

**KEBERADAAN PERUSAHAAN PENEMPATAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM
PROSES PENGIRIMAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

Oleh :

KRIS JUNIANSYAH
NPM. B2A018044

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat ujian
dan untuk memperoleh gelar Magister Hukum**



**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM PEMBANGUNAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BENGKULU
TAHUN 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN
KEBERADAAN PERUSAHAAN PENEMPATAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM
PROSES PENGIRIMAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA

Oleh :

KRIS JUNIANSYAH
B2A018044

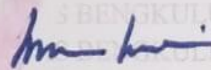
Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,




Dr. Amancik, S.H., M.Hum
NIP. 196305171990011001



Dr. Emelia Kontesa, S.H., M.Hum
NIP. 196407011989102002

Mengetahui :

Ketua Program Pascasarjana Ilmu Hukum
Universitas Bengkulu



Prof. Dr. Herlambang, S.H., M.H.
NIP. 196510161989011001

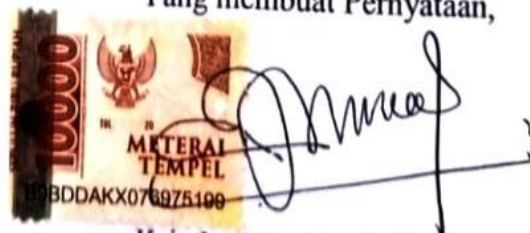
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan/atau doktor) baik di universitas Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri yang disusun tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing;
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila dikemudian hari dapat dibuktikan adanya kekeliruan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia untuk menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di universitas Bengkulu.

Bengkulu, 02 November 2022

Yang membuat Pernyataan,



Kris Juniansyah, S.E
NPM. B2A018044

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Banyak yang sibuk mengejar harta hingga melupakan keluarga. Padahal tanpa kita sadari keluarga ialah harta yang tak ternilai, indahnya kebersamaan”

“Hidup perlu ilmu, mati perlu ilmu, ilmu untuk kaya, ilmu untuk amal”

TESIS INI PENULIS PERSEMBAHKAN KEPADA :

1. Istriku tercinta Dian Wulandari dan anakku tersayang Marwa Najma, terimakasih telah selalu setia mendampingiku serta memberikan dukungan dan doa-doa terbaik kepada diriku sehingga dapat menyelesaikan tesis ini;
2. Kepada kedua orang tua ku tercinta bapak Drs. Syamsul Bahri dan Mamak Yuliana, terimakasih karena sudah terus memanjatkan doa-doa terbaik untuk diriku selama ini;
3. Ibu mertuaku Jumisnar, S.Pd. dan adik iparku Dwi Yunita Rahmi yang selalu memberikan dukungan dan doa sehingga tesis ini dapat terselesaikan;
4. Almamaterku Pasca Sarjana Hukum Pembangunan Universitas Bengkulu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Tak lupa pula shalawat beserta salam terhatur kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dalam perjuangan menegakkan kebenaran dan kejujuran di muka bumi ini. Adapun judul penelitian tesis ini adalah “Keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam Proses Pengiriman Pekerja Migran Indonesia”.

Penelitian tesis ini tidak akan terwujud tanpa bantuan serta dukungan dari para pembimbing, dosen-dosen, serta berbagai pihak. Untuk itu melalui tulisan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Herlambang, S.H., M. Hum, selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Bengkulu;
2. Bapak Dr. Amancik, S.H., M. Hum, selaku Dekan Fakultas Ilmu Hukum Universitas Bengkulu sekaligus Dosen Pembimbing Utama dalam penulisan tesis ini;
3. Ibu Dr. Emelia Kontesa, S.H., M.Hum, selaku Dosen Pendamping dalam penulisan tesis ini yang telah bersedia meluangkan waktunya dan memberikan bantuan dalam materi tesis serta memberikan banyak pengetahuan selama penulisan tesis ini;

4. Para Dosen Penguji yang telah memberikan banyak masukan dan arahan dalam penyusunan tesis ini;
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pascasarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Bengkulu, yang dengan tulus ikhlas memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya selama perkuliahan berlangsung sehingga memberikan banyak manfaat bagi penulis baik saat ini maupun di masa mendatang;
6. Istriku tercinta Dian Wulandari dan Anakku Marwa Najma Serta Seluruh keluarga besarku;
7. Seluruh staf akademik Fakultas Hukum Universitas Bengkulu;
8. Seluruh personal yang membantu dalam penyelesaian tesis ini;
9. Seluruh Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu;
10. Angkatan Magister Hukum Pembangunan (MHP) 2018

Ini bukanlah tesis yang sempurna, masukan dan saran sangat diharapkan untuk perbaikan. Namun, diharapkan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan mengalirkan pahala dari Allah SWT. AamiinYaRobbal'alamiin. Terimakasih.

Bengkulu, 09 September 2022

Penulis,

Kris Juniansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang.....	1
A. Identifikasi Masalah.....	9
B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	10
C. Keaslian Penelitian.....	11
E. Kerangka Pemikiran.....	13
1. Kerangka Konsep.....	13
a. Kedaulatan negara.....	13
b. Keimigrasian.....	14
c. Ketenagakerjaan.....	17

d. Pekerja Migran Indonesia (PMI)	18
e. Penegakan Hukum	20
2. Kerangka Teori.....	21
A. Kedaulatan Negara	21
1. Pengertian kedaulatan.....	21
2. Kedaulatan sebagai kekuasaan tertinggi.....	24
B. Pelindungan hukum.....	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	28
A. Pekerja Migran.....	28
B. Pelindungan terhadap pekerja	30
C. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Tipe Penelitian	38
B. Jenis Penelitian.....	39
C. Lokasi Penelitian.....	40
D. Sumber data.....	41
E. Populasi dan Sampel Responden	41
F. Metode Pengumpulan Data	43
G. Metode Analisa Data.....	43
BAB IV PEMBAHASAN	44
A. Faktor penyebab Calon Pekerja Migran Indonesia tidak ingin bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia	44

B. Solusi agar Calon Pekerja Migran Indonesia ingin bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.....	64
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kasus Pengaduan Pekerja Migran Indonesia.....	4
Tabel 2. Data Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural.....	9
Tabel 3. Biaya Proses Penempatan.....	44
Tabel 4 Data Pekerja Migran Indonesia Prosedural.....	66
Tabel 5. Data Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural.....	67
Tabel 6. Biaya Proses Penempatan.....	71

ABSTRAK

Keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam beberapa kasus masih banyaknya ditemukan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri secara non prosedural atau ilegal. Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui faktor penyebab maraknya Calon Pekerja Migran Indonesia tidak bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Sehingga, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat keilmuan bagi pembaca dan dapat dijadikan bahan pemikiran oleh para pembuat kebijakan. Penelitian yuridis-empiris ini menggunakan teknik wawancara dengan sampel pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia untuk mendapatkan data sebagai bahan untuk menemukan jawaban. Sejumlah pertanyaan diajukan secara langsung kepada narasumber untuk mendapatkan gambaran atas keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia. Keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 belum terlaksana secara optimal karena masih menghadapi beberapa persoalan seperti : masih banyaknya Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri secara non prosedural atau ilegal, regulasi yang masih perlu untuk dievaluasi, serta kurangnya sosialisasi terkait proses perekrutan Pekerja Migran Indonesia.

Kata Kunci : Perusahaan, Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

ABSTRACT

The existence of the Indonesian Migrant Worker Placement Agency (known as Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) is regulated in Law Number 8 of 2017 regarding the protection of Indonesian Migrant Workers. In some cases, many Indonesian Migrant Workers still work abroad non-procedurally or illegally. This study needed to be conducted to investigate the factors that cause many Prospective Indonesian Migrant Workers not willing to join Indonesian Migrant Worker Placement Agency. Therefore, this study is expected to provide scientific benefits for readers and can be used as the material of thought by policymakers.

This juridical-empirical research used the interview technique to collect the data as materials to obtain the answers to the research problems. The samples of this study were The Class I Immigration Checkpoint Bengkulu Office, known as Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu, Indonesian Migrant Worker Placement Agency, and Prospective Indonesian Migrant Workers. Some questions were asked directly to the informants to get the descriptions of the existence of Indonesian Migrant Worker Placement Agencies in the consignment process of the Indonesian Migrant Workers.

The existence of Indonesian Migrant Worker Placement Agencies in the consignment process of Indonesian Migrant Workers based on Law Number 18 of 2017 has not been actualized optimally due to some problems. The problems included many Indonesian Migrant Workers who worked abroad non-procedurally or illegally, the regulation still needed to be evaluated, and lack of socialization related to the recruitment process of Indonesian Migrant Workers.

Keywords: company, Placement of Indonesian Migrant Workers.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin maju, cepat dan berkembangnya mobilitas perpindahan seseorang dari suatu Negara ke Negara lainnya menimbulkan berbagai dampak, baik menguntungkan maupun merugikan yang tidak sedikit menimbulkan permasalahan. Permasalahan hanya dirasakan pada individu atau sekelompok orang yang melakukan perjalanan keluar masuk dari suatu negara ke negara lainnya, namun juga dirasakan oleh negara tujuan. Permasalahan yang muncul disebabkan oleh pelaku perjalanan yang terkadang masuk dalam suatu negara tertentu untuk bekerja secara ilegal tanpa menggunakan dokumen resmi yang berlaku. Sehingga, banyak orang yang merupakan Warga Negara Asing yang masuk atau keluar secara ilegal ditahan dan diproses lebih lanjut oleh petugas imigrasi. Hal tersebut merupakan upaya negara dalam menjalankan fungsi keimigrasian sebagai bentuk penegakan hukum dan fungsi keamanan.

Berdasarkan laporan publikasi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) pada bulan Januari 2022 yang diterbitkan dalam laman resmi bp2mi.go.id disebutkan bahwa terdapat 13 kasus pengaduan terkait

Warga Negara Indonesia yang bekerja di luar negeri tanpa memiliki dokumen yang sah¹.

Semakin banyaknya orang mencoba bekerja di luar negeri tidak terlepas dari jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia di dalam negeri tidak mampu mengakomodir banyaknya pencari kerja. Oleh sebab itu, banyak dari Warga Negara Indonesia mencoba untuk mencari peruntungan ke luar negeri dengan harapan memperoleh pekerjaan yang lebih layak. Di samping itu, banyaknya Warga Negara Indonesia yang ingin bekerja ke luar negeri juga terkait iming-iming gaji yang lebih besar bila dibandingkan di dalam negeri. Pengiriman Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri tidak hanya bermanfaat bagi Pekerja Migran Indonesia itu sendiri namun juga bermanfaat bagi bangsa Indonesia. Keberadaan Pekerja Migran Indonesia dianggap bermanfaat bagi bangsa Indonesia karena pengiriman Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri merupakan sebuah jawaban atas absennya Negara dalam menyediakan lapangan kerja. Sulitnya kesempatan kerja di dalam negeri dan semakin banyaknya pengangguran di Indonesia pada akhirnya menjadikan Indonesia sebagai salah satu pengekspor buruh migran terbesar di Asia dan bahkan dunia².

Disamping itu, keberadaan Pekerja Migran Indonesia juga membawa keuntungan ekonomis bagi bangsa Indonesia dalam hal menambah pemasukan devisa. Untuk itu para Pekerja Migran Indonesia dikenal juga dengan sebutan

¹ BP2MI, 2022. Statistik Penempatan dan Perlindungan PMI. Diakses pada 11 Maret 2022, dari <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan>, Pukul 00.03 WIB.

² Jafar M Sidik.2010. Indonesia Pengekspor Buruh Migran Terbesar Dunia. Diakses pada tanggal 31 Agustus 2010, dari <https://www.antaraneews.com/berita/218552/imdonesia-pengekspor-buruh-migran-terbesarDunia>, Pukul 20:25 WIB.

pahlawan devisa. Sehingga, perjuangan mereka tersebut haruslah mendapat perlindungan dari Negara.

Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri dikelompokkan atas 2 (dua) macam pekerjaan, yaitu sektor formal dan sektor informal. Perbedaan terhadap 2 (dua) sektor tersebut terletak pada jenis pekerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah dan perlindungan hukum. Pekerja Migran Indonesia sektor formal bekerja pada perusahaan yang berbadan hukum dan memiliki kontrak kerja. Sementara Pekerja Migran Indonesia sektor informal merupakan pekerja migran yang bekerja di luar negeri pada perseorangan yang tidak berbadan hukum dan hubungan kerjanya cenderung bersifat subjektif atau hanya berdasarkan kesepakatan.

Maraknya Pekerja Migran di luar negeri juga memiliki dampak pada banyaknya masalah yang timbul. Beberapa informasi dalam media cetak ataupun media elektronik sudah sering diberitakan perlakuan tidak baik yang diterima Warga Negara Indonesia di luar negeri. Berbagai kasus yang sering terjadi terhadap Pekerja Migran Indonesia di berbagai negara seperti gaji yang tidak dibayarkan, beban kerja yang terlalu berat, perdagangan orang hingga meninggal dunia di negara tujuan.

