, hiburan, pelayanan, pendidikan dan lain sebagianya. Dalam perkembangannya, kata publik berarti Negara atau umum. Namun dalam kenyataannya, kata publik masih dapat dimaknai lebih dari satu makna dan salah satunya adalah *Publik Administration* yakni Administrasi Negara dengan *Room Publik* yakni ruangan untuk umum.

Menurut Habermas dalam Parsons (2008:5), pengertian publik adalah : Sebagai ruang yang bebas dari intervensi ekonomi dan bisnis, dan ruang dimana ada batas yang jelas antara ruang publik dan privat, jelas bertentangan dengan pandangan tradisi Eropa kontinental yang menganggap ruang publik sebagai ruang yang mencakup dunia bisnis dan perdagangan, dimana cakupan kehidupan privat jauh lebih luas ketimbang yang dipahami dan dikembangkan di Britain (Inggris) dan Amerika.

Dengan demikian dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan mengenai arti dari publik yakni berarti sesuatu hal yang disediakan oleh pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk digunakan oleh masyarakat secara menyeluruh seperti menyediakan pelayanan kesehatan, pelayanan pendidikan, lapangan pekerjaan, hiburan, dan sebagainya.

Apa yang dipaparkan oleh Thomas R. Dye ini cakupannya sangat luas, karena menurutnya kebijakan publik mencakup sesuatu yang tidak dilakukan pemerintah ketika pemerintah sedang menghadapi suatu masalah publik. Subarsono (2016) mendefinisikan makna kebijakan publik dari Thomas R. Dye tersebut mengandung 2 makna, yaitu; 1) kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta; 2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah.

Anderson (dalalm Kencana, 2010:106) mendefinisikan kebijakan publik sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah. Maka, dari definisi Anderson bisa dilihat bahwa kebijakan publik bisa dibuat oleh badan-badan pemerintah dalam bidang tertentu, misalnya bidang pendidikan, politik, ekonomi, pertanian, industri, sosial budaya, keamanan, pertahanan dan lain sebagainya. Dalam pandangan David Easton ketika pemerintah membuat kebijakan publik, ketika itu pula pemerintah mengalokasikan nilai-nilai kepada masyarakat, karena setiap kebijakan mengandung seperangkat nilai didalamny(dikutip Dye, 1981). Maka, menurutnya dalam pembuatan kebijakan haruslah berdasarkan nilai-nilai yang sesuai atau yang cocok dengan masyarakatnya, karena tanpa ada nilai didalamnya bukanlah sebuah kebijakan yang baik.

Berdasarkan pengertian kebijakan publik di atas, dapat disimpulkan mengenai makna dari kebijakan publik, yakni keputusan badan, lembaga atau negara dalam memecahkan masalah publik melalui intervensi berupa tindakan untuk melakukan suatu kebijakan dengan berbagai konsekuensinya, termasuk tindakan untuk tidak melakukan apapun.

**Strategi Kebijakan**

Strategi berasal dari kata Yunani Strategeia (stratos = militer, dan ag = memimpin), yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seseorang jenderal. Strategi bisa juga diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertantu. (Fandy Tjiptono: 2002)

McNichols (Salusu; 2005:84) memandang bahwa strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan**.**

Siagian (2012) mendefinisikan strategi sebagai cara-cara yang diambil yang sifatnya mendasar dan fundamental yang akan dipergunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya dengan selalu memperhitungkan kendala lingkungannya yang pasti akan dihadapi. Lebih lanjut Sondang P. Siagian (1985:21) mengungkapkan bahwa “strategi” sebagai rencana yang amat cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

Pengertian strategi juga dikemukakan oleh Sedarmayati (2018) adalah rencana jangka panjang, diikuti tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu, yang umumnya adalah kemenangan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat diartikan bahwa strategi adalah cara atau langkah yang mendasar untuk menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dan memperlihatkan kendala atau pilihan yang diarahkan mencapai tujuan organisasi. Penyusunan sebuah strategi harus menggunakan metode maupun teknik-teknik tertentu sehingga kebijaksanaan yang dihasilkan akan optimal, untuk itu diperlukan adanya pengetahuan serta keahlian yang memadai dalam rangka tujuan organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan Metode kualitatif dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis SWOT dengan pendekatan kualitatif, yang terdiri dari *Strenghts, Weakness, Opportunities* dan *Threaths*. Analisis SWOT bertujuan untuk memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threaths*).

