



STRATEGI KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI LUAR NEGERI (STUDI KASUS UU 18/2017 BAB III TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN)

^{1*}Winda Berkatin Medfin Bolla, ²Basri Kisianta, ³Petrus Kase
^{1,2,3}Universitas Nusa Cendana Kupang
*Surel korespondensi: winda_berkatin@yahoo.co.id

Abstract

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.

Keywords: *strategic; policy; protectionship*

Abstrak

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 publik dengan 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 ketidakefektifannya 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 berkompeten 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

Tenaga kerja didefinisikan 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 tersebut memberikan fakta 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. Karena terbatasnya kesempatan kerja dan meningkatnya kebutuhan ekonomi keluarga memaksa para pencari kerja memilih untuk bekerja diluar negeri (Rahman, 2011:38). Keputusan bekerja diluar negeri oleh PMI dianggap keputusan yang paling rasional karena dapat memenuhi harapan untuk perbaikan kesejahteraannya (Hamid, 2019:129). Pemerintah Indonesia berupaya untuk melindungi PMI di luar negeri mengingat besarnya sumbangsih devisa negara dari para pekerja migran ini.

Awalnya, Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan di luar negeri atau yang saat ini disebut Pekerja Migran Indonesia (PMI) telah diproses secara legal sejak terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 1970. PP ini memperkenalkan program Antar

Kerja Daerah (AKAD) dan program Antar Kerja Antar Negara (AKAN) namun, dalam PP tersebut belum ada poin mengenai perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

Sari et al., (2021) menjelaskan bahwa upaya perlindungan PMI oleh pemerintah Indonesia secara nyata baru ada sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILIN) dan dibentuknya lembaga negara BNP2TKI pada tahun 2006 pada era Presiden Susilo Bambang Yudhoyono. Lebih lanjut Sari et al., (2021) menjelaskan meskipun begitu, UU Nomor 39 Tahun 2004 justru sangat minim informasi mengenai poin penempatan dan poin perlindungan terhadap PMI di luar negeri. Kemudian pada tahun 2012, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang pengesahan konvensi internasional mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya. Pada faktanya adanya Undang Undang baru ini tidak serta merta menurunkan angka kekerasan kepada PMI.

Rahmany (2018) menjelaskan bahwa penyebab terjadinya ketidakamanan yang dialami oleh para PMI, adalah adanya keterbatasan pengetahuan yang meliputi tata kerja, budaya masyarakat setempat, bahasa, ritme atau suasana kerja serta tidak memiliki keahlian yang spesifik sehingga para PMI hanya bekerja dan dibayar. Selain itu, Rahmany (2018) juga menambahkan regulasi atau pemerintah yang kurang berpihak pada PMI juga menjadi penyebab terjadinya ketidakamanan para PMI di luar negeri. Pandangan pemerintah terhadap PMI yang menilai PMI hanya sebagai sebuah komoditi terbukti dari lemahnya perlindungan terhadap PMI.

Lemahnya perlindungan terhadap PMI ini direspon oleh Presiden Jokowi dengan mengesahkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Para Pekerja Migran Indonesia (UU PMI) pada 22 November 2017. UU PMI ini menggantikan UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan PMI Di Luar Negeri (PPTKILIN). Pada prakteknya implementasi UU PMI ini masih mendapatkan hambatan pelaksanaan dalam upaya perlindungan hak dan keselamatan PMI.

Pada tahun 2018, Provinsi NTT menjadi perhatian pemerintah dimana seorang PMI bernama Adelina mengalami kekerasan hingga mengakibatkan hilangnya nyawa. Kematian PMI ini menambah sederet daftar kematian PMI asal NTT, dimana pada tahun 2017 mencapai 62 orang PMI belum termasuk PMI yang mengalami kekerasan. Tahun 2019 terdapat 199 PMI asal Provinsi NTT yang dipulangkan dalam keadaan meninggal dunia.

Data awal BP3TKI Kupang dari tahun 2017-2019 menjelaskan kasus-kasus yang menimpa PMI selama 5 tahun (tabel 1).

Tabel 1.
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

Data kasus PMI tersebut mengurai jenis kasus PMI dengan masalah pada tahun 2018 dan 2019 menjadi jenis kasus yang paling banyak dialami oleh PMI asal Kupang yang dicatat dan terdeteksi oleh BP3TKI Kupang. Jenis kasus PMI dengan masalah ini meliputi PMI yang dideportasi, 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.