Kasus Pengaduan Pekerja Migran Indonesia
Periode Januari s.d. Februari 2022
(Tabel 1)

No	Kategori Kasus	Januari	Februari
1	PMI ingin dipulangkan	11	33
2	Gaji tidak dibayar	6	15
3	Kecelakaan	0	14
4	Meninggal dunia di Negara tujuan	12	13
5	PMI gagal berangkat	31	13
6	Penipuan peluang kerja	8	10
7	Sakit	4	6
8	Perdagangan orang	4	5
9	Putus hubungan komunikasi	5	5
10	Depresi/sakit jiwa	0	4
11	Meninggal	1	4
12	Overstay	4	4
13	PMI Ilegal	11	2
14	Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKS	1	2
15	PMI dalam tahanan/ proses tahanan	0	2
16	PMI sakit/ rawat inap	7	2
17	Beban kerja terlalu berat	0	1
18	Kecelakaan lalu lintas	1	1
19	Kriminalitas lainnya	0	1
20	Melarikan diri dari rumah majikan	0	1
21	Lainnya	40	11
Total		146	149

Sumber : bp2mi.go.id

Berdasarkan data tersebut menunjukkan sering kali negara gagal dalam upaya memberikan perlindungan bagi Warga Negara Indonesia. Negara Indonesia sebagai sebuah negara yang berdaulat pada dasarnya bertanggung jawab dalam melindungi segenap warga negaranya.

Peranan pemerintah terkait isu tersebut sangat penting dalam upaya memberikan solusi permasalahan para Pekerja Migran Indonesia di luar negeri. Untuk itu perlu adanya sebuah sinergi yang harus terus terjalin antar

berbagai instansi terkait seperti Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), Kementerian Hukum dan HAK Asasi Manusia pada Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Luar Negeri dan Instansi terkait lainnya. Upaya pelindungan PMI tersebut merupakan tantangan yang harus dihadapi antar Instansi dalam menjalin sebuah kerjasama yang baik dengan meninggalkan ego sektoral masing-masing dalam upaya melindungi segenap bangsa Indonesia.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia merupakan perpanjangan tangan pemerintah yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan serta mempersiapkan segala sesuatu bagi Pekerja Migran Indonesia dalam menjalankan pekerjaan mereka nanti di luar negeri. Untuk mempersiapkan hal tersebut Dinas Ketenagakerjaan dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diberikan peran untuk melakukan pendidikan dan pelatihan agar Pekerja Migran Indonesia bisa memiliki *skill*. Sehingga, ketika Pekerja Migran Indonesia diberangkatkan akan memperoleh keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa layanan.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Sesuai pasal 19 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menempatkan Calon Pekerja

Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja. Apabila perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum akan dikenai sanksi administratif. Di samping itu, dalam Pasal 25 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan data kepulauan dan/ atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

Di Kota Bengkulu ada beberapa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan jumlah data Pekerja Migran Indonesia yang sudah memiliki dokumen perjalanan paspor pada periode tahun 2017 s.d. 2021 sebesar 838 orang. Dari data tersebut banyak juga warga Bengkulu yang mencoba bekerja ke luar negeri tanpa menggunakan jasa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia atau yang lebih dikenal sebagai Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural atau ilegal. Dikutip dari berita rakyatbengkulu.com tanggal 27 Januari 2022, Kadis Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Utara Fahrudin menuturkan bahwa sebagian besar warga Bengkulu Utara yang bekerja di sektor pertanian karet di Malaysia tidak bekerja secara legal. Rata-rata mereka datang ke Malaysia dengan visa wisata, namun dilanjutkan dengan bekerja³.

³ Rakyat Bengkulu. 2022. TKI Asal BU di Malaysia Ilegal. Diakses pada tanggal 27 Januari 2022, dari <https://rakyatbengkulu.com/2022/01/27/tki-asal-bu-di-malaysia-ilegal/>

Permasalahan Pekerja Migran Indonesia non prosedural ini akibat keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang dinilai tidak mampu mengakomodir keinginan para pencari kerja.

Maraknya Pekerja Migran Indonesia yang tidak memilih untuk bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor, yakni potongan biaya yang besar. Calon Pekerja Migran Indonesia harus menyetorkan sejumlah dana untuk melaksanakan proses perekrutan hingga tahap proses pengiriman ke luar negeri, dan hal tersebut dianggap memberatkan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia. Disamping itu, proses birokrasi yang panjang dan terkesan berbelit-belit juga menjadi salah satu faktor penyebab Calon Pekerja Migran Indonesia untuk tidak ingin bergabung dengan Perusahaan Pekerja Migran Indonesia. Mereka lebih memilih untuk bekerja secara non procedural dibandingkan mengikuti seluruh tahapan proses yang ada.

Dalam upaya memberikan perlindungan dan keamanan kepada segenap Warga Negara Indonesia dalam melakukan lalu lintas antar negara, sesuai yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945 alenia ke 4 dalam upaya melindungi segenap bangsa Indonesia, Imigrasi memiliki peranan aktif dalam upaya mewujudkan amanat tersebut. Direktorat Jenderal Imigrasi terus berupaya untuk melindungi Warga Negara Indonesia melalui tugas dan fungsinya. Permasalahan yang sangat marak terjadi terhadap WNI, yakni terkait status sebagai Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural. Upaya perlindungan

tersebut diwujudkan dengan adanya pencegahan Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural sesuai dengan Surat Edaran Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI-0277.GR.02.06 Tahun 2017 tentang Pencegahan Tenaga Kerja Nonprosedural dan Surat Direktur Lalu Lintas Keimigrasian Nomor IMI.02-GR.01.01-0331 tanggal 24 Februari 2017 Hal Pencegahan TKI Non Prosedural di Dalam Proses Penerbitan Paspor dan Pemberian izin Keluar TPI serta Surat Edaran Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI.01.01-1029 tanggal 20 Maret 2017 Hal Penegasan Prosedur Pelaksanaan Pencegahan TKI Nonprosedural.

Data Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural
Periode Tahun 2017 s.d. 2021
(Tabel 2)

No	Bulan	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Januari	0	4	10	11	0
2	Februari	0	3	6	14	1
3	Maret	5	10	8	0	0
4	April	2	12	3	0	0
5	Mei	18	12	9	0	0
6	Juni	5	3	4	3	0
7	Juli	2	6	8	0	0
8	Agustus	3	5	6	0	0
9	September	5	1	4	0	0
10	Oktober	0	4	9	2	0
11	November	2	2	9	0	0
12	Desember	2	1	7	0	4
Jumlah		44	63	83	30	5

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu

Dilansir dalam laporan penolakan penerbitan Paspor Calon Pekerja Migran Indonesia periode tahun 2017 s.d. 2021 pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu terdapat 273 kasus penolakan paspor yang diakibatkan adanya indikasi sebagai Calon Pekerja Migran Indonesia non prosedural. Berdasarkan data tersebut, nyatanya banyak Calon Pekerja Migran Indonesia yang tidak mau bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia tidak selalu berjalan lancar, namun banyak kendala yang harus dihadapi dalam pelaksanaannya. Kendala tersebut muncul karena berbagai faktor, salah satunya mekanisme dan aturan yang berlaku dirasa merugikan bagi Pekerja Migran Indonesia. Dimana para calon pekerja dihadapkan dengan birokrasi yang panjang dan terkesan berbelit-belit.

Untuk itu perlu dilakukannya penelitian terkait alasan penolakan Pekerja Migran Indonesia tersebut. Oleh sebab itu, peneliti perlu melakukan penelitian terkait hal tersebut dengan judul “**Keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam Proses Pengiriman Pekerja Migran Indonesia**”.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan yang akan diteliti dibatasi sebagai berikut :

- a. Apa faktor penyebab Calon Pekerja Migran Indonesia tidak ingin bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia?

- b. Bagaimana solusi agar Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) ingin bergabung dalam Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan alasan Calon Pekerja Migran Indonesia tidak ingin bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- b. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan solusi agar Calon Pekerja Migran Indonesia ingin bergabung dalam Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai permasalahan terkait keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai gambaran permasalahan yang dihadapi Calon Pekerja Migran Indonesia.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan perihal keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan informasi, pemeriksaan dan penelusuran yang telah dilakukan terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya di Perpustakaan Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Bengkulu serta penelusuran online terhadap hasil penelitian ini, maka belum ada penelitian yang sama dengan apa yang menjadi bidang dan ruang lingkup penelitian ini, yaitu **“Keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia”**.

No	Nama, dan Universitas	Judul	Permasalahan
1.	I Dewa Rai Astawa, 2006 ⁴	Aspek Pelindungan Hukum Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	Apakah ada penyimpangan yang dilakukan TKI baik lewat P3MI maupun non P3MI di wilayah Kabupaten Grobogan?
2.	Sylvia Maladi (UI, 2004) ⁵	Globalisasi Ekonomi dan Implikasinya bagi Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia	Mengapa globalisasi memiliki pengaruh terhadap pelindungan pekerja migran?
3.	Faizah Khotimatul Husna (UGM, 2013) ⁶	Kajian Kebijakan Pemerintah dalam Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia	Apakah regulasi yang dijadikan dasar untuk merespons permasalahan TKI sudah memadai?

Oleh karena itu, peneliti berkeyakinan bahwa penelitian yang dilakukan ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, karena senantiasa memperhatikan ketentuan-ketentuan atau etika penelitian yang harus dijunjung tinggi bagi peneliti atau akademisi.

⁴ I Dewa Rai Astawa, 2006. *Aspek Pelindungan Hukum Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Tesis Hukum Universitas Diponegoro Semarang

⁵ Sylvia Maladi, 2004. *Globalisasi Ekonomi dan Implikasinya bagi Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia*. Tesis Hukum Universitas Indonesia.

⁶ Faizah Khotimatul Husna, 2013. *Kajian Kebijakan Pemerintah dalam Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia*. Tesis Hukum Universitas Gadjah Mada.

E. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Konsep

a. Kedaulatan negara

Terbentuknya negara dalam kehidupan masyarakat didasarkan karena telah memenuhi beberapa syarat tertentu. Konvensi Montevideo pada tahun 1933, menyebutkan syarat terbentuknya negara, yaitu:⁷

- a. Adanya penduduk yang tetap (*a permanent population*)
- b. Adanya wilayah tertentu (*a defined territory*)
- c. adanya pemerintahan (*a government*)
- d. adanya kemampuan melakukan hubungan dengan negara lain (*a capacity to enter into relations with other states*).

Negara dikatakan berdaulat (*sovereign*) karena merupakan sifat dasar dari atau ciri terbentuknya negara berdaulat, karena negara mempunyai kekuasaan tertinggi dan tidak mengakui adanya kekuasaan yang lebih tinggi darinya. Dengan kata lain negara berperan dalam kehidupan dengan memiliki monopoli kekuasaan.

Negara yang berdaulat memiliki peran untuk melindungi segenap warga negaranya dari segala bentuk ancaman baik yang berasal dari luar maupun dari dalam. Pelindungan negara dalam kehidupan masyarakat tidak hanya terbatas pada lingkup wilayah teritorial negara itu sendiri,

⁷ M. Iman Santoso, 2007. *Perspektif Imigrasi Dalam United Nation Convention Against Transnational Organized Crime*. Jakarta: Perum Percetakan Negara RI, hlm. 37.

namun hadirnya negara untuk warga negaranya berada dalam skala yang lebih luas dalam lingkup internasional.

b. Keimigrasian

Keimigrasian merupakan perwujudan pelaksanaan penegakan kedaulatan atas Wilayah Indonesia untuk menjaga ketertiban kehidupan berbangsa dan bernegara agar menciptakan masyarakat yang adil dan makmur sesuai amanat dari Pancasila dan pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-undang yang berlaku dalam keimigrasian di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 yang menggantikan Undang-Undang sebelumnya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 yang dianggap sudah tidak memadai lagi untuk memenuhi perkembangan zaman yang semakin cepat terkait pengaturan, pengawasan dan pelayanan bidang keimigrasian. Untuk itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 merupakan implementasi pembaharuan yang diharapkan mampu menjawab semua tantangan tersebut dan menjamin kepastian hukum yang sejalan dengan perlindungan dan pemajuan Hak Asasi Manusia.

Perkembangan dunia global berlangsung semakin cepat mendorong peningkatan mobilitas penduduk yang menimbulkan berbagai dampak yang ada, baik dampak positif maupun dampak negatif. Untuk menunjang dampak positif dan meminimalisir dampak yang merugikan

kepentingan kehidupan bangsa Indonesia, maka imigrasi memiliki peran penting dalam upaya terwujudnya tujuan tersebut.

Pengertian Keimigrasian berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 adalah hal ihwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar Wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara, dimana memiliki fungsi sebagai bagian dari urusan pemerintahan negara dalam memberikan pelayanan Keimigrasian, penegakan hukum, keamanan negara, dan fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat⁸.