 Uji kredibilitas data dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Terdapat 3 triangulasi dalam keabsahan data, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi dengan sumber yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

**PEMBAHASAN**

**Analisis Strategi Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Studi kasus Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Bab III Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)**

Penelitian mengenai analisis strategi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia ini, peneliti menggunakan UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia pada 3 elemen didalamnya. UU Nomor 18 Tahun 2017 tersebut memberikan visualisasi/gambaran yang berguna atas komponen- komponen penting yang harus ada dan dilakukan dalam menyusun strategi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia oleh suatu organisasi untuk menjamin bahwa pelaksanaan perlindungan pekerja migran berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Pelaksanaan penyusunan strategi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia yang efektif mencakup hubungan yang saling mendukung antara indikator satu dengan yang lainnya. Adapun indikator dalam strategi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia menurut UU Nomor 18 Tahun 2017 yaitu:.

1. Perlindungan sebelum bekerja
2. Perlindungan selama bekerja
3. Perlindungan setelah bekerja

Disini peneliti melakukan berbagai kegiatan penelitian guna mengetahui bagaimanakah strategi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia. Dari hasil penelitian yang dilakukan dilapangan, peneliti menemukan berbagai informasi, kondisi, dan berbagai fenomena atau berbagai gejala mengenai berbagai permasalahan dalam kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia, kususnya di NTT, berbagai pihak atau dengan para informan, peneliti menemukan berbagai informasi, kondisi, tanggapan dan permasalahan mengenai kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia. Dengan banyaknya informasi yang didapat dilapangan, maka peneliti mengambil garis besar permasalahan yang relevan dengan kajian mengenai strategi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia, dalam UU Nomor 18 Tahun 2017. Wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan tentang perlindungan kerja menghasilkan fakta-fakta berikut ini. Perlindungan kerja terbagi menjadi dua bagian besar, pertama perlindungan sebelum kerja dan yang kedua adalah perlindungan selama bekerja.

**Perlindungan sebelum bekerja**

Perlindungan sebelum bekerja dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian. Bagian yang pertama adalah perindungan administrasi, bagian yang kedua adalah perlindungan teknis, dan bagian yang ketiga adalah perlindungan setelah bekerja.

Hal pertama dalam perlindungan sebelum bekerja adalah perlindungan administrasi yaitu keadaan atau suasana dimana pemerintah memberikan perlindungan administrasi kepada PMI dengan kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan dan kondisi syarat kerja. Untuk itu pada UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, calon PMI juga diwajibkan memiliki dokumen–dokumen, yaitu :

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. E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) adalah kartu identitas bagi PMI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

Setelah calon PMI memenuhi persyaratan yang ditentukan, maka para calon PMI wajib mengikuti serangkaian prosedur sebelum nantinya ditempatkan di luar negeri. Dapat dilihat bahwa kebijakan perlindungan PMI haruslah didukung dan diperkuat oleh kelengkapan dokumen-dokumen sebagaimana yang dimaksud pada UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, calon PMI juga diwajibkan memiliki dokumen–dokumen diatas. Namun demikian banyak PMI yang tidak memenuhi syarat dalam keberangkatan mereka sebagai PMI sehingga keberangkatan mereka mimilih minggunakan jasa PT yang illegal agar dipermudah keberangkatan menjadi PMI.

Hal kedua dalam perlindungan sebelum bekerja adalah perlindungan teknis yaiitu perlindungan secara teknis kepada PMI beruapa pemberian sosialisasi sebelum keberangkatan terkait dengan seluruh prosedur menjadi PMI agar membuat masayarakat sadar mengerti jika ingin menjadi PMI. Selain itu juga perlindungan teknis berorientasi pada peningkatan kualitas calon PMI melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang mendukung penguatan kapasitas calon PMI nantinya saat sudah terjun menjadi PMI.

Proses pemberian informasi atau sosialisasi kepada calon PMI sekurang- kurangnya tentang tata cara perekrutan; dokumen yang diperlukan; hak dan kewajiban calon PMI; situasi, kondisi, dan resiko dinegara tujuan; tata cara perlindungan bagi PMI; dan Informasi disampaikan secara lengkap dan benar.

Informasi wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan dan disampaikan oleh P3MI. Selain proses pemberian sosialisasi juga PMI diberikan perlindungan teknis berupa Pendidikan dan pelatihan kerja yang wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Untuk itu calon PMI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon PMI dimaksudkan untuk:

1. membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon PMI;
2. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
3. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahas Negara tujuan; dan
4. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban CPMI/PMI.

Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan. Pendidikan dan pelatihan harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.

Sehingga kebijakan perlindungan PMI terkait PMI belumlah menyeluruh tersentuh pada masyarakat di NTT, hal ini disebabkan oleh keadaan wilayah topografi yang berdampak pada akses menuju pelosok NTT untuk memberikan informasi, seperti sosialisasi kepada masyarakat banyak juga banyaknya calon PMI yang belum memiliki sertifikat pelatihan kerja sesuai bidang kerja menjadi PMI.