Pengimplementasian UU Nomor 18 Tahun 2017 ini memiliki hambatan utama yakni lambatnya tata kelola penempatan dan perlindungan PMI yang inklusif, transformatif, adil gender dan melibatkan peran aktif pemerintah daerah hingga desa (Sari et al., 2021). Oleh karena itu pengimplementasian teknis UU Nomor 18 Tahun 2017 ini masih menggunakan peraturan pemerintah dan peraturan menteri yang lama.

Fakta ini mendorong peneliti untuk menganalisis strategi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia ini, peneliti menggunakan UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia pada 3 elemen didalamnya. Melalui pendekatan kualitatif dengan analisis SWOT yang digunakan dalam penelitian ini menjadikan penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya. 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.

METODE PENELITIAN

Metode kualitatif dengan teknik analisis data dengan analisis SWOT digunakan dalam penelitian ini untuk membantu terjawabnya tujuan penelitian. Teknik analisis SWOT dengan pendekatan kualitatif, yang terdiri dari *Strengths*, *Weakness*, *Opportunities* dan *Threats* bertujuan untuk memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). 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

Pearce dan Robinson (2005) menjelaskan bahwa strategi merupakan rencana yang disusun pada sebuah kegiatan yang akan dijalankan oleh manajemen organisasi dengan batasan waktu. Lebih lanjut De Kluyver dan Pearce (2015) menjelaskan bahwa manajemen strategi sekumpulan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan berupa pelaksanaan (implementasi) rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran organisasi. Sementara menurut Wheelen dan Hunger (2004), manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan dari manajerial yang menentukan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan internal dan eksternal, perumusana strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi serta pengendalian dan tahap evaluasi strategi. Sehingga dengan demikian manajemen strategi juga menekankan pada pengamatan dan evaluasi peluang dan acaman lingkungan internal dan eksternal dengan meilihat kelemahan kekuatan suatu organisasi.

Pada penelitian ini mengenai analisis strategi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia ini dilakukan pada UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran

Indonesia pada 3 elemen didalamnya, dengan 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 terkait strategi perlindungan sebelum bekerja, strategi perlindungan selama bekerja, dan strategi perlindungan setelah bekerja.

Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimanakah strategi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia yang terjadi pada wilayah NTT. Informasi yang dikumpulkan oleh peneliti menemukan berbagai kondisi fenomena dan gejala permasalahan serta tanggapan yang timbul dalam kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia pada wilayah NTT, informasi yang didapat dilapangan diperoleh melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap fakta-fakta terkait proses perlindungan sebelum bekerja dan perlindungan selama 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. Setelah calon PMI memenuhi persyaratan yang ditentukan, maka para calon PMI wajib mengikuti serangkaian prosedur sebelum nantinya ditempatkan di luar negeri. terlihat bahwa strategi kebijakan perlindungan PMI sebelum bekerja adalah kewajiban pemenuhan kelengkapan dokumen-dokumen sebagaimana dimaksud dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri bagi para calon PMI. Namun demikian persyaratan yang tidak ringkas menjadikan banyak calon PMI lebih memilih keberangkatan dengan menggunakan jasa PT yang illegal yang lebih mudah memberangkatkan para calon PMI (CPMI) ini.

Hal kedua dalam perlindungan sebelum bekerja adalah perlindungan secara teknis kepada PMI berupa pemberian sosialisasi tentang tata cara perekrutan; dokumen yang

diperlukan; hak dan kewajiban calon PMI; situasi, kondisi, dan resiko dinegara tujuan; tata cara perlindungan bagi PMI; serta informasi disampaikan secara lengkap dan benar sebelum keberangkatan. Hal ini dimaksudkan untuk menambah wawasan masyarakat yang bermaksud ingin menjadi PMI. Selain itu juga perlindungan teknis juga berorientasi pada peningkatan kualitas calon PMI melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang mendukung penguatan kapasitas calon PMI nantinya saat sudah terjun menjadi PMI.

Selain proses sosialisasi pada PMI, diberikan perlindungan perlindungan teknis lainnya 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. Informasi wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan dan disampaikan oleh P3MI. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon PMI dimaksudkan untuk (a) membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon PMI; (b) memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri; (c) membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahas Negara tujuan; dan terakhir (d) 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.

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 negeri dengan menjamin akan pemenuhan hak PMI seperti upah/gaji yang mereka dapatkan dan juga jaminan asuransi yang PMI harus dapatkan, terkait dengan perlindungan selama bekerja PMI diatur dalam Pasal 7 UU No No.