Proses keimigrasian merupakan tanggung jawab dari Kementerian Hukum dan HAK Asasi Manusia dibawah Direktorat Jenderal Imigrasi. Pada dasarnya fungsi dan peranan keimigrasian bersifat universal, yaitu melaksanakan pengaturan lalu lintas orang masuk atau ke luar wilayah suatu negara. Secara operasional, peranan keimigrasian berdasarkan ketentuan umum pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang keimigrasian, bagian dari urusan pemerintahan negara dalam memberikan pelayanan Keimigrasian, penegakan hukum, keamanan negara, dan fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat⁹.

a. Fungsi pelayanan masyarakat

⁸ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian

⁹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang keimigrasian

Imigrasi diharapkan dapat memberikan pelayanan prima di bidang keimigrasian, baik terhadap Warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA).

b. Fungsi Keamanan

Sesuai dengan slogan Imigrasi “*Bhumi Pura Wira Wibawa*” yang bermakna penjaga pintu gerbang negara yang berwibawa. Istilah tersebut dikatakan demikian karena imigrasi merupakan instansi pertama dan terakhir dalam menyaring lalu lintas orang untuk masuk/keluar suatu wilayah.

c. Fungsi penegakan hukum

Dalam pelaksanaan tugas keimigrasian, keseluruhan aturan hukum tersebut harus ditegakkan kepada setiap orang yang berada di wilayah Indonesia, baik itu WNI ataupun WNA. Fungsi penegakan hukum terhadap WNI ditujukan kepada permasalahan dokumen keimigrasian yang palsu, pertanggungjawaban sponsor, kepemilikan sponsor ganda, dan keterlibatan dalam pelanggaran aturan keimigrasian. Penegakan hukum terhadap WNA ditujukan pada permasalahan, seperti pemalsuan dokumen keimigrasian, pendaftaran orang asing dan pemberian buku pengawasan orang asing, penyalahgunaan izin tinggal, masuk secara ilegal atau berada secara ilegal, pemantauan atau razia dan kerawanan secara geografis dalam perlintasan.

c. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja¹⁰. Tenaga kerja yang dimaksud disini didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat secara umum.

Undang-Undang yang berlaku terkait ketenagakerjaan di Indonesia ialah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri atau biasa disebut dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI), undang-undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 61411).

Permasalahan ketenagakerjaan disebabkan oleh beberapa faktor seperti pendidikan yang rendah, kurangnya kesempatan kerja serta pertumbuhan ekonomi yang rendah. Permasalahan tersebut tidak hanya berlaku di Indonesia, namun hal tersebut merupakan permasalahan diberbagai negara. Hingga saat ini banyak pengangguran atau lebih

¹⁰ Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.

tepatnya, orang tidak dapat bekerja karena minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia.

Sistem ketenagakerjaan yang berlaku diharapkan mampu mengakomodir dan menunjang keberadaan tenaga kerja Indonesia. Keberadaan sistem tersebut tidak hanya berlaku baik Warga Negara Indonesia yang bekerja di dalam negeri, namun mampu menjangkau tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri dalam hal ini yaitu Pekerja Migran Indonesia (PMI).

d. Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Pekerja Migran Indonesia merupakan sebuah istilah baru yang digunakan oleh pemerintah Indonesia, dimana sebelumnya ialah Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Adapun TKI merupakan sebutan lama yang berlaku sebelum terbitnya Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan PMI merupakan sebuah langkah yang diambil oleh negara dalam rangka melindungi Warga Negara Indonesia di luar negeri yang berkegiatan sebagai tenaga kerja. Upaya perlindungan PMI tersebut melibatkan beberapa instansi terkait seperti : Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Kementerian luar Negeri, Kementerian Tenaga Kerja

dan Transmigrasi dan Kementerian hukum dan HAK Asasi Manusia melalui Direktorat Imigrasi.

Dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia¹¹. Adapun dalam pelaksanaannya, Pekerja Migran Indonesia meliputi :

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
- c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Tidak semua Warga Negara Indonesia (WNI) yang berada dan menetap diluar negeri tergolong sebagai PMI, yaitu:

- a. warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
- b. pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
- c. warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
- d. penanam modal;
- e. aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
- f. warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
- g. warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Untuk menjadi seorang PMI yang akan bekerja ke luar negeri terlebih dahulu harus memenuhi persyaratan :

- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;

¹¹ Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia

- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial;
- e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Dalam rangka berkegiatan di luar negeri para Pekerja Migran Indonesia harus memiliki dokumen negara berupa Dokumen Perjalanan Republik Indonesia (paspor) sebagai identitas diri saat mereka berada di luar negeri. Syarat-syarat pengajuan paspor bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), yaitu :¹²

1. Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-KTP)
2. Kartu Keluarga (KK)
3. Akta Kelahiran/ Ijazah/ Buku Nikah/ Surat Baptis
4. Surat rekomendasi dari Dinas Ketenagakerjaan
5. Surat rekomendasi dari Agen Penyalur CPMI
6. Surat perjanjian penempatan antara CPMI dengan agen penyalur CPMI yang disaksikan oleh Dinas Ketenagakerjaan.

e. Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan sebuah langkah yang dilakukan dalam upaya menegakkan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat agar tercipta keteraturan. Penegakan hukum bertujuan untuk mencapai atau memberikan kedamaian di tengah masyarakat. Namun, yang menjadi permasalahan mendasar dalam usaha penegakan hukum yaitu terkait kesadaran terhadap kepatuhan hukum.

Menurut Satjipto Raharjo penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide- ide atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemanfaatan sosial dan sebagainya. Jadi penegakan hukum

¹² Permenkumham Nomor 8 Tahun 2014 tentang Paspor dan Surat Perjalanan Laksana Paspor

merupakan usaha untuk mewujudkan ide dan konsep-konsep tadi menjadi kenyataan. Hakikatnya penegakan hukum mewujudkan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah dikenal secara konvensional, tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Meskipun demikian, dalam kaitannya dengan hukum publik pemerintahlah yang bertanggung jawab¹³.

2. Kerangka Teori

A. Kedaulatan negara

1. Pengertian kedaulatan

Kedaulatan merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yang berarti *Sovereignty*, *Souverainete* bahasa Prancis, *Sovranus* bahasa Italia dan *Supernus* bahasa Latin. Secara definisi kedaulatan ialah hak dasar bagi sebuah negara dalam penyelenggaraan sistem tata negara dalam suatu wilayah untuk dapat menjamin keberlangsungan kehidupan penduduknya. Kedaulatan negara Indonesia termuat didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar tahun 1945 pada alinea ke-4 yang berbunyi ” maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu undang – undang dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat ”. Kemudian dipertegas dalam Pasal 1 ayat (2)

¹³ Satjipto Rahardjo, 2009. *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Bandung, : CV. Sinar Baru, hlm. 31

UUD 1945 yang berbunyi “kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar”.

Pada abad ke 18 dan 19 kedaulatan diartikan sebagai kekuasaan kenegaraan yang tertinggi. Selanjutnya memasuki abad ke 20 kedaulatan negara didefinisikan sebagai kekuasaan negara yang tertinggi namun dibatasi dengan hukum internasional. Dikatakan sebagai negara yang berdaulat karena memegang kekuasaan kenegaraan tertinggi dan tidak terikat pada kekuasaan negara lain. Negara yang tidak pada kekuasaan kenegaraan Negara lain adalah Negara merdeka, Negara yang berdaulat dengan demikian adalah Negara yang merdeka.¹⁴

Negara sudah seharusnya untuk berperan aktif dalam mengatur dan menjaga kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, di dalam sebuah negara harus ada seorang pemimpin atau pemegang kekuasaan negara, karena jika tidak ada pemegang kekuasaan, maka masyarakat tidak bisa diatur dan dijaga dengan baik serta kemungkinan besar akan terjadi perebutan kekuasaan yang bisa memunculkan konflik sesama masyarakat.

Bukan hanya pemimpin atau pemegang kekuasaan, tetapi dalam sebuah negara harus ada lembaga-lembaga pemerintahan, seperti lembaga Kementerian, lembaga pemerintahan daerah, dan lembaga-

¹⁴ F. Sugeng Istanto, 1994. *Hukum Internasional*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta

lembaga pemerintahan lainnya. Setiap lembaga tersebut sudah mempunyai tugas-tugasnya masing. Dengan adanya lembaga-lembaga negara tersebut, maka tugas-tugas negara menjadi mudah untuk diselesaikan.

Seperti yang dikemukakan oleh Jean Bodin, bahwa kedaulatan terbagi menjadi dua bagian yaitu “kedaulatan ke dalam” dan “kedaulatan ke luar”. Adapun arti kedaulatan ke dalam adalah kedaulatan negara yang di mana negara (pemerintahan) mengatur semua urusan dalam negeri. Oleh karena itu, pada “kedaulatan ke dalam” ini tidak boleh ada campur tangan orang lain.

Sementara itu, “kedaulatan ke luar” adalah kedaulatan negara yang di mana negara (pemerintahan) sangat berperan dalam melakukan hubungan dengan negara lain atau bisa dibilang sebagai melakukan hubungan internasional. Dalam hal ini, setiap keputusan yang diambil dari hubungan internasional harus berdasarkan kesepakatan bersama dari kedua negara atau lebih. Dengan demikian, kedaulatan yang ada pada suatu negara sangat berkaitan dengan awal terbentuknya suatu negara.

Dalam teori kedaulatan negara, negara mempunyai hak untuk membuat suatu aturan hukum yang berfungsi untuk menjaga keteraturan yang ada di dalam suatu negara. Akan tetapi, hal yang perlu digarisbawahi pada aturan hukum berdasarkan teori kedaulatan

negara adalah negara memiliki kedudukan tertinggi daripada aturan hukum itu sendiri. Hal ini dikarenakan hukum adalah sesuatu aturan yang dibuat oleh negara.

Para pemimpin yang menggunakan teori kedaulatan negara saat memimpin negaranya, biasanya ia merupakan seorang diktator. Para pemimpin diktator itu akan berusaha untuk mendominasi sistem pemerintahan. Beberapa pemimpin contoh pemimpin diktator itu bisa kita temukan pada masa kepemimpinan Hitler, Stalin, dan Raja Louis XIV.

2. Kedaulatan sebagai kekuasaan tertinggi

Kedaulatan sebagai kekuasaan tertinggi mengandung dua pembatasan penting dalam dirinya yaitu :¹⁵

1. Kekuasaan itu terbatas pada batas wilayah negara yang memiliki kekuasaan itu,
2. Kekuasaan itu berakhir di mana kekuasaan suatu negara lain dimulai. Kedaulatan mempunyai pengertian negatif dan positif.
 - a. Pengertian negatif kedaulatan dapat berarti bahwa negara tidak tunduk pada ketentuan-ketentuan hukum internasional yang mempunyai status yang lebih tinggi, kedaulatan berarti bahwa negara tidak tunduk pada kekuasaan apapun dan dari

¹⁵ Goes, Eddy R. Dan Mochtar Kusumaatmaja, 2003. *Pengantar Hukum Internasional*. Bandung: Alumni, hlm. 18

manapun datangnya tanpa persetujuan negara yang bersangkutan.

- b. Pengertian positif kedaulatan memberikan kepada titulernya yaitu negara pemimpin tertinggi atas negaranya, hal ini yang dinamakan wewenang penuh dari suatu negara dan kedaulatan memberikan wewenang kepada negara untuk mengeksploitasi sumber-sumber¹⁶.

B. Pelindungan hukum

Pelindungan hukum merupakan suatu upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan kepada berbagai pihak untuk memberikan rasa aman, pelindungan hukum sebagai bagian dari pelindungan masyarakat dapat diwujudkan dalam bentuk, pemberian restitusi, bantuan hukum dan kompensasi.

Menurut Sudikno Soeharto dalam fungsinya sebagai pelindungan kepentingan manusia, hukum memiliki tujuan hukum memiliki sasaran yang hendak dicapai adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai

¹⁶ Boer Mauna, 2000. *Hukum Internasional: Pengertian Peranan Dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global*. Bandung: PT Alumni, h. 24-25

tujuan itu hukum bertugas membagi hak dan wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta kapasitas hukum¹⁷.

Undang-Undang yang mengatur tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia terdapat pada UU No.18 Tahun 2017 dan Perka No 04 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan PMI Purna dan Keluarganya. 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 diluar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat dan minat dan kemampuan.
3. Dalam kenyataannya PMI yang bekerja ke luar negeri sering menjadi objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-kewangan kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang berkaitan dengan hak asasi manusia.
4. Negara wajib menjamin keamanan warga negaranya baik yang bekerja di dalam maupun diluar negeri sesuai dengan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender dan anti diskriminasi.

¹⁷ Sudikno Mertokusumo, 1999. *Mengenai Hukum*. Liberty, hlm. 71

5. Penempatan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dan juga peran serta dari masyarakat dalam suatu produk hukum sehingga memberikan perlindungan yang maksimal¹⁸.

¹⁸ Lalu Husni, 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, hlm.88

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pekerja Migran

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (perseorangan, pengusaha, badan hukum) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Tenaga kerja disebut sebagai pekerja/ buruh bila melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang bekerja dibawah pimpinan orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak dalam hubungan kerja misalnya tukang semir sepatu atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja atau buruh¹⁹.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang dimaksud dengan Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Pekerja Migran merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk pekerja migran.

¹⁹ Maimun, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

Pekerja migran sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam Peraturan Menteri Pekerja Migran Nomor: PER-04/MEN/1994 pengertian pekerja migran adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial pekerja migran karena adanya pentahapan kepesertaan.

Pekerja migran adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi pekerja migran pada masing-masing negara juga berbeda²⁰.