**Perlindungan Selama Bekerja**

Selama bekerja, para pekerja mendapatkan perlindungan bekerja yakni fasilitas pemenuhan hak pekerja PMI; Fasilitas penyelesaian kasus ketenagakerjaan

Fasilitas perlindungan pemenuhan hak PMI yakni terkait dengan perlindungan pemerintah terhadap PMI yang berada diluar negera dengan menjamin akan pemenuhan hak PMI seperti upah/gaji yang mereka dapatkan dan juga jaminan asurasi yang PMI harus dapatkan, terkait dengan perlindungan selama bekerja PMI diatur dalam Pasal 7 UU No No. 39 Tahun 2004 Pemerintah berkewajiban untuk:

1. menjamin terpenuhinya hak-hak calon PMI/PMI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan PMI, maupun yang berangkat secara mandiri;
2. mengawasi pelaksanaan penempatan calon PMI;
3. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon PMI di luar negeri;
4. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan PMI secara optimal di negara tujuan; dan memberikan perlindungan kepada PMI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Seseorang PMI yang kembali ke daerah asal di Kecamatan Amfoang, Kabupaten Kupang dapat dikatakan bahwa kebijakan pemenuhan hak PMI selama bekerja di luar negri didapatkan oleh PMI yang memiliki dokumen lengkap atau yang berangkat sesuai dengan SOP yang ada, yang walaupun ada PMI yang tidak mendapatkan haknya berupa Upah/gaji, tetapi segerah di*follow up* atau ditindak lanjuti oleh pemerintah agar PMI segera mendapatkan hak mereka dengan kerjasama bersama KBRI. Namun yang menjadi kendala yakni PMI yang berangkat secara illegal atau tidak sesuai SOP maka akan berpotensi tidak mendapatkan hak berupah upah dan juga asuransi sehingga sulit dilindungi pemerintah akibat dokumen yang tidak lengkap yang diberangkatkan oleh PT illegal.

Fasilitas penyelesaian kasus ketenagakerjaan yakni perlindungan terhadap PMI yang mendapat kasus selama bekerja sebagai PMI di luar Negara, dalam kasus-kasu yang terjadi pemerintah Indonesia melakukan koordinasi kerjasama bersama KBRI yang di Negara sahabat dalam menindaklanjuti kasus-kasus yang ada. Terkait dengan perlindungan PMI dalam penyelesaian kasus diatur dalam Pasal 80 UU No. 39 Tahun 2004 yakni:

1. pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
2. pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerjadan/atau peraturan perundang-undangan di negara PMI ditempatkan.

Dapat dilihat bahwa kasus-kasus PMI diluar Negara banyak yang terjadi, lebih kususnya pada Negara Malaysia terdapat 1165 kasus dengan status non procedural/ illegal sebanyak 1104 kasus dan yang legal/ sesuai procedural sebanyak 61 kasus. Ini dapat dilihat bahwah kasus terbesar terkait dengan PMI terjadi di Negara Malaysia, alasan yang menyebabkan terjadi banyak kasus di negara Malaysia karena sala satu persyaratan melamar sebagai pekerja PMI dapat diakses dengan tingkat pendidikan minimal SD. Dari tingkat pendidikan yang hanya SD tersebut tentu membuka peluang bagi penduduk NTT dipedalaman untuk bekerja sebagai PMI tanpa SDM yang memadai, hal tersebut tentu berdampak pada banyaknya kasus PMI bermasalah sampai pada kasus *human trafficking* atau perdagangan manusia.

**Tabel 3. REKAP KASUS CPMI/PMI Asal NTT**

**(Berdasarkan Negara Penempatan Tahun 2018-2020)**

****

**Perlindungan Setelah Bekerja**

Setelah bekerja para pekerja juga mendapatkan dua fasilitas yang diberikan yakni fasilitas kepulangan PMI dan fasilitas pemberdayaan PMI purna dan keluarga.

Perlindungan fasilitasi kepulangan PMI yang dimaksud yakni perlindungan terhadap PMI yang dilakukan pemerintah dalam hal ini BP3TKI dengan mengfasilitasi kepulangan PMI dari luar Negara saat bekerja. Fasilitasi kepulangan PMI tersebut merupakan bagian dari perlindungan terhadap PMI yang kembali ke daerah asal karena terjerat kasus contohnya tidak mendapat upah, mendapat kekerasan selama bekerja, sampai pada PMI yang meninggal selama diluar Negara. Terkait dengan perlindungan PMI dalam kepulangan diatur dalam Pasal 27 UU No. 18 Tahun 2017 yakni:

* + - * 1. Berakhir perjanjian kerja.
				2. Cuti
				3. Pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir
				4. Mengalami kecelakaan kerja sehingga tidak mampu melakukan kerja kembali
				5. Mengalami kekerasan dan penganiayaan lainnya.
				6. Terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di Negara penempatan
				7. Meninggal dunia dinegara penempatan
				8. Sebab lain yang menyebabkan kerugian PMI.