39 Tahun 2004 Pemerintah berkewajiban untuk (a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon PMI/PMI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan PMI, maupun yang berangkat secara mandiri; (b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon PMI; (c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon PMI di luar negeri; dan (d) 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 negeri 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 segera 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 berupa upah dan juga asuransi sehingga sulit dilindungi pemerintah akibat dokumen yang tidak lengkap yang diberangkatkan oleh PT ilegal.

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 (a) pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional; (b) 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 bahwa 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 di

pedalaman 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)

No	Negara	Jenis Kelamin		Jumlah	Status PMI		Jumlah
		L	P		Prosedural	Non Prosedural	
1	Malaysia	636	529	1165	61	1104	1165
2	Singapura	1	4	15	1	14	15
3	Brunai Darussalam	0	2	2	1	1	2
4	United Arab Emirates	0	9	9	1	8	9
5	Arab Saudi	-	6	6	-	6	6
6	Senegal	2	-	2	2	-	2
7	Suriah	0	4	4	1	3	4
8	Turki	0	4	4	-	4	4
9	Peru	5	-	5	5	-	5
10	Afrika	1	0	1	1	-	1
11	Timor Leste	10	0	10	-	10	10
12	Hongkong	0	2	2	-	2	2
Total Jumlah		655	570	1225	73	1152	1225

Sumber: BP3TKI Kupang 2021

Setelah bekerja para pekerja juga mendapatkan dua fasilitas yang diberikan yakni fasilitas keputungan PMI dan fasilitas pemberdayaan PMI purna dan keluarga. Perlindungan fasilitasi keputungan PMI yang dimaksud yakni perlindungan terhadap PMI yang dilakukan pemerintah dalam hal ini BP3TKI dengan memfasilitasi keputungan PMI dari luar Negara saat bekerja. Fasilitasi keputungan 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 keputungan diatur dalam Pasal 27 UU No. 18 Tahun 2017.

Untuk mengetahui lebih dalam terkait dengan perlindungan fasilitasi keputungan PMI selama bekerja dan selaku PMI yang kembali ke daerah asal Kabupaten TTS dapat dikatakan

bahwa kebijakan fasilitasi kepulauan 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 pernah menjadi PMI, untuk diberikan pemberdayaan dalam menunjang kesejahteraan hidup mantan PMI selama berada di kampung halaman mereka. Maksud dan tujuan dari pemberdayaan PMI purna dan keluarganya agar bekal yang didapatkan PMI purna dapat juga diimplementasikan di kampung halaman jika memungkinkan, agar kehidupan mereka bisa sejahtera 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 kesejahteraan keluarga mereka.

Permasalahan-permasalahan yang timbul dalam pengimplementasian UU No. 18 Tahun 2017 ini dijelaskan sebagai berikut: strategi kebijakan perlindungan PMI di NTT menghadapi berbagai kendala yang menjadi faktor penghambat dalam 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 di lapangan yang telah disajikan pada Analisis strategi kebijakan perlindungan PMI di atas beberapa hambatan yang terjadi di dalamnya, yaitu: pertama, 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. Kedua, ketidaktersediaan lapangan kerja di daerah asal, ketidaktersediaan lapangan kerja di daerah asal memotivasi masyarakat NTT untuk menjadi PMI, tuntutan ekonomi yang semakin meningkat haruslah didukung dengan

ketersediaan 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. Ketiga, 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 sosialisasi dan pemberdayaan pada CPMI dan PMI purna tidak didukung oleh akses menuju daerah-daerah pedalaman dalam melakukan kegiatan sosialisasi dan pemberdayaan. Tentu ini menjadi kendala BP3TKI dalam menjangkau daerah-daerah pedalaman dalam melakukan kegiatan. Proyeksi Strategis Kebijakan Perlindungan PMI, banyaknya pengangguran yang ada di Indonesia khususnya 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 BP3TKI Kupang saat ini, serta memperhatikan hasil kajian SWOT, pencapaian strategis kebijakan perlindungan PMI melalui enam 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 kompetensi 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 terkhusus 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, yaitu: pertama, 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 definitive. Kedua, 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 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pengaturan penempatan dan perlindungan PMI ke luar negeri diatur dengan Undang-Undang karena (1) Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya, (2) 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, (3) 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, (4) 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, dan (5) 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 habishnya. Terkait dengan perlindungan terhadap PMI yang diatur dalam UU nomor 18 Tahun 2017 peneliti dapatkan 6 hal yang menjadi permasalahan dalam perlindungan PMI, yaitu: pertama, belum adanya Peraturan Daerah (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. Kedua, 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. Ketiga, 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. Keempat, banyaknya PT yang Ilegal sehingga memberangkatkan CPMI tanpa dokumen lengkap dan tidak mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Kelima, 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