Migrasi didefinisikan sebagai suatu bentuk perpindahan seseorang atau kelompok orang dari suatu unit wilayah geografis menyeberangi perbatasan politik atau administrasi dengan keinginan untuk tinggal dalam tempo waktu tak terbatas atau untuk sementara disuatu tempat yang bukan daerah asal . Bermigrasi berarti pindah dari satu tempat ke tempat lain, dengan berbagai alasan antara lain untuk perkembangan pribadi dan atau profesional, untuk menghindari konflik atau bencana, dan ada juga yang bermigrasi karena menginginkan standar kehidupan yang lebih baik untuk diri mereka sendiri dan keluarga mereka (ILO, 2006). Alasan terakhir inilah yang menjadi dasar istilah pekerja migran yaitu orang yang bermigrasi dari wilayah kelahirannya ke tempat lain dan kemudian bekerja di tempat yang baru tersebut dalam jangka

²⁰ Dumairy, 1997. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta : Erlangga

waktu relatif menetap²¹. Migrasi tenaga kerja biasanya didefinisikan sebagai perpindahan manusia yang melintasi perbatasan untuk tujuan mendapatkan pekerjaan di negara asing .

Sementara itu menurut Departemen Sosial RI, pekerja migran adalah orang yang berpindah ke daerah lain, baik didalam maupun ke luar negeri (legal maupun ilegal), untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu. International Labour Organisation (ILO) kemudian mendefinisikan pekerja migran sebagai seseorang yang bermigrasi, atau telah bermigrasi, dari sebuah negara ke negara lain, dengan gambaran untuk dipekerjakan oleh orang lain selain dirinya sendiri, termasuk siapapun yang diterima secara reguler, sebagai seorang migran, untuk pekerjaan²².

B. Pelindungan terhadap pekerja

Pelindungan hukum adalah pelindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya²³. Setiap warga negara berhak memperoleh pelindungan dimata hukum. Hal tersebut tertuang dalam pembukaan UUD 1945 alenia keempat yang berbunyi :

²¹ Suharto, 2002. *Profil dan Dinamika Sektor Informal Perkotaan di Indonesia*:Disertasi Ph, D Palmerston North: Massey University.

²² Internasional Labour Organization, 2006. *Penerapan Perundangan Indonesia Untuk Melindungi dan Memberdayakan Pekerja Migran: Beberapa Pelajar Dari Filipina*. Jakarta: ILO.

²³ Philipus M Hadjon, 1983. *Pelindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu, hlm. 38

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Pengejawantahan dari alinea tersebut diuraikan dalam Pasal 28C ayat (1)

UUD Negara RI Tahun 1945 yang menyatakan:

“Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”

Dalam Pasal 27 Ayat (2) berbunyi :

“ Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 27 Ayat (2) mengatakan masing-masing warga Negara berwenang mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang cukup. Pasal ini menyebutkan bahwa setiap manusia berhak mendapatkan hak dasar yaitu mendapat atau memilih pekerjaan yang layak atau diinginkan. Dan Negara wajib memenuhi kewajiban yang ada pada setiap manusia sehingga Negara tidak bisa membiarkan sumber daya yang tidak cukup , maka Negara tidak boleh melanggar pekerja untuk memenuhi kebutuhan atau bekerja di luar negeri.

Menurut Riswan Dwi Jatmiko dalam buku *Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (2016), Pasal 27 ayat (2) menjelaskan bahwa selain mendapat pekerjaan yang layak, masyarakat juga berhak mendapat perlindungan kerja. Maksudnya tiap warga negara berhak mendapat kondisi kerja yang aman, sehat, dan menyenangkan untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuannya, demi tercapainya kehidupan yang layak²⁴.

Berdasarkan pembukaan UUD 1945 alenia keempat tersebut dimaknai bahwa negara memiliki sebuah fungsi dan tujuan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Hal ini menegaskan bahwa negara hadir pada segenap warga negaranya termasuk pekerja Indonesia.

Pelindungan terhadap tenaga kerja tidak hanya bagi pekerja yang bekerja di Indonesia namun juga terhadap pekerja di luar negeri. Pelindungan dalam hal ini diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia. Hal tersebut termuat dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan dilakukan penguatan dalam rangka pelindungan kepada tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

²⁴ Jatmiko, Riswan Dwi, 2016. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta : Deepublish.

C. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Pelaksana penempatan pekerja migran sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, terlebih sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pengertian Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Pelaksana penempatan pekerja migran yaitu sesuatu Lembaga atau Badan baik, pemerintah maupun swasta, baik perorangan maupun badan hukum yang diberikan kewenangan atau izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia dari pemerintah untuk menyelenggarakan segala bentuk proses perekrutan hingga pengiriman Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri dengan ketentuan-ketentuan berdasarkan peraturan perundangundangan Pelaksana Penempatan pekerja migran diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia,

Adapun penjelasan terkait dengan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang terdiri dari:

1. Badan

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan sebagaimana dimaksud Pasal 49 huruf a, dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran 18 Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan²⁵.

2. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)

Perusahaan yang akan menjadi perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yakni wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri²⁶.

3. Perusahaan Sendiri

Perusahaan dapat menempatkan pekerjaannya ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri. Perusahaan wajib bertanggung jawab terhadap pelindungan pekerjaannya yang ditempatkan ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri. Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan pekerja oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri diatur dengan Peraturan Menteri²⁷.

Perusahaan yang tidak bertanggung jawab terhadap pelindungan pekerjaannya yang ditempatkan ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (2) Undang-Undang

²⁵ Penjelasan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 50 Ayat (1)

²⁶ Ibid, Pasal 51 Ayat (1)

²⁷ Ibid, Pasal 61 Ayat (1), (2), (3)

Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dikenai sanksi administrasi.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 49 huruf b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mempunyai tugas dan tanggung jawab :

1. Mencari peluang kerja;
2. Menempatkan Pekerja Migran Indonesia;
3. Menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkannya.²⁸

Berdasarkan hal tersebut, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja. Namun apabila ketentuan tersebut tidak dilaksanakan, maka Perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif.

Kantor Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak hanya berada di pusat, namun Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabangnya di daerah di luar wilayah kantor pusatnya. Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

²⁸ Ibid, Indonesia Pasal 49 huruf b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja migran Indonesia.

Sesuai dengan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) dengan memenuhi persyaratan, yaitu :²⁹

1. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
2. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
3. memiliki rencana kerja penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan; dan
4. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Menteri mencabut SIP3MI jika Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia :

1. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1); atau
2. tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dan/atau melanggar larangan dalam penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang ini.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang akan melaksanakan penempatan wajib memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI). Untuk memperoleh SIP2MI, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memiliki dokumen :³⁰

1. Perjanjian kerjasama penempatan;

²⁹ Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja migran Indonesia.

³⁰ Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja migran Indonesia.

2. Surat permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja;
3. Rancangan perjanjian penempatan; dan
4. Rancangan perjanjian kerja.

Adapun hak-hak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

antara lain:

- a. Menempatkan tenaga kerja ke luar negeri;
- b. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan pengguna jasa luar negeri;
- c. Memperoleh pasar kerja dari luar negeri;
- d. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Departemen Tenaga Kerja;
- e. Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa yang ke luar negeri.

Adapun kewajiban Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

antara lain:

- a. Melaksanakan penempatan tenaga kerja;
- b. Memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan;
- c. Melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari Departemen Tenaga Kerja;
- d. Menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dalam segi mental, fisik, keterampilan dan kemampuan berkomunikasi;
- e. Melaksanakan promosi pemasaran jasa tenaga kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian empiris atau sosiologis, menurut Soetandyo Wignyosoebroto, merupakan jenis penelitian dengan pendekatan non doktrinal yaitu penelitian berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat atau sering disebut dengan *sosio legal research*.

Pendekatan penelitian yang menggunakan metode penelitian empiris atau sosiologis merupakan studi hukum dalam aksi/tindakan (*law in action*), karena penelitian ini menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dan lembaga-lembaga sosial lainnya dalam masyarakat. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), yaitu menelaah dan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penegakan hukum administrasi terhadap keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia³¹.

Pendekatan penelitian ini adalah empiris atau sosiologis. Suatu penelitian empiris, dimaksud untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang

³¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 133

manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya³². oleh sebab itu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi untuk menjelaskan tentang keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI).

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian hukum empiris. Pada penelitian hukum yang empiris, hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang secara riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain. Apabila hukum sebagai gejala sosial yang sifatnya empiris, dikaji sebagai variabel bebas/sebab (*independent variable*) yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada berbagai aspek kehidupan sosial, kajian itu merupakan kajian hukum yang sosiologis (*socio-legal research*). Namun, jika hukum dikaji sebagai variabel tergantung/akibat (*dependent variable*) yang timbul sebagai hasil dari berbagai kekuatan dalam proses sosial, kajian itu merupakan kajian sosiologi hukum (*sociology of law*). Kegunaan penelitian hukum sosiologis adalah untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan hukum (*law enforcement*).³² Penelitian hukum empiris atau sosiologis biasa pula disebut dengan penelitian lapangan, karena merupakan penelitian yang didasarkan atas data primer/dasar, yakni data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama melalui penelitian lapangan, yang dilakukan melalui pengamatan (observasi), wawancara atau penyebaran

³²Soerjono Soekanto, 1986. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : UI Press, hlm. 10.

kuisisioner. Penelitian hukum sebagai penelitian sosiologis (empiris) dapat direalisasikan kepada penelitian terhadap efektivitas hukum yang sedang berlaku ataupun penelitian terhadap identifikasi hukum.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yang dengan kata lain yaitu jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah³³.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian terkait keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia ini akan dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

³³ Bambang Waluyo, 2002. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta : Sinar Grafika, hlm.15

D. Sumber data

1. Data Primer

Data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini diperoleh dari penelitian lapangan dengan mengadakan wawancara dengan responden sesuai dengan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya dan dikembangkan pada saat wawancara dengan membatasi pertanyaan sesuai dengan aspek masalah yang diteliti.

2. Data Skunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, jurnal, artikel, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder dari seluruh informasi tentang hukum yang relevan dengan permasalahan hukum.

E. Populasi dan Sampel Responden

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pengurus Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, Calon Pekerja Migran Indonesia, serta Aparatur pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu.

2. Sampel Responden

Pemilihan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan salah satu metode sampling non random sampling, dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Sampel responden penelitian ini terdiri atas :

1. Kepala Cabang PT. Mutiara Putra Utama (Zirwanto).
2. Kepala Cabang PT. Pademangan (Dio).
3. Kepala Cabang PT. Sriti Rukma Lestari (Yediwan).
4. Kepala Cabang PT. Mekarjaya Wanayasa (Wawan Ismanto).
5. Kepala Seksi Lalu Lintas Keimigrasian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu (M. Zahraim)
6. Kepala Sub Seksi Pelayanan Dokumen Perjalanan Keimigrasian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu (Himawan Kusuma Dhanu)
7. Kepala Sub Seksi Penindakan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu (Novrit Edward Hasudungan)
8. Tiga orang Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang terindikasi non prosedural.

F. Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara. Dalam teknik wawancara ini ditujukan kepada responden yang merupakan sampel, dalam penelitian ini diterapkan wawancara yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan namun tetap dapat mengembangkan pertanyaan yang diajukan secara luas untuk menemukan jawaban yang lebih lengkap.

G. Metode Analisa Data

Setelah dilakukan pengolahan terhadap data primer dan data sekunder untuk selanjutnya dilakukan analisis data secara yuridis kualitatif dengan melakukan interpretasi terhadap data-data yang diperoleh berdasarkan peraturan perundang-undangan terkait bidang keimigrasian, teori hukum, dan pendapat ahli. Berdasarkan hasil interpretasi dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang diangkat kemudian disusun secara sistematis dalam sebuah karya ilmiah berbentuk tesis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor penyebab Calon Pekerja Migran Indonesia tidak ingin bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati dan dijamin penegakannya sesuai dengan amanat dalam Undang-undang Dasar tahun 1945. Untuk itu, negara seharusnya menjammin hak, kesempatan dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa adanya diskriminasi, baik yang bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri.

Negara hadir mengambil peran dalam menyikapi permasalahan dalam upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Negara menjamin keberadaan Pekerja Migran Indonesia dengan menempatkan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam menanggulangi atau mengakomodir kebutuhan dari Calon Pekerja Migran Indonesia.

Keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia ini tidak berjalan secara mulus dengan ditemukannya penolakan dari beberapa pihak yang tidak ingin bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Penolakan tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor yang melatarbelakanginya. Seperti yang disampaikan oleh M. Zahraim selaku

Kepala Seksi Lalu Lintas Keimigrasian pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu bahwa banyak dari Calon Pekerja Migran Indonesia yang menolak untuk bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dikarenakan potongan biaya yang terlalu besar. Sehingga para Calon Pekerja Migran Indonesia ini merasa dirugikan dengan perjanjian tersebut³⁴.

Permasalahan tingginya biaya ini muncul terkadang tidak terlepas dari ulah sebagian oknum Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dimana terjadi praktik persaingan tidak sehat dengan adanya fee rekrutmen kepada pihak ketiga/ calo yang membantu perekrutan, dan menjadi salah satu penyebab terjadinya biaya tinggi dalam Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan pada akhirnya akan menyebabkan pembebanan biaya bagi Calon Pekerja Migran Indonesia.

Biaya Proses Penempatan
(Tabel 3)

No	Keterangan	Nilai (Rupiah)
1	Pembuatan Paspor	Rp. 300.000,00
2	Kesehatan	Rp. 670.000,00
3	Visa	Rp. 990.000,00
4	BPJS Ketenagakerjaan	Rp. 532.000,00
5	Tiket Keberangkatan	Rp. 3.185.000,00
6	Pelatihan dan Uji Kompetensi	Rp. 3.500.000,00
7	Transfer local	Rp. 200.000,00
8	Biaya Jasa Perusahaan	Rp. 5.368.000,00
Jumlah		Rp. 14.745.000,00

³⁴ Wawancara dengan M. Zahraim (Kepala Seksi Lalu Lintas Keimigrasian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu pada tanggal 18 Agustus 2022).