Untuk mengetahui lebih dalam terkait dengan perlindungan fasilitasi kepulangan PMI selama bekerja dan selaku PMI yang kembali ke daerah asal Kabupaten TTS dapat dikatakan bahwa kebijakan fasilitasi kepulangan PMI dari luar negara selama menjadi PMI baik legal maupun illegal tetap difasilitasi pemerintah dalam hal ini BP3TKIKupang dengan baik dan benar.

Pemberdayaan PMI purna dan keluarga yang dimaksud yakni pemenuhan perlindungan terhadap PMI yang sudah kembali ke daerah asal atau kampung halaman dan perna menjadi PMI, untuk diberikan pemberdayaan dalam menunjang kesejateraan hidup mantan PMI selama berada dimapung halaman mereka. Maksud dan tujuan dari pemberdayaan PMI purna dan keluarganya agar bekal yang didapatkan PMI purna dapat juga diimplemntasikan dikampung halaman jika memungkinkan, agar kehidupan mereka bisa sejatera dan tidak lagi kembali menjadi PMI tetapi justru dapat membantu membuka lapangan kerja di kampung halaman mereka.

Jadi dapat dikatakan bahwa kebijakan pemberdayaan PMI purna dan keluarganya memiliki kendala yakni pada tahun 2019-2020 kegiatan pemberdayaan PMI purna ditiadakan karena anggaran yang tidak ada, selain itu juga wilayah topografi di NTT sehingga menyulitkan BP3TKI untuk melakukan kegiatan di wilayah pedalaman serta banyak masyarakat yang tidak terlalu serius dalam mengikuti kegiatan pemberdayaan. Padahal jika dilihat kegiatan tersebut sangat bagus bagi PMI purna dalam mendukung kesejateraan keluarga mereka.

### **Faktor-faktor penyebab kasus**

### 1. Perlindungan PMI

Strategi kebijakan perlindungan PMI di NTT menghadapi berbagai kendala yang menjadi faktor penghambatdidalam implementasi kebijakan perlindungan PMI. Faktor- faktor penghambat tersebut merupakan kendala yang berasal dari internal Pemerintahan sendiri sebagai aktor yang mengimplementasikan kebijakan, maupun faktor eksternal yaitu, kondisi lingkungan diluar BP3TKI Kupang. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan yang telah disajikan pada Analisis strategi kebijakan perlindungan PMI diatas beberapa hambatan yang terjadi di dalamnya, yaitu;

**a. Belum tersedianya Sumber Daya PMI yang memadai,** kebijakan perlindungan PMI sudah diatur dan dilindungi oleh pemerintah berdasarkan UU No 18 Tahun 2017, maksud dan tujuan dari UU tersebut untuk mengatur dan menjamin perlindungan terhadap PMI.

**b. Ketidaktersedian lapangan kerja di daerah asal, k**etidaktersediaan lapangan kerja di daerah asal memotivasi masyarakat NTT untuk menajdi PMI, tuntutan ekonomi yang semakin meningkat haruslah didukung dengan ketersedian lapangan kerja. Namun demikian ketersediaan lapangan kerja di daerah-daerah pedalaman tidak mendukung, juga dinamika kehidupan yang demikian berjalan membuat masyarakat terpanggil untuk menjadi PMI yang walaupun kapasitas masyarakat belum memadai.

**c. Infrastruktur/aksesibilitas yang tidak mendukung,** yang menunjang kegiatan BP3TKI untuk melakukan sosialisasi dan kegiatan pemberdayaan kepada CPMI dan PMI purna belum memadai, infrastruktur yang dimaksud adalah jalan menuju daerah-daerah pedalaman di NTT yang tidak menunjang. Seperti yang diketahui jalan menuju daerah-daerah pedalaman merupakan salah satu komponen penting dalam menjangkau CPMI dan PMI purna untuk melakukan kegiatan-kegiatan BP3TKI Kupang.

###  Adapun selaku CPMI dapat dikatakan bahwa kegiatan sosilisasi dan pemberdayaan pada CPMI dan PMI purna tidak didukung oleh akses menuju daerah-daerah pedalam dalam melakukan kegiatan sosialisasi dan pemberdayaan. Tentu ini menjadi kendala BP3TKI dalam menjangkau daerah-daerah pedalam dalam melakukan kegiatan.