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, yaitu pelaksanaan kebijakan perlindungan PMI Berdasarkan UU Nomor 18 Tahun 2017, dilihat dari belum sepenuhnya 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 ilegal 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 terlaksanakan 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: pertama, belum tersedianya sumber daya PMI yang memadai, 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. Kedua, ketidakterediaan lapangan kerja di daerah asal memotivasi masyarakat NTT untuk menjadi PMI, tuntutan ekonomi yang kian meningkat haruslah didukung dengan ketersediaan 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. Ketiga, 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 pedalaman dalam melakukan kegiatan.

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: pertama, menguatkan kebijakan dengan penegakan hukum atas perlindungan PMI dengan memanfaatkan UU Nomor 18 Tahun 2017 sebagai payung hukum yang mengatur tentang perlindungan PMI. Kedua, kerja sama dengan KBRI disetiap Negara tujuan PMI harus diperkuat untuk melacak keberadaan PMI yang terisolir oleh majikan, agar perlindungan PMI dapat terpenuhi. Ketiga, memanfaatkan Balai Pelatihan kerja bagi CPMI agar mendapat kompetensi yang memadai dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja terhadap CPMI agar kelak menjadi PMI tidak diberdaya oleh oknum-oknum tertentu. Keempat, melakukan sosialisasi terhadap masyarakat umum dan terkhusus 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.

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, yaitu: pertama, untuk Pemerintah diharapkan dapat lebih memperhatikan beberapa aspek penting yang perlu dilakukan untuk lebih memaksimalkan kebijakan perlindungan PMI, yaitu: pertama, lebih mengoptimalkan dalam implementasi UU Nomor 18 Tahun 2017 agar perlindungan terhadap PMI dapat tercapai. Kedua, mengalokasikan anggaran agar kegiatan pemberdayaan bagi PMI purna dapat terlaksana kembali, guna memberdayakan PMI purna bersama keluarga mereka. Ketiga, perlu dioptimalkan kembali bentuk kerjasama dengan KBRI dan pihak terkait lainnya agar keberadaan PMI yang terisolir dapat dideteksi dan di *update* perkembangan mereka. Keempat, ketersediaan infrastruktur/sarana prasarana atau aksesibilitas haruslah dioptimalkan agar memudahkan pemerintah dalam menjangkau kunjungan kegiatan disetiap daerah-daerah pedalaman. Kelima, perlu dilakukannya sosialisasi 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.

Adapun rekomendasi akademis dari penelitian ini, yaitu: 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 sedangkan CPMI/PMI yang berangkat secara illegal hanya dapat diketahui peneliti saat

kepelunguan atau saat adanya kasus, sementara untuk keberangkatan awal mereka yang tidak diketahui peneliti.

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 langsung bagaimana perlindungan PMI selama bekerja di Luar negeri. Peneliti hanya mendapatkan informasi 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.

DAFTAR PUSTAKA

- De Kluyver, C. A., and Pearce, J. A. (2015). *Strategic management: an executive perspective*. New York: Business Expert Press.
- Hamid, Adnan. (2019). *Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran (Tinjauan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Pancasila.
- Laporan Tahunan Kantor BP3TKI Kupang 2015-2019.
- Pearce, John A and Richard B Robinson, Jr. (2005). *Strategic Management, Formulation, Implementation, and Control*. Chicago: Eighth Edition. Irwin.
- Rahman, Fathor. (2011). *Menghakimi TKI Mengurangi Benang Kusut Perlindungan TKI*. Jakarta: Pensil-324.
- Rahmany. (2018). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Bekerja di Luar Negeri Serta Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga Dilihat dari Perspektif Islam*. Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita Vol. 7, No. 1, 51–73.
- Sari, Diah Ayu Intan; Suanrko, Bagus Sigit; dan Molasy, Honest Dody. (2021). *Karakteristik Gender Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di ASEAN*. Journal of Feminism and Gender Studies Vol. 1, No. 1, 30-45.
- Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Wheelen, Thomas L. dan J David Hunger. (2004). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey: Ninth Edition. Prentice Hall.