Biaya tersebut diatas telah dipinjam oleh Calon Pekerja Migran Indonesia sebesar Rp. 14.745.000,00 dengan rincian sebagai berikut :

Jenis	Pemberi Pinjaman	Nilai (Rupiah)
Pinjaman	PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk	Rp. 14.745.000,00
Bunga	PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk	Rp. 259.110,00
Biaya Lain-lain	PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk	Rp. 129.555,00
Total	Rp. 15.133.665	
Cara Pembayaran Pinjaman	Dibagi dalam 6 bulan, setiap bulan membayar Rp. 2.522.277,00	

Sumber : Perjanjian Penempatan PT. Pademangan Semesta Lestari

Kesalahan awal dalam pengiriman Pekerja Migran Indonesia ialah penggunaan calo. Keberadaan calo dalam pengiriman Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri tidak dapat dilepaskan dari kegagalan pemerintah di dalam menyediakan informasi dan lemahnya pengawasan serta penindakan terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang mempergunakan jasa calo. Pokok permasalahan mendasar dari praktek pengiriman Pekerja Migran Indonesia ilegal adalah disebabkan oleh dominasi peran calo yang bergerak bebas dalam mekanisme ketenagakerjaan, baik dalam hal perekrutan, persiapan dan keberangkatan serta kepulangan dapat ditempuh dengan menggunakan jasa calo yang menyalahi prosedur yang ditetapkan, serta tidak sedikit yang sampai memanipulasi atau memalsukan dokumennya untuk bisa berangkat menjadi pekerja migran. Jadi, Penggunaan jasa calo dianggap suatu hal yang praktis dimana cukup menyerahkan arsip pribadi, maka proses pemberangkatan akan diatur oleh calo tersebut.

Calon Pekerja Migran Indonesia sangat mempercayai sponsornya sehingga dihadapan mereka Calon Pekerja Migran Indonesia dapat memalsukan identitas diri. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar Calon Pekerja Migran Indonesia memakai jasa rekrutmen dari calo. Para Calon Pekerja Migran Indonesia mencurahkan harapan yang besar kepada para calo, memang memberikan iming-iming kemudahan yang akan dicapai dan diperoleh dari hasil kerja di luar negeri.

Proses rekrutmen Pekerja Migran Indonesia secara rill bukan dilakukan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia selaku perwakilan resmi pemerintah, melainkan oleh para calo. Ketika para calo tidak bertanggung jawab sebagaimana mestinya, maka proses seleksi menjadi tidak efektif. Bisa juga tidak terjadi seleksi sama sekali, melainkan hanya menampung semua pencari kerja. Dengan kata lain, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia hanya menjadi tenaga administrasi yang menunggu hasil kerja dari para calo.

Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan aspek perlindungan hukum telah banyak dibuat sehingga memunculkan inflasi peraturan. Namun hal tersebut mengakibatkan terjadinya defisit komitmen dalam pelaksanaannya seperti terjadinya disharmonisasi, tumpang tindih, dan masih menimbulkan celah-celah penyalahgunaan pengaturan terhadap Pekerja Migran Indonesia.

Ketiadaan kepastian jaminan keberangkatan juga merupakan faktor penyebab banyaknya Calon Pekerja Migran Indonesia tidak memilih bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Apalagi semenjak pandemi Covid-19 banyak dari negara-negara yang menggunakan jasa Pekerja Migran Indonesia menutup diri untuk kedatangan Warga Negara Asing seperti Malaysia dan Taiwan. Bahkan negara-negara tersebut memutus kontrak dan memulangkan sebagian besar pekerja yang berasal dari Indonesia.

Ditambahkan oleh Himawan Kusuma Dhanu selaku Kepala Sub Seksi Pelayanan Dokumen Perjalanan Keimigrasian menyebutkan bahwa masih banyaknya Calon Pekerja Migran Indonesia yang belum tergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia ini disebabkan kurangnya pemahaman Calon Pekerja Migran Indonesia terkait aturan atau regulasi yang ada. Banyak yang berupaya bekerja ke luar negeri tanpa melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Hal tersebut sering dijumpai dilapangan saat proses wawancara, dimana banyak Calon Pekerja Migran Indonesia tidak mengetahui adanya aturan terkait proses perekrutan Pekerja Migran Indonesia secara prosedural³⁵.

Menurutnya, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu terus berupaya memberikan perlindungan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia melalui aturan keimigrasian yang berlaku. Sesuai dengan aturan yang berlaku Kantor Imigrasi diberikan kewenangan dalam rangka penolakan permohonan paspor

³⁵ Wawancara dengan Himawan Kusuma Dhanu (Kepalas Sub Seksi Pelayanan Dokumen Perjalanan Keimigrasian pada tanggal 22 Agustus 2022).

bagi Calon Pekerja Migran Indonesia yang terindikasi akan bekerja secara non prosedural. Pencegahan Calon Pekerja Migran Indonesia non prosedural ini sudah memadai karena sudah dijalankan sesuai dengan undang-undang keimigrasian dan dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur.

Novrit Edward Hasudungan mengutarakan terkait maraknya Calon Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu atau dengan kata lain tidak memiliki perusahaan penyalur tenaga kerja disebabkan oleh biaya yang harus dikeluarkan untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia tergolong tinggi dimana sejatinya calon pekerja ini merupakan orang-orang kekurangan yang membutuhkan pekerjaan untuk merubah nasib ekonomi. Untuk itu, perlu adanya pengkajian hukum oleh pemerintah perihal biaya yang boleh di terima oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dari Calon Pekerja Migran Indonesia³⁶.

Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia tanpa melalui jasa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdampak terhadap maraknya perlakuan yang tidak baik bahkan kekerasan yang diterima oleh Pekerja Migran Indonesia ilegal di luar negeri. Hal tersebut sebagai akibat dari tidak tercatatnya para Pekerja Migran Indonesia secara administrasi sehingga tidak termonitor dalam rangka pengawasannya. Peristiwa buruk yang menimpa para Pekerja Migran Indonesia di luar negeri merupakan persoalan yang harus

³⁶ Wawancara dengan Novrit Edwar Hasudungan (Kepala Sub Seksi Penindakan Keimigrasian pada tanggal 26 Agustus 2022)

dicarikan solusinya. Terutama oleh pemerintah sebagai pengampu kebijakan dengan solusi yang menyentuh pada akar persoalan. Sering kebijakan pemerintah hanya bersifat responsive yang bersifat sesaat atas kasus yang muncul. Sehingga seiring berjalannya waktu kasus mereda dan menghilang, maka upaya penyelesaiannya pun ikut memudar.

Kekerasan terhadap Pekerja Migran Indonesia dalam teori perlindungan hukum menggambarkan bahwa hukum yang ada belum mampu untuk menciptakan pemenuhan hak dan pemberian bantuan kepada berbagai pihak untuk memberikan rasa aman. Undang-Undang yang mengatur tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia terdapat pada Undang-Undang No.18 Tahun 2017 belum mampu mengakomodir perlindungan hukum. Hal tersebut dibuktikan dalam kenyataannya Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri sering menjadi objek kekerasan dan kesewenang-wenangan serta perlakuan tidak baik yang diterima. Negara wajib menjamin keamanan warga negaranya baik yang bekerja hingga ke luar negeri dengan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender dan anti diskriminasi.

Untuk mengantisipasi hal tersebut, kantor imigrasi Bengkulu juga tidak serta merta menerbitkan paspor untuk setiap Calon Pekerja Migran Indonesia. Paspor dapat diterbitkan apabila telah sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Namun, Kantor Imigrasi dapat menolak permohonan paspor yang diajukan oleh seseorang atau sekelompok orang bila terindikasi sebagai Calon Pekerja Migran Indonesia yang non prosedural atau ilegal.

Pencegahan tersebut sesuai dengan Surat Edaran Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI-0277.GR.02.06 Tahun 2017 tentang Pencegahan Tenaga Kerja Nonprosedural dan Surat Direktur Lalu Lintas Keimigrasian Nomor IMI.02-GR.01.01-0331 tanggal 24 Februari 2017 Hal Pencegahan TKI Non Prosedural di dalam Proses Penerbitan Paspor dan Pemberian izin Keluar TPI serta Surat Edaran Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI.01.01-1029 tanggal 20 Maret 2017 Hal Penegasan Prosedur Pelaksanaan Pencegahan TKI Nonprosedural. Sesuai dengan surat edaran tersebut Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu terus berupaya untuk melakukan *filter* terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia. Hal tersebut dalam upaya memberikan perlindungan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia.

Selain itu, upaya yang dapat dilakukan dalam rangka pencegahan Pekerja Migran Indonesia non prosedural dengan menaati regulasi yang ada, diantaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), aturan tersebut dijabarkan lebih lanjut pada Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia alur proses perekrutan Calon Pekerja Migran Indonesia hingga menjadi Pekerja Migran Indonesia haruslah sesuai dengan aturan yang berlaku, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh

Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, yaitu³⁷ :

a. Pemberian informasi

Pemberian informasi kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia berupa pasar kerja, tata cara penempatan dan kondisi pekerjaan di luar negeri.

b. Melakukan pendaftaran;

Calon Pekerja Migran Indonesia bisa mendaftarkan diri melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang telah diterbitkan izin ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota sesuai domisili Calon Pekerja Migran Indonesia.

Adapun dokumen persyaratan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia, yaitu :

1. Kartu Tanda Penduduk (KTP) Elektronik dan Kartu Keluarga (KK);
2. Surat Keterangan Status Perkawinan dengan melampirkan buku nikah;
3. Surat keterangan izin suami/isteri, izin orang tua, izin wali yang diketahui Kepala Desa/Lurah;
4. Sertifikat kompetensi kerja;
5. Surat keterangan sehat;
6. Kartu kepesertaan jaminan kesehatan nasional.

³⁷ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

c. Seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia

Seleksi dilakukan sesuai dengan kebutuhan Negara tujuan penempatan, hal tersebut dilakukan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan melibatkan pengantar kerja atau petugas antar kerja. Seleksi dapat mengikutsertakan mitra usaha dan/atau pemberi kerja. Apabila mengikutsertakan mitra usaha dan/atau pemberi kerja maka harus melapor kepada LTSA atau Dinas Kabupaten/ Kota. Untuk pengumuman hasil seleksi akan diinformasikan lebih lanjut oleh Dinas Kabupaten/Kota.

d. Melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologis

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membantu dan memfasilitasi Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah lulus seleksi untuk melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologis yang dilaksanakan pada lembaga kesehatan dan psikologis. Hal tersebut untuk memastikan kondisi baik secara fisik maupun kejiwaan yang dialami oleh Calon Pekerja Migran Indonesia sehingga dapat berkinerja secara baik.

e. Penandatanganan perjanjian penempatan

Penandatanganan perjanjian penempatan dilakukan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan disaksikan dan diketahui oleh pejabat Dinas Kabupaten/Kota. Perjanjian penempatan dibuat dalam rangkap 3 (tiga) untuk masing-masing pihak. Untuk format perjanjian penempatan mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019.

f. Pengajuan ID Pekerja Migran Indonesia

Pengajuan Identitas Diri (ID) Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada Dinas Ketenagakerjaan sesuai domisili Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan aturan yang berlaku;

g. Pendaftaran kepesertaan jaminan sosial

Pembayaran kepesertaan jaminan sosial dapat dibayarkan dengan 2 (dua) metode, yaitu : sebelum bekerja, selama dan setelah bekerja. Adapun sebelum bekerja dibayar setelah menandatangani perjanjian penempatan. Sedangkan selama dan setelah bekerja dibayarkan setelah mengikuti *Optima Protection Plus (OPP)*.

h. Penerbitan Dokumen Perjalanan Republik Indonesia (DPRI) /paspor.

Calon Pekerja Migran Indonesia mengajukan permohonan penerbitan paspor pada Kantor Imigrasi sesuai domisili, dimana paspor ini merupakan identitas diri bagi Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.

i. Pembuatan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK).