### Proyeksi Strategis Kebijakan Perlindungan PMI, banyaknya pengangguran yang ada di Indonesia kususnya di NTT menyebabkan para pencari kerja tersebut bermigran, baik itu bermigran dari suatu daerah ke daerah lain, maupun bermigran hingga ke luar negeri yang selanjutnya disebut sebagai pekerja migran Indonesia atau lebih dikenal dengan sebutan TKI (Tenaga 3 Kerja Indonesia). Menurut Pasal 1 angka (2) UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.” Dengan adanya tenaga kerja yang bermigran ke luar negeri, tentu pemerintah Indonesia sangat diuntungkan, karena selain bisa mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri, juga bisa meningkatkan devisa negara.

###  Diperlukan adanya koordinasi antar instansi yang terkait mulai dari Pemerintah Daerah, Departemen Tenaga Kerja dan Trasmigrasi,BP3TKI, serta Departemen Luar Negeri agar tidak terjadi tumpang tindih wewenang dan saling tarik ulur kekuasaan antar lembaga. Dengan demikian pemerintah bisa memonitor setiap langkah perjalanan Pekerja Migran Indonesia tersebut, sehingga seandainya terjadi permasalahan bisa ditelusuri dimana letak kesalahan sebenarnya.

###  Dengan mempertimbangkan kondisi perlindungan PMI oleh Pemerintah yakni BP3TKIKupang saat ini, serta memperhatikan hasil kajian SWOT, pencapaian strategis kebijakan perlindungan PMI melalui 5 Strategi yang berkaitan erat, yaitu;

* 1. Menguatkan kebijakan dengan penegakan hukum atas perlindungan PMI dengan memanfaatkan UU Nomor 18 Tahun 2017 sebagai payung hukum yang mengatur tentang perlindungan PMI.
	2. Kerjasama dengan KBRI disetiap Negara tujuan PMI harus diperkuat untuk melacak keberadaan PMI yang keberadaannya dibatasi oleh majikan untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar.
	3. Memanfaatkan Balai Pelatihan kerja bagi CPMI agar mendapat kompotensi yang memadai dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja terhadap CPMI agar kelak menjadi PMI tidak diberdaya oleh oknum-oknum tertentu
	4. Melakukan sosialisasi terhadap masyarakat umum dan terkusus CPMI , terkait dengan perlindungan PMI dan SOP menjadi PMI serta diperkuatnya pemberdayaan PMI purna dan keluarga agar setelah kembali ke kampung halaman PMI dapat sejaterah dan membuka usaha sendiri.
	5. Memanfaatkan tokoh agama untuk menghadirkan masyarakat dalam meberikan sosialisasi kepada masyarakat, karena jika tokoh agama yang mengundang masyarakat lebih aktif.
	6. Pelaksanaan Kebijakan Perlindungan PMI Berdasarkan UU Nomor 18 Tahun 2017.

Hingga saat ini pemerintah menyatakan komitmen tinggi untuk melindungi tenaga kerja Indonesia (TKI) atau kini disebut Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di luar negeri. Perlindungan tersebut bahkan dimulai dari perekrutan sampai PMI kembali ke tanah air.

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Begitu pula perlindungan hukum bagi rakyat menurut Philipus M. Hadjon meliputi dua hal, yakni:

1. Perlindungan Hukum Preventif (pencegahan), yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif;
2. Perlindungan Hukum Represif (pemaksaan), yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

Tahun 2017, DPR-RI secara resmi mengesahkan RUU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia untuk menggantikan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi UU No. 18 Tahun 2017tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pengaturan penempatan dan perlindungan PMI ke luar negeri diatur dengan Undang-Undang karena:

### Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya.

### Hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.

### Dalam kenyataan selama ini PMI yang bekerja ke luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia

###  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 gender, dan anti diskriminasi

###  Penempatan PMI ke luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan perlindungan yang maksimal.

### Pemerintah berinisiatif untuk merevisi UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sebagai bentuk komitmen untuk melindungi PMI. Mengingat masih saja marak terjadi berbagai permasalahan PMI di luar negeri yang diperlakukan tidak manusiawi atau tidak sebagaimana mestinya oleh majikannya baik itu dianiaya, dibunuh, diusir, mengalami pelecehan seksual hingga pemerkosaan, bunuh diri, pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja, gaji tak kunjung dibayar, dipenjara, sakit akibat kerja, dan masih banyak lagi seperti tidak ada habisnya.

### Terkait dengan perlindungan terhadap PMI yang diatur dalam UU nomor 18 Tahun 20017 peneliti dapatkan 6 hal yang menjadi permasalahan dalam perlindungan PMI yakni:

1. Belum adanya PERDA terkait jaminan dan perlindungan PMI sebagai turunan dari UU Nomor 18 Tahun 2017, yang dimana dengan adanya PERDA tersebut pemerintah daerah dapat membantu pemerintah pusat dalam memberikan perlindungan PMI.
2. Aksesibilitas atau jalan menuju daerah pedalaman yang tidak mendukung untuk melakukan sosialisasi terkait dengan perlindungan PMIdan SOP jika ingin menjadi PMI serta dalam memberikan pemberdayaan masyarakat
3. SDM CPMI dan PMI tidak berkompten yang juga tidak didukung dengan bekal tingkat pendidikan yang memadai, ini dapat dilihat sebagian besar PMI yang berangkat dengan tingkat pendidikan SD
4. Banyaknya PT yang Ilegal sehingga memberangkatkan CPMI tanpa dokumen lengkap dan tidak mendapatkan pendidikan dan pelatihan
5. Keberadaan PMI saat bekerja sebagai asisten RT yang sangat dibatasi interaksinya dengan lingkungan sekitar, sehingga jika terjadi sesuatu kepada PMI pemerintah tidak akan mengetahui sampai ada laporan resmi kepada pemerintah baru keadaan dan keberadaan sebenarnya diketahui pemerintah

### Dari hasil konstruksi peneliti dengan menggunakan analisis SWOT maka dapat dikatakan bahwa kebijakan perlindungan PMI masih sanagat rendah karena dapat dilihat dari kejadian-kejadian atau masalah-masalah PMI yang belum mendapat perlindungan yang optimall mulai dari sebelum keberangkatan kerja, selama bekerja dan sampai kembali bekerja. Untuk itu peneliti dapat memberikan penegasan kembali bahwa kebijakan perlindungan PMI masih belum optimal dan haruslah segerah dibenahi oleh pemerintah dan juga harus didukung dengan partisipasi masyarakat yang baik.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan-temuan di lapangan, maka kesimpulan akhir tentang penelitian Strategi Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Studi kasus Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Bab III Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia), yang dapat dilihat dari hasil temuan berikut yang telah dianalisis:

**Pelaksanaan Kebijakan Perlindungan PMI Berdasarkan UU Nomor 18 Tahun 2017, dilihat dari:**

Belum sepenunya perlindungan sebelum bekerja terlaksana, dimana banyak kelengkapan dokumen PMI tidak lengkap sehingga mereka memilih berangkat secara illegal guna memudahkan keberangkatan mereka, dan juga pelatihan dan pendidikan yang mestinya didapatkan sebelum berangkat tidak didapatkan PMI, karena jika mengikuti pelatihan dan pendidikan memerlukan prosedur yang masi lama. Selain itu sosialisasi yang mesti dilakukan pemerintah sebelum keberangkatan tidak dilaksanakan dengan baik yang dikendalai akses menuju daerah-daerah yang tidak mendukung. Dengan aturan yang ketat demikian memotivasi CPMI untuk memilih berangkat secara illegal sehingga banyak yang terkena kasus

Belum sepenuhnya perlindungan PMI selama bekerja terlaksana yang dimana jika dilihat banyak PMI yang mendapat kasus-kasus selama menjadi PMI yang walaupun saat bekerja PMI dibekali dengan asuransi dari pemerintah

Perlindungan PMI setelah bekerja belum terlaksanan sepenuhnya, dimana saat PMI sudah kembali bekerja harusnya PMI purna mendapatkan kegiatan pemberdayaan guna mengoptimalkan upah yang didapatkan saat kembali bekerja, namun demikian kegiatan pemberdayaan tersebut tidak dilaksanakan selama tahun 2018-2021 yang disebabkan oleh anggaran yang tidak tersedia, jika anggaranpun tersedia kendala lain yang dijumpai pemerintah yakni banyaknya PMI purna yang tidak tertarik mengikuti kegiatan yang dimaksud serta akses pemerintah turun ke daerah yang tidak mendukung.

**Faktor-faktor penyebab terjadinya kasus perlindungan PMI, yaitu:**

1. Belum tersedianya Sumber Daya PMI yangmemadai, dimana Kasus-kasus terhadap PMI yang kerap terjadi disebabkan oleh sumberdaya PMI yang belum memadai sehingga berdampak terhadap *human trafficking*/perdagangan manusia. Jika dilihat mayoritas SDM PMI berasal dari tingkat pendidikan SD sebanyak 1.261 ini dapat dikatakan bahwa SDM dengan tingkat pendidikan demikian sangat berpeluang terjadinya perdagangan manusia.
2. Ketidaktersedian lapangan kerja di daerah asal memotivasi masyarakat NTT untuk menajdi PMI, tuntutan ekonomi yang kian meningkat haruslah didukung dengan ketersedian lapangan kerja. Namun demikian ketersediaan lapangan kerja di daerah-daerah pedalaman tidak mendukung, membuat masyarakat terpanggil untuk menjadi PMI yang walaupun kapasitas masyarakat belum memadai.
3. Infrastruktur/aksesibilitas yang menunjang kegiatan BP3TKI untuk melakukan sosialisasi dan kegiatan pemberdayaan kepada CPMI dan PMI purna belum memadai, infrastruktur yang dimaksud adalah jalan menuju daerah-daerah pedalaman di NTT yang tidak menunjang. Seperti yang diketahui jalan menuju daerah-daerah pedalaman merupakan salah satu komponen penting dalam menjangkau CPMI dan PMI purna untuk melakukan kegiatan-kegiatan BP3TKI Kupang, tentu ini menjadi kendala BP3TKI dalam menjangkau daerah-daerah pedalam dalam melakukan kegiatan