Calon Pekerja Migran Indonesia bersama dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia mengajukan pembuatan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) di Kepolisian Daerah khusus ke luar negeri.

j. Mengikuti pelatihan

Pelatihan yang diberikan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia terdiri dari pelatihan *skill*, bahasa dan keperawatan (khusus tenaga kesehatan)

k. *Interview* / wawancara;

Pada tahap *interview*/ wawancara Calon Pekerja Migran Indonesia akan dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Pada tahap wawancara ini Calon Pekerja Migran akan memperoleh hasil persetujuan ataupun ditolak.

l. Pengecekan dokumen asli

Pengecekan dokumen asli dilakukan dalam rangka memvalidasi seluruh keterangan data informasi yang diperlukan.

m. Pembuatan visa dan pengajuan visa Pekerja Migran Indonesia

Pembuatan visa dilakukan pada kedutaan besar Negara tujuan dengan memperhatikan peruntukannya, dalam hal ini untuk bekerja. Hal tersebut sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh Negara tujuan.

n. Pembekalan Akhir Keberangkatan (PAP) atau Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP)

Sebelum diberangkatkan ke negara tujuan Calon Pekerja Migran Indonesia akan diberikan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) atau Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) sebagai dasar acuan saat bekerja diluar negeri. Pada tahap ini Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

wajib mendaftarkan Calon Pekerja Migran Indonesia, dimana harus melampirkan perjanjian kerja, paspor, dan visa kerja. PAP atau OPP ini diselenggarakan dan difasilitasi oleh Dinas Kabupaten/Kota. Pada pelaksanaan ini harus menyertakan pengantar kerja atau petugas antar kerja dan narasumber lain terkait penempatan dan perlindungan pekerja migran serta dengan waktu paling lambat 2 (dua) hari sebelum Calon Pekerja Migran Indonesia diberangkatkan ke luar negeri. Setelah itu, Dinas Kabupaten/Kota akan menerbitkan surat keterangan telah mengikuti OPP. Calon Pekerja Migran Indonesia yang sudah memiliki surat keterangan OPP dan akan bekerja kembali ke Negara tujuan yang sama dan tidak lebih dari 2 (dua) tahun sejak kepulangan.

o. Penandatanganan Perjanjian Kerja

Dilakukan sesuai dengan standar perjanjian kerjasama, penandatanganan dan verifikasi diatur oleh peraturan Badan. Penerbitan *Job Order/* tanda tangan kontrak dilaksanakan ketika Calon Pekerja Migran Indonesia disetujui untuk diberangkatkan dengan disaksikan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja ini merupakan perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dengan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

p. Menunggu pemberangkatan

Setelah seluruh tahap dilalui, maka Calon Pekerja Migran Indonesia tinggal menunggu pemberangkatan yang akan dijadwalkan dan diinformasikan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Namun, sebelum berangkat Calon Pekerja Migran Indonesia harus melakukan pendataan sidik jari biometrik melalui Sisko P2MI pada saat OPP.

Setelah melewati berbagai prosedur dan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit, Calon Pekerja Migran Indonesia akan sampai pada tahap penempatan. Pada tahap ini sering kali dijadikan ajang bisnis oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Setelah bekerja, Pekerja Migran Indonesia dianggap berhutang kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia selama proses penampungan dan pelatihan, dimana mereka diharuskan mengganti biaya tersebut disertai dengan bunga. Mekanisme pembayaran hutang ini melalui pemotongan gaji. Pembebanan Biaya Proses Penempatan ini dibedakan antara pekerjaan “formal” dan “informal”. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada sector formal juga harus membayar biaya jaminan hingga berakhirnya kontrak kerja. Tentu hal ini dirasa sangat berat dan cenderung eksploitatif.

Berdasarkan pernyataan yang diutarakan oleh Dio selaku Manager PT. Pademangan, sebuah Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Provinsi Bengkulu menerangkan bahwa faktor penyebab Calon Pekerja

Migran Indonesia tidak mau bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia disebabkan oleh³⁸ :

a. Birokrasi yang panjang dan terkesan berbelit-belit

Bahwa sejatinya dibentuk birokrasi dimaksudkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan terorganisir. Sehingga dapat dipahami bahwa birokrasi sebagai alat pembantu dalam mengerjakan pekerjaan pemerintah dalam waktu yang singkat dalam suatu lembaga atau struktur lembaga pemerintahan. Namun, apabila tidak dijalankannya birokrasi yang benar maka tentu saja tidak akan terasa manfaatnya bahkan terkesan sia-sia. Hal tersebut sudah menjadi rahasia umum bahwa setiap pengurusan apapun dalam hal ini administrasi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia terkesan lambat, berbelit-belit serta birokrasi yang panjang.

b. Tidak ada toleransi terkait masalah dokumen dimana kebanyakan Calon Pekerja Migran Indonesia berusia diatas 30 tahun yang berasal dari daerah tertinggal dengan mayoritas telah kehilangan dokumen-dokumen berharga.

c. Banyak dari Calon Pekerja Migran Indonesia membayar calo untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia yang non Prosedural. Problematika timbul dimasyarakat terkait ketertarikan terhadap bujuk rayu para calo tenaga kerja yang dalam hal ini disebabkan oleh banyak faktor, untuk itu

³⁸ Wawancara dengan Dio (Manager PT. Pademangan pada tanggal 9 Agustus 2022)

perlu adanya kerjasama para penegak hukum untuk mengatasi permasalahan tersebut.

- d. Adanya kegiatan melancong/wisata, dimana Calon Pekerja Migran Indonesia disuruh melakukan pembuatan paspor dengan tujuan wisata namun akan digunakan untuk kegiatan bekerja di luar negeri. Upaya ini dilakukan dengan cara memberikan keterangan palsu kepada petugas Imigrasi sehingga dapat diterbitkan dokumen Negara berupa paspor. Alur proses pemberangkatannya akan melalui Kota Batam dengan menaiki kapal hingga ke pelabuhan Singapura. Sebelum tiba di pelabuhan para Pekerja Migran Indonesia yang Non Prosedural ini akan dijemput oleh perusahaan dimana mereka akan bekerja. Tujuan wisata ini biasanya Negara Malaysia, dimana para Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural akan dipekerjakan di perkebunan sawit Malaysia. Hal tersebut dapat dilakukan karena kurang intensnya pengawasan terhadap pekerja ilegal tersebut.

Yediwan selaku Kepala Cabang PT. Sriti Rukma Lestari menjelaskan penyebab maraknya orang-orang bekerja secara ilegal atau non prosedural dikarenakan proses yang akan mereka lalui cukup singkat, dimana hanya membutuhkan paspor untuk bekerja diluar negeri tanpa melalui prosedur yang seharusnya. Selain itu, biasanya para pencari kerja ini sudah memiliki saudara atau kerabat diluar negeri yang menawarkan pekerjaan secara ilegal yang sering disebut sebagai kegiatan

melancong/wisata. Kegiatan melancong/Wisata merupakan sebuah kegiatan bekerja dimana tidak melalui prosedur yang seharusnya, dimana mereka akan disambut dan ditampung oleh penerima pekerja ilegal ketika mereka tiba dinegara tujuan³⁹.

Setelah itu, Zirwanto selaku Kepala Cabang PT. Mutiara Putra Utama menginformasikan penyebab banyaknya orang bekerja diluar negeri secara ilegal atau dengan kata lain tidak bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia disebabkan keterbatasan informasi yang dimiliki oleh pencari kerja. Banyak dari calon pekerja ini tidak mengetahui tahapan aturan dan proses yang harus dilalui jika ingin menjadi Pekerja Migran Indonesia. Hal tersebut didasari dengan kurangnya pengetahuan, tingkat pendidikan yang rendah dan kurangnya sosialisasi terkait hal ini. Tingkat pendidikan yang rendah tercermin dari banyaknya Pekerja Migran Indonesia yang secara rata-rata bekerja ke luar negeri hanya berpendidikan pada tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)⁴⁰.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Wawan Ismanto selaku Kepala Cabang PT. Mekarjaya Wanayasa, bahwa maraknya Pekerja Migran Indonesia tidak bergabung dengan perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia disebabkan oleh kurangnya informasi atau

³⁹ Wawancara dengan Yediwan (Kepala Cabang PT. Sriti Rukma Lestari pada tanggal 19 Agustus 2022.

⁴⁰ Wawancara dengan Zirwanto (Kepala Cabang PT. Mutiara Putra Utama pada tanggal 23 Agustus 2022)

pengetahuan yang dimiliki oleh Calon pekerja terkait aturan dan prosedur untuk menjadi pekerja di luar negeri. Banyak yang beranggapan tanpa sepengetahuannya bahwasanya bekerja itu hanya membutuhkan dokumen perjalanan saja, yaitu paspor. Sehingga banyak kita jumpai dari Pekerja Migran Indonesia yang ilegal ini akhirnya dideportasi dari Negara tujuan mereka⁴¹.

Disisi lain, Akhmad Zainani sebagai Calon Pekerja Migran Indonesia mengungkapkan alasan dirinya mencoba berangkat tanpa melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dikarenakan tidak mau terikat dengan perusahaan. Apabila seseorang atau Calon Pekerja Migran Indonesia telah bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, maka harus bekerja sesuai dengan lapangan pekerjaan yang telah disediakan oleh perusahaan. Sedangkan dirinya ingin dan akan bekerja pada perusahaan yang telah menantinya disana⁴².

Aturan terkait penempatan pekerja migran ke luar negeri menegaskan bahwa setiap Calon Pekerja Migran Indonesia haruslah memiliki Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang telah diakui dan terdaftar pada Kementerian Ketenagakerjaan. Aturan tersebut juga yang sering menghambat Warga Negara Indonesia untuk bekerja

⁴¹ Wawancara dengan Wawan Ismanto (Kepala Cabang PT. Mekarjaya Wanayasa pada tanggal 25 Agustus 2022).

⁴² Wawancara dengan Akhmad Zainani (Calon Pekerja Migran Indonesia pada tanggal 9 Agustus 2022)

diluar negeri. Biasanya Calon Pekerja Migran Indonesia telah memiliki tempat kerjanya sendiri diluar negeri. Sehingga apabila mereka menggunakan agen keberangkatan maka tentu harus terdaftar dan bekerja pada perusahaan tersebut.

Gikte Setio Bermano yang juga merupakan Calon Pekerja Migran Indonesia menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia terkendala dengan prosedur yang berbelit – belit. Panjangnya birokrasi yang dilalui dirasa terlalu memakan waktu dan biaya. Untuk itu, Gikte berharap agar birokrasi dalam perekrutan Calon Pekerja Migran Indonesia dapat lebih dipangkas sehingga memudahkan para pencari kerja khususnya yang akan bekerja ke luar negeri. Selain itu, Gikte mengungkapkan bahwa dirinya telah memiliki perusahaan yang siap mempekerjakannya diluar negeri. Disamping itu, apabila bekerja melalui jalur Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tentu membutuhkan biaya yang cukup besar dalam proses perekrutannya. Selain itu, proses yang harus dilalui pada tahap perekrutan hingga pengiriman nantinya membutuhkan proses yang lama⁴³.

Gikte menambahkan bahwa dalam beberapa informasi yang diterimanya dari para Pekerja Migran Indonesia yang sudah berangkat didapati adanya potongan gaji diluar kontrak atau perjanjian kerjasama

⁴³ Wawancara dengan Gikte Seti Bermano (Calon Pekerja Migran Indonesia pada tanggal 2 Agustus 2022).

yang telah ditandatangani dan disetujui bersama. Untuk itu, Gikte mengutarakan ragu untuk bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Pada kesempatan yang lain M. Ujang Sani Pairus Susanto selaku Calon Pekerja Migran Indonesia menceritakan terkait mahal nya biaya yang harus dikeluarkan untuk menjadi seorang Pekerja Migran Indonesia. Disamping itu, Ujang mengeluhkan kurang transparansinya biaya yang harus mereka keluarkan. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menjelaskan secara rinci hak dan kewajiban yang akan diterima. Selain itu, uang yang akan disetorkan tidak diberikan penjelasan terkait peruntukannya⁴⁴.

Transparansi sangat diperlukan dalam membuat sebuah kontrak atau perjanjian kerjasama. Kontrak atau perjanjian kerjasama yang dilakukan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia haruslah saling disepakati. Dengan demikian kontrak akan berjalan dengan baik karena adanya kesepakatan kedua belah pihak yang disetujui.

Ujang menambahkan bahwa alasan lain tidak bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia karena terdapat tawaran pekerjaan dari rekan yang sekarang sedang bekerja diluar negeri. Sehingga diminta untuk melengkapi dokumen berupa paspor.

⁴⁴ Wawancara dengan M. Ujang sani Pairus Susanto (Calon Pekerja Migran Indonesia pada tanggal 12 Agustus 2022).

Disamping itu, apabila melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia membutuhkan proses yang cukup lama dan panjang.

Mekanisme penempatan Pekerja Migran Indonesia didasarkan pada Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Perusahaan Pekerja Migran Indonesia telah diberikan mandat sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia. Berdasarkan Pasal 52 ayat(1) menjelaskan bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a. Mencari peluang kerja;
- b. Menempatkan Pekerja Migran Indonesia; dan
- c. Menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkannya.

B. Solusi agar Calon Pekerja Migran Indonesia ingin bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Setiap warga negara memiliki hak untuk memilih pekerjaannya baik itu di dalam maupun luar negeri. Negara memiliki tugas untuk memastikan warga negara mendapatkan pelayanan dan pelindungan yang terbaik di setiap prosesnya. Hal tersebut sesuai dengan Nawa Cita khususnya butir pertama yaitu menghadirkan kembali negara untuk mengurus segenap bangsa dan memberikan rasa aman untuk seluruh warga negara.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan memberikan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, dimana pelaksanaannya harus diakomodir serta dilindungi dalam pelaksanaannya. Negara wajib membenahi keseluruhan sistem bagi perlindungan Pekerja Migran Indonesia mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Untuk itu penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik tingkat pusat dan juga daerah.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia merupakan perusahaan yang diberikan kewenangan dalam proses perekrutan hingga proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia. Keberadaannya memiliki pengaruh yang signifikan dalam setiap alur proses yang harus dijalankan. Dengan adanya Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diharapkan dapat mengakomodir segala keperluan bagi Pekerja Migran Indonesia. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak Calon Pekerja Migran Indonesia yang belum tergabung dalam Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang disebabkan oleh berbagai faktor. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dicari solusi dalam upaya pemecahan masalahnya karena banyak dari Calon Pekerja Migran Indonesia yang bekerja secara non prosedural hidup terabaikan di luar negeri.