**Proyeksi Strategi Kebijakan Perlindungan PMI**

Berdasarkan hasil analisis SWOT, ditemukan 4 strategi yang harus dilakukan oleh Pemerintah untuk mengoptimalkan perlindungan terhadap PMI sesuai amanat UU Nomor 18 Tahun 2017,yaitu;

1. Menguatkan kebijakan dengan penegakan hukum atas perlindungan PMI dengan memanfaatkan UU Nomor 18 Tahun 2017 sebagai payung hukum yang mengatur tentang perlindungan PMI.
2. Kerjasama dengan KBRI disetiap Negara tujuan PMI harus diperkuat untuk melacak keberadaan PMI yang terisolir oleh majikan, agar perlindungan PMI dapat terpenuhi.
3. Memanfaatkan Balai Pelatihan kerja bagi CPMI agar mendapat kompotensi yang memadai dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja terhadap CPMI agar kelak menjadi PMI tidak diberdaya oleh oknum-oknum tertentu
4. Melakukan sosialisasi terhadap masyarakat umum dan terkusus CPMI , terkait dengan perlindungan PMI dan SOP menjadi PMI serta diperkuatnya pemberdayaan PMI purna dan keluarga agar setelah kembali ke kampung halaman PMI dapat sejaterah dan membuka usaha sendiri.

**Rekomendasi**

Berbagai temuan yang terungkap pada penelitian ini menunjukkan adanya beberapa hal yang perlu mendapatkan proporsi perhatian Pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap CPMI/PMI. Berikut ini disarankan beberapa hal sebagai bahan rekomendasi untuk tujuan praktis maupun akademis:

Rekomendasi Praktis

* + - 1. Untuk Pemerintah diharapkan dapat lebih memperhatikan beberapa aspek penting yang perlu dilakukan untuk lebih memaksimalkan kebijakan perlindungan PMI,seperti;
			2. Lebih mengoptimalkan dalam implementasi UU Nomor 18 Tahun 2017 agar perlindungan terhadap PMI dapat tercapai.
			3. Mengalokasikan anggaran agar kegiatan pemberdayaan bagi PMI purna dapat terlaksana kembali, guna memberdayakan PMI purna bersama keluarga mereka.
			4. Perlu dioptimalkan kembali bentuk kerjasama dengan KBRI dan pihak terkait lainnya agar keberadaan PMI yang terisolisir dapat dideteksi dan di *update* perkembangan mereka.
			5. Ketersediaan infrastruktur/sarana prasarana atau kasesibilitas haruslah dioptimalkan agar memudahkan pemerintah dalam menjangkau kunjungan kegiatan disetiap daerah-daerah pedalaman.
			6. Perlu dilakukannya sosilisasi secara aktif kepada masyarakat banyak agar mereka mengetahui terkait perlindungan PMI dan SOP jika ingin menjadi PMI. Agar kasus-kasus yang menimpah PMI tidak terjadi lagi.

Rekomendasi Akademis

1. Terkait dengan penelitian perlindungan CPMI/PMI sebelum bekerja terdapat kelemahan dalam penelitian yang sudah dilakukan, dimana perlindungan sebelum bekerja yang terkait dengan perlindungan CPMI/PMI Ilegal, peneliti hanya bisa mencakup CPMI/PMI yang berangkat secara legal sedangkanCPMI/PMI yang berangkat secara illegal hanya dapat diketahui peneliti saat kepelungan atau saat adanya kasus, sementara untuk keberangkatan awal mereka yang tidak diketahui peneliti.
2. Bahwa dalam penelitian yang dilakukan peneliti terdapat kelemahan dalam penelitian yang telah berlangsung, dimana pada saat melakukan penelitian terkait perlindungan PMI dari ketiga aspek yang diteliti, pada aspek perlindungan selama bekerja masih kurang dikaji secara dalam oleh peneliti. Alasan tersebut dikarenakan peneliti tidak dapat mengamati atau meneliti secara lansung bagaimana perlindungan PMI selama bekerja di Luar negeri. Peneliti hanya mendapatkan infomasi dari informan saat sudah menjadi PMI Purna. Maka dari itu direkomendasikan kepada peneliti lanjutan agar kiranya dapat melanjutkan penelitian ini untuk meneliti lebih dalam terkait perlindungan PMI selama bekerja diluar negeri.