Regulasi terkait pelimpahan wewenang dari negara kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terkesan menjadi pelepasan tanggung jawab. Negara terkadang mengabaikan setiap proses didalamnya, baik pada tahap perekrutan hingga pada proses pengiriman. Diluar negeri, Pekerja Migran Indonesia hanya dimanfaatkan tenaganya sebagai pekerja murah, kontrak yang sementara, dan tanpa adanya jaminan kerja. Akibat dari penyerahan wewenang yang penuh (Perekrutan, pengiriman dan pemulangan) kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia harus menanggung biaya yang tinggi dan ditahan dokumennya hingga mengalami perbudakan hutang dengan potongan gaji yang cukup tinggi selama beberapa bulan. Dengan adanya jalur satu pintu pemerintah terbukti berkolaborasi dan melindungi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam mengeksploitasi pekerja migran. Ini merupakan bukti bahwa negara gagal dalam memberikan orientasi yang benar bagi para Calon Pekerja Migran Indonesia tentang kondisi dan hak mereka di negara penempatan. Untuk itu, Negara seharusnya lebih aktif lagi melakukan pengawasan dan ikut serta dalam seluruh tahapan yang ada.

Dalam upaya untuk menarik Calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja secara legal melalui Perusahaan Penempatan, maka aturan yang lebih mengakomodir kebutuhan dari Calon Pekerja Migran Indonesia perlu di bentuk oleh negara. Seperti yang disampaikan M. Zahraim, perlu adanya aturan yang jelas terkait permasalahan ini dengan menegaskan biaya yang boleh

dialokasikan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam pengurusan Pekerja Migran Indonesia, baik dari biaya pendidikan, pelatihan, makan, transportasi dan lain sebagainya. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak boleh melakukan pungutan atau potongan yang memberatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

Selain itu, Peran Pemerintah tidak hanya berada pada tingkat pusat namun juga adanya peran pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang dimulai dari desa, kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota serta pada tingkat provinsi sejak sebelum bekerja hingga setelah bekerja. Pemerintah daerah memiliki peran dalam memberikan informasi permintaan lowongan pekerjaan yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Mitra Usaha di luar negeri serta perusahaan pemberi kerja.

Kurangnya informasi terkait Prosedur dan proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia juga merupakan salah satu faktor yang mengakibatkan banyaknya Pekerja Migran Indonesia non prosedural. Untuk itu perlu adanya sosialisasi yang diberikan kepada masyarakat luas terkait prosedur yang harus dilalui. Sosialisasi tersebut dapat dilakukan oleh instansi-instansi terkait yang membidangi masalah ketenagakerjaan.

Upaya lain yang dapat dilakukan dalam rangka pencegahan Pekerja Migran Indonesia non prosedural yakni dengan memperkuat sinergitas kementerian/lembaga terkait isu tersebut. Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Hukum dan HAM, Kepolisian, TNI, Kementerian Luar Negeri,

Kementerian Agama, dan Badan Penanggulangan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) bersama-sama bekerja mencegah terjadinya Pekerja Migran Indonesia non prosedural.

Adapun langkah yang dapat ditempuh dalam upaya mewujudkan komitmen tersebut yakni :

1. Memperkuat sinergi seluruh kepentingan melalui penyusunan perjanjian kerjasama yang akan mengatur kewajiban masing-masing pemangku kepentingan.
2. Meningkatkan peran masing-masing institusi untuk sosialisasi tata cara pemberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia bersama-sama di daerah masing-masing.
3. Memperketat proses penerbitan paspor dan keberangkatan WNI yang terindikasi akan bekerja keluar negeri secara non prosedural.

Dengan demikian maka problematika terkait kurangnya kesadaran Calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja ke luar negeri melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus betul-betul menjadi perhatian serius bagi para penegak hukum dengan adanya usaha penanggulangan secara preventif dan melakukan kerjasama yang sinergis antar instansi yang terkait, baik dari proses perekrutan, pembekalan hingga pada tahap pemberangkatan serta pemulangan.

Data Pekerja Migran Indonesia Prosedural
Periode Tahun 2017 s.d. 2021
(Tabel 4)

No	Bulan	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Januari	6	35	4	36	4
2	Februari	5	23	12	17	6
3	Maret	7	20	3	4	9
4	April	0	13	6	0	4
5	Mei	8	7	9	0	3
6	Juni	18	8	2	0	0
7	Juli	28	11	5	0	0
8	Agustus	31	19	9	0	0
9	September	43	33	1	4	1
10	Oktober	13	35	6	8	1
11	November	28	10	7	26	2
12	Desember	18	5	0	11	0
Jumlah		205	219	64	106	30

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu

Berdasarkan tabel di atas, dalam kurun waktu tahun 2017 - 2021 terdapat 624 Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri secara prosedural. Berdasarkan referensi wawancara para Pekerja Migran Indonesia memilih bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk meminta perlindungan dan kepastian keberangkatan. Untuk itu, perlu dilakukannya pengawasan yang berkesinambungan terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia ini. Sehingga kepastian dan

pelindungan yang diharapkan oleh Pekerja Migran Indonesia ini dapat terlaksana secara baik.

Data Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural
Periode Tahun 2017 s.d. 2021
(Tabel 5)

No	Bulan	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Januari	0	4	10	11	0
2	Februari	0	3	6	14	1
3	Maret	5	10	8	0	0
4	April	2	12	3	0	0
5	Mei	18	12	9	0	0
6	Juni	5	3	4	3	0
7	Juli	2	6	8	0	0
8	Agustus	3	5	6	0	0
9	September	5	1	4	0	0
10	Oktober	0	4	9	2	0
11	November	2	2	9	0	0
12	Desember	2	1	7	0	4
Jumlah		44	63	83	30	5

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu

Berdasarkan data di atas, diperoleh informasi bahwa masih banyak ditemukan Calon Pekerja Migran Indonesia yang mencoba bekerja ke luar negeri secara non prosedural. Untuk itu, perlu adanya campur tangan dari instansi terkait dalam hal ini Imigrasi untuk melakukan langkah antisipasi dengan pencegahan Calon Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural. Hal tersebut dalam rangka tertib administrasi, sehingga nantinya akan

meningkatkan partisipasi masyarakat untuk bekerja secara prosedural melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Migran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang pengurus Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia bahwa mekanisme Biaya Proses Penempatan dengan tujuan Negara Taiwan ditentukan oleh perusahaan negara tujuan, dimana Biaya Proses Penempatan telah ditentukan oleh perusahaan Taiwan kemudian akan dilelang untuk perusahaan-perusahaan penempatan yang ada di Indonesia. Hal tersebut dikenal dengan istilah jual beli *job order*. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang menerima tawaran *job order* akan menawarkannya kembali kepada Calon Pekerja Migran Indonesia. Namun tidak jarang banyak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menawarkan *job order* kepada Calon Pekerja Migran Indonesia dengan biaya yang lebih tinggi. Hal tersebutlah yang membuat Biaya Proses Penempatan Pekerja Migran Indonesia melambung tinggi.

Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri dikelompokkan atas 2 (dua) macam pekerjaan, yaitu sektor formal dan sektor informal. Perbedaan terhadap 2 (dua) sektor tersebut terletak pada jenis pekerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah dan perlindungan hukum. Pekerja Migran Indonesia sektor formal bekerja pada perusahaan yang berbadan hukum dan memiliki kontrak kerja. Sementara Pekerja Migran Indonesia sektor informal merupakan pekerja migran yang bekerja di luar negeri pada perseorangan yang

tidak berbadan hukum dan hubungan kerjanya cenderung bersifat subjektif atau hanya berdasarkan kesepakatan.

Pasal 3 Ayat (1) Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Proses Penempatan Pekerja Migran Indonesia menegaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia tidak dapat di bebani Biaya Proses Penempatan⁴⁵.

Pekerja Migran Indonesia yang dibebaskan dari Biaya Proses Penempatan ditentukan pada jenis jabatan⁴⁶ :

- a. Pengurus rumah tangga;
- b. Pengasuh bayi;
- c. Pengasuh lanjut usia (Lansia)
- d. Juru masak;
- e. Supir keluarga;
- f. Perawat taman;
- g. Pengasuh anak;
- h. Petugas kebersihan;
- i. Pekerja ladang/perkebunan; dan
- j. Awak kapal perikanan migran.

⁴⁵ Pasal 3 Ayat (1) Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia

⁴⁶ Pasal 3 Ayat (3) Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan peraturan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2020 menegaskan bahwa pada Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada sektor informal dibebaskan dari Biaya Proses Penempatan. Walaupun Biaya Proses Penempatan pada sektor informal gratis namun pada kenyataannya masih banyak Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri secara ilegal. Hal tersebut dikarenakan proses kepengurusan yang harus dilalui menjadi Pekerja Migran Indonesia yang prosedural cukup panjang. Disamping itu, masih banyak Calon Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari daerah-daerah belum mengetahui terkait pembebasan Biaya Proses Penempatan bagi Pekerja Migran Indonesia sektor informal tersebut.

Walaupun Pekerja Migran Indonesia sektor informal dibebaskan dari Biaya Proses Penempatan, namun banyak dari Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia membebaskan biaya jasa perusahaan, biaya pelatihan *skill* dan bahasa, makan, tempat penampungan selama pelatihan dan sebagainya kepada Calon Pekerja Migran Indonesia. Biaya jasa tersebut biasanya dibayarkan melalui pemotongan gaji yang dilakukan selama 6 bulan pertama.

Biaya Proses Penempatan
(Tabel 6)

No	Keterangan	Nilai (Rupiah)
1	Pembuatan Paspor	Rp. 300.000,00
2	Kesehatan	Rp. 670.000,00
3	Visa	Rp. 990.000,00
4	BPJS Ketenagakerjaan	Rp. 532.000,00
5	Tiket Keberangkatan	Rp. 3.185.000,00
6	Pelatihan dan Uji Kompetensi	Rp. 3.500.000,00
7	Transfer lokal	Rp. 200.000,00
8	Biaya Jasa Perusahaan	Rp. 5.368.000,00
Jumlah		Rp. 14.745.000,00

Biaya tersebut diatas telah dipinjam oleh Calon Pekerja Migran Indonesia sebesar Rp. 14.745.000,00 dengan rincian sebagai berikut :

Jenis	Pemberi Pinjaman	Nilai (Rupiah)
Pinjaman	PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk	Rp. 14.745.000,00
Bunga	PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk	Rp. 259.110,00
Biaya Lain-lain	PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk	Rp. 129.555,00
Total	Rp. 15.133.665	
Cara Pembayaran Pinjaman	Dibagi dalam 6 bulan, setiap bulan membayar Rp. 2.522.277,00	

Sumber : Perjanjian Penempatan PT. Pademangan Semesta Lestari

Berdasarkan tabel diatas, biaya sebesar Rp. 14.745.000,00 merupakan biaya yang harus di tanggung oleh Pekerja Migran Indonesia. Namun, apabila Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri secara non prosedural, maka hanya membutuhkan paspor tanpa ada potongan lainnya. Namun, tentu saja hal ini sangat beresiko karena ketiadaan pengawasan dari pemerintah terhadap Pekerja Migran Indonesia itu sendiri. Ketiadaan pengawasan disebabkan oleh tidak terdaftarnya Pekerja Migran Indonesia secara administrasi oleh pemerintah Indonesia.

Pengenaan biaya tersebut bertentangan dengan Pasal 3 Ayat (2) Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang pembebasan Biaya Proses Penempatan Pekerja Migran

Indonesia. Dalam pasal tersebut, Pembebasan Biaya Proses Penempatan terhadap Pekerja Migran Indonesia berupa⁴⁷ :

1. Tiket keberangkatan;
 2. Tiket pulang;
 3. Visa;
 4. Legalisasi perjanjian kerja;
 5. Pelatihan kerja;
 6. Sertifikat kompetensi kerja;
 7. Jasa perusahaan;
 8. Penggantian paspor;
 9. Surat Keterangan Catatan Kepolisian;
 10. Jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia;
 11. Pemeriksaan kesehatan dan psikologis di dalam negeri;
 12. Pemeriksaan kesehatan tambahan jika negara tertentu mempersyaratkan;
 13. Transportasi lokal dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia;
- dan
14. Akomodasi.

Problematika Pekerja Migran Indonesia seingkali muncul sejak awal proses perekrutan hingga pada tahap pengiriman. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang berorientasi pada keuntungan tanpa

⁴⁷ Pasal 3 Ayat (2) Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia

mengindahkan standardisasi hanya akan menimbulkan persoalan kedepannya bagi Pekerja Migran Indonesia itu sendiri. Seperti terjadinya pemalsuan-pemalsuan dokumen, ketidaksesuaian akan kontrak dan sebagainya. Karena itu pemerintah harus lebih melakukan kontrol yang lebih ketat terkait hal tersebut.

Beragam permasalahan yang terkait dengan Pekerja Migran Indonesia secara umum dilakukan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia cenderung berupaya untuk mengirimkan Pekerja Migran Indonesia sebanyak-banyaknya tanpa mempedulikan kualitas Pekerja Migran Indonesia itu sendiri. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia cenderung mengirimkan orang bodoh supaya tidak terlalu menuntut haknya.

Untuk itu, perlu adanya campur tangan dari instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam hal pengawasan administratif, inspeksi lapangan terkait sarana dan prasarana penampungan dan pelatihan, maupun investigasi atas pelanggaran Biaya Proses Penempatan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Sehingga dalam rangka perekrutan hingga proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal tersebut untuk mengantisipasi kecurangan yang dapat dilakukan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah harus hadir dalam mengawasi regulasi yang telah dibuat. Disitulah upaya yang dapat dilakukan pemerintah dalam rangka melindungi Pekerja Migran Indonesia.

Selain itu, dalam rangka penegakan hukum pemerintah dapat membuat sebuah kebijakan berupa Surat Keputusan, aturan dan teguran kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam hal penyimpangan terhadap regulasi yang dibuat. Pemerintah harus memastikan semua regulasi diterapkan dan dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Disamping itu, campur tangan dari Dinas Tenaga Kerja bersama dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terkait sosialisai akan membuka wawasan bagi masyarakat awam untuk ikut serta bekerja secara resmi melalui jalur Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Karena apabila hanya perusahaan yang bergerak maka tidak akan ditanggapi oleh masyarakat. Namun apabila Dinas Tenaga Kerja ikut serta maka respon masyarakat akan cepat.

Disisi lain, Perlu dibuatnya Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) oleh pemerintah daerah khusus kepengurusan perekrutan Pekerja Migran Indonesia. Dimana hal tersebut dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan yang mudah, murah, cepat, dan aman, Layanan Terpadu Satu Atap melakukan pelayanan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan UndangUndang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dengan dibentuknya LTSA maka akan memberikan kemudahan dalam hal birokrasi dan kepastian dalam pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Layanan ini dibentuk dengan tujuan untuk memperbaiki cara

mengelola, menempatkan, dan melindungi para Pekerja Migran Indonesia. Layanan Terpadu Satu Atap dibentuk berdasarkan perintah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.

Alasan dan maksud dari pembentukan LTSA didasari keinginan perwujudan efektivitas dalam melayani Pekerja Migran Indonesia, menciptakan situasi transparan dan efisien ketika mengurus surat serta dokumen pekerja migran, dan meningkatkan kecepatan dan kualitas layanan terhadap Pekerja Migran Indonesia.

Selain Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) pemerintah dapat membuat sebuah Sistem Informasi Terpadu (SITERPA), dimana dengan adanya data dan informasi yang saling terintegrasi memudahkan instansi terkait untuk melakukan verifikasi dan validasi data terhadap proses perekrutan hingga tahap pengiriman Pekerja Migran Indonesia. Disamping itu, dengan adanya Sistem Informasi Terpadu akan mengurangi biaya-biaya kepengurusan. Disamping hal tersebut, pemerintah daerah juga dapat memfasilitasi keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia harus dibekali dengan kompetensi dan keahlian kerja.

Tak bisa dipungkiri, banyaknya minat masyarakat yang memilih bekerja di luar negeri akibat kurangnya lapangan pekerjaan yang mampu mengakomodir banyaknya pencari kerja di Indonesia. Negeri yang kaya akan Sumber Daya Alam ini belum mampu memberikan jaminan kepada warganya untuk mendapatkan penghidupan yang layak sesuai dengan Undang-Undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan⁴⁸. Meskipun harus memilih, mereka akan lebih suka untuk dekat dengan keluarga yang dicintainya dibandingkan untuk bekerja ke luar negeri.

Penyaluran Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri merupakan masalah yang kompleks dan membutuhkan penanganan yang lebih komprehensif. Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia dijamin sejak mereka berada pada tempat penampungan. Para Calon Pekerja Migran Indonesia harus mendapatkan hak untuk pulang ke tempat tinggalnya masing-masing hingga batas toleransi waktu yang telah ditentukan. Calon Pekerja Migran Indonesia berhak untuk dipanggil kembali jika pekerjaan telah tersedia. Disamping itu, perlu diadakan pelatihan yang benar-benar profesional untuk memperkuat posisi tawar Calon Pekerja Migran Indonesia dihadapan majikan mereka nantinya. Profesionalitas pelatihan dapat dijamin jika dilakukan pengawasan oleh lembaga yang berpihak pada upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan teori kedaulatan negara terkait keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia bahwa negara mempunyai hak untuk membuat suatu aturan hukum yang berfungsi untuk menjaga keteraturan yang ada dalam suatu

⁴⁸ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2)

negara. Negara sudah seharusnya untuk berperan aktif dalam mengatur dan menjaga kehidupan masyarakat. Dalam kaitannya dengan proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia, sebuah negara yang berdaulat memiliki lembaga-lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dan harus saling bersinergi dalam upaya menciptakan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia.

Dalam konsep kedaulatan negara, Negara yang berdaulat harus dapat melindungi dan menjamin kesejahteraan bagi seluruh warga negaranya tidak terkecuali bagi para Pekerja Migran Indonesia. Belum adanya aturan yang secara terperinci terkait pengenaan biaya jasa penempatan menandakan Negara belum hadir dalam rangka mensejahterakan rakyatnya, dimana letak kedaulatan negara terkonsentrasi kepada upaya melindungi serta menjamin kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut termuat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alenia ke-4.

Maraknya perlakuan yang tidak baik diterima oleh Pekerja Migran Indonesia menggambarkan belum adanya perlindungan hukum. Oleh sebab itu, dalam hal melaksanakan perlindungan hukum maka harus ada instrumen yang dikeluarkan. Instrumen tersebut dapat berupa aturan biaya, negara harus membuat aturan mengenai biaya jasa penempatan yang sesuai dengan daya pikul Calon Pekerja Migran Indonesia, bukan diserahkan kepada pasar bebas yang bersifat fluktuatif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia belum optimal dan masih menemui masalah. Ternyata, banyaknya Pekerja Migran Indonesia yang tidak bersedia bergabung dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia atau mengikuti pola kerja dari perusahaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor penyebab, yaitu : potongan biaya yang terlalu besar, Ketiadaan kepastian jaminan keberangkatan, kurangnya pemahaman Calon Pekerja Migran Indonesia terkait aturan atau regulasi yang ada, tidak ingin terikat dengan perusahaan, prosedur yang berbelit-beli, adanya potongan gaji diluar kontrak atau perjanjian kerjasama, kurang transparansinya biaya yang harus dikeluarkan.
2. Keberadaan Perusahaan Penempatan dalam Dalam rangka menanggulangi permasalahan terkait maraknya Calon Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural masih belum efektif. Berkenaan dengan hal tersebut maka langkah yang dapat ditempuh dengan melakukan pengawasan secara berkala terhadap Perusahaan Penempatan itu sendiri. Pengawasan dapat dilakukan pada tahap perekrutan hingga proses pengiriman. Adapun pengawasan yang dilakukan terkait administrasi Calon Pekerja Migran Indonesia, tempat

penempatan yang disediakan oleh perusahaan hingga pada biaya-Biaya proses penempatan yang harus dan boleh di kutip oleh Perusahaan Pekerja Migran Indonesia. Disamping itu, perlu adanya peraturan yang secara tegas menjelaskan ketentuan potongan gaji yang akan diterima oleh Pekerja Migran Indonesia. Kurangnya informasi terkait prosedur dan proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia juga menjadi penyebab kurangnya partisipasi calon Pekerja Migran Indonesia untuk bergabung dalam Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Seluruh aturan yang ada harus selalu diawasi agar dipastikan semua regulasi diterapkan dan dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut dalam rangka mengefektifkan keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia maka dapat disampaikan bahwa perlu adanya:

1. Aturan terkait pengenaan tarif yang boleh dikutip oleh Perusahaan Pekerja Migran Indonesia terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia.
2. Pengawasan dan penegakan hukum yang tegas dalam pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Ruang lingkup pengawasan tidak hanya pada saat selama bekerja, namun juga mencakup sebelum dan

sesudah bekerja. Penegakan administrasi ini dapat berupa sanksi administratif dan juga sanksi pidana.

3. Perlu dilakukannya sosialisasi terkait aturan tentang pelaksanaan perekrutan Pekerja Migran Indonesia hingga pada tahap proses pengiriman.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 133
- Bambang Waluyo, 2002. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta : Sinar Grafika, hlm.15
- Boer Mauna, 2000. *Hukum Internasional: Pengertian Peranan Dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global*. Bandung: PT Alumni, h. 24-25
- Dumairy, 1997. *Perekonomian Indonesia*. Erlangga. Jakarta
- F. Sugeng Istanto, 1994. *Hukum Internasional*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Goes, Ety R. Dan Mochtar Kusumaatmaja, 2003. *Pengantar Hukum Internasional*. Bandung: Alumni, hlm. 18
- Internasional Labour Organization, 2006. *Penerapan Perundangan Indonesia Untuk Melindungi dan Memberdayakan Pekerja Migran: Beberapa Pelajar Dari Filipina*. Jakarta: ILO.
- Jatmiko, Riswan Dwi, 2016. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Lalu Husni, 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, hlm.88
- Maimun, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- M. Iman Santoso, 2007. *Perspektif Imigrasi Dalam United Nation Convention Against Transnational Organized Crime, Cet. 1*, Jakarta: Perum Percetakan Negara RI, hlm. 37.
- Philipus M Hadjon, 1983. *Pelindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 38

- Satjipto Rahardjo, 2009. *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Bandung : CV. Sinar Baru. hlm. 31
- Soerjono Soekanto, 1986. *Metode Penelitian Hukum*. UI Press, Jakarta, hlm. 10.
- Sudikno Mertokusumo, 1999. *Mengenai Hukum Suatu Pengantar*. Liberty, hlm.71
- Suharto, 2002. *Profil dan Dinamika Sektor Informal Perkotaan di Indonesia*:Disertasi Ph, D Palmerston North: Massey University.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Proses Penempatan Pekerja Migran Indonesia
- Permenkumham Nomor 8 Tahun 2014 tentang Paspor dan Surat Perjalanan Laksana Paspor
- Surat Direktur Lalu Lintas Keimigrasian Nomor IMI.02-GR.01.01-0331 tanggal 24 Februari 2017 Hal Pencegahan TKI Non Prosedural di Dalam Proses Penerbitan Paspor dan Pemberian izin Keluar TPI
- Surat Edaran Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI.01.01-1029 tanggal 20 Maret 2017 Hal Penegasan Prosedur Pelaksanaan Pencegahan TKI Nonprosedural
- Surat Edaran Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI-0277.GR.02.06 Tahun 2017 tentang Pencegahan Tenaga Kerja Nonprosedural
- Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.
- Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5216).

C. Tesis

Faizah Khotimatul Husna, 2013. *Kajian Kebijakan Pemerintah dalam Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia*. Tesis Hukum Universitas Gadjah Mada.

I Dewa Rai Astawa, 2006. *Aspek Pelindungan Hukum Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Tesis Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

Sylvia Maladi, 2004. *Globalisasi Ekonomi dan Implikasinya bagi Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia*. Tesis Hukum Universitas Indonesia.

D. Internet

BP2MI, 2022. Statistik Penempatan dan Pelindungan PMI. Diakses pada 11 Maret 2022, dari <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan>, Pukul 00.03 WIB.

Jafar M Sidik. 2010. Indonesia Pengekspor Buruh Migran Terbesar Dunia. Diakses pada tanggal 31 Agustus 2010, dari <https://www.antaraneews.com/berita/218552/indonesia-pengekspor-buruh-migran-terbesarDunia>, Pukul 20:25 WIB.

Rakyat Bengkulu. 2022. TKI Asal BU di Malaysia Ilegal. Diakses pada tanggal 27 Januari 2022, dari <https://rakyatbengkulu.com/2022/01/27/tki-asal-bu-di-malaysia-ilegal/>

E. Wawancara

Wawancara dengan M. Zahraim (Kepala Seksi Lalu Lintas Keimigrasian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu pada tanggal 18 Agustus 2022).

Wawancara dengan Himawan Kusuma Dhanu (Kepalas Sub Seksi Pelayanan Dokumen Perjalanan Keimigrasian pada tanggal 22 Agustus 2022).

Wawancara dengan Novrit Edwar Hasudungan (Kepala Sub Seksi Penindakan Keimigrasian pada tanggal 26 Agustus 2022).

Wawancara dengan Dio (Manager PT. Pademangan pada tanggal 9 Agustus 2022).

Wawancara dengan Yediwan (Kepala Cabang PT. Sriti Rukma Lestari pada tanggal 19 Agustus 2022).

Wawancara dengan Zirwanto (Kepala Cabang PT. Mutiara Putra Utama pada tanggal 23 Agustus 2022).

Wawancara dengan Wawan Ismanto (Kepala Cabang PT. Mekarjaya Wanayasa pada tanggal 25 Agustus 2022).

Wawancara dengan Akhmad Zazinani (Calon Pekerja Migran Indonesia pada tanggal 9 Agustus 2022).

Wawancara dengan Gikte Seti Bermano (Calon Pekerja Migran Indonesia pada tanggal 2 Agustus 2022).

Wawancara dengan M. Ujang sani Pairus Susanto (Calon Pekerja Migran Indonesia pada tanggal 12 Agustus 2022).

**L
A
M
P
I
R
A
N**

DAFTAR GAMBAR

Narasumber : Petugas dari PT. Pademangan, Wawancara dilakukan pada hari Jumat, 26 Agustus 2022 yang berlokasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu



Narasumber : Calon