**REFERENSI**

Abdul Wahab, Solichin. (2008). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik.* Malang: UMM Press.

Abdul Wahab, Solichin. (2012). *Analisis Kebijakan Publik dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik.* Jakarta: Paragonatama Jaya.

Abdul Wahab, Solichin. (2002). *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara.* Jakarta: Bumi Aksara.

Alam, Andi Syamsu dan Ali, Faried. (2012). *Studi Kebijakan Pemerintah.* Bandung: PT. Refika Aditama*.*

Agustino, Leo. (2008). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik.* Bandung: Alfabeta.

Anderson, James. (1979). *Public Policy Making, Second Edition.* New York: Holt, Renehart and Winstin.

Ardial. (2014). *Paradigma dan Model Penelitian Kualitaif.* Jakarta: Bumi Aksara

Dunn, William. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Ke-2*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Dye, Thomas R. (1978). *Understanding Public Analysys: an Introduction, Second Ed (terjemahan)*. Yogyakarta: Gadja Mada University Press.

Edward III. (1980). *Implementation Public Polic*. Washington DC: Congresional Quarter Press.

Goggin, L. Malcom. (1990). *Implementation Theory and Practice toward a Third Generation*. England: A Division of Scott, Foresman and Company London

Hill, Michael and Hupe Peter. (2007). *Street-level Bureaucracy and Public Accountability* Public Administration Vol. 85, No. 2, 279–299

Hill, Michael dan Hupe Peter. (2002). *Implementing Public Policy.* London, New Delhi: SAGE Publication

https://www.academia.edu/17510480/public\_review/[20/05/2018]

https://jurnalsihanifa.wordpress.com/2015/08/27/positivisme-konstruktivisme-dan kritis/ [07/08/2018]

http://trtb.pemkomedan.go.id/artikel-864--efektivitas-implementasi-imb-html#ixzz5sg7 T5uFK

http://referensi.elsam.or.id/2014/12/uu-nomor-39-tahun-2004-tentang-penempatan-dan-perlindungan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri/

Howlett, Michael and M. Ramesh. (1995). *Studying Public Policy: Policy Cyless and Policy Subsystem*. Oxford Univerity Press.

Islamy, M. Irfan. (2000). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.

Keban, T. Yeremias. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kotler dan Keller. (2009). *Manajemen Pemasaran. Jilid I. Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.

LaporanTahunan Kantor BP3TKI Kupang 2015-2019.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. (2000). *Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), pengukuran kinerja instansi pemerintah.* Modul Lembaga Admnistrasi Negara (LAN).

Mazmanian, Daniel H, dan Paul A. Sabatier. (1983). *Implementation and Public Policy*. New York: Harper Colins.

Meter, Donal, Van dan Carl E. Van Horn. (1974). *The Policy Implementation Process*. Beverly Hills: Sage Publication.

Moleong, L. J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Neuman, W. Lawrence. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: Indeks.

Notoatmodjo, Soekijdo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Nugroho Riant. (2011). *Publilc Policy.* Jakarta: Elex Media Komoputindo.

Pasalong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Parsons, Wayne. (2014). *Public Policy (Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Kencana.

Prasetya, Irawan. (2006). *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi FISIP-UI.

Prijono, Onny S. dan Pranarka A.M.W. (1996). *Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan dan Implementasi.* Jakarta: Centre for Strategic and International Studies (CSIS).

Purwanto, E. Agus, dan Ratih, S. Dyah. (2012)*. Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Jakarta: Balai Pustaka.

Rangkuti, Freddy. (1999). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Suaib, Muhammad. (2016). *Pengantar Kebijakan Publik; Dari administrasi Negara, Kebijakan Publik, Pelayanan Publik, Good Governance hingga Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: CALPULIS

Siagian, Sondang P. (2012). ***Manajemen Strategik*.** Jakarta: Bumi Aksara.

Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Rafika Aditama.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Subarsono. (2016). *Kebijakan Publik dan Pemerintahan Kolaboratif Isu-isu* *Kontemporer*. Yogyakarta. Gava Media.

Suharto, Edi. (2014). *Analisis Kebijakan Publik Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*. Bandung: Alfabeta.

Sulaiman, Munandar. (1998). *Dinamika Masyarakat Transisi*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Syafiie, Kencana. (2010). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 TentangPenempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Widodo, Joko. (2018). *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang: MNC Publishing.

Winarno, Budi. (2016). *Kebijakan Publiik : Teori, Proses, dan Studi Kasus.* Yogyakarta :CAPS (Center Of Academic Publishing Service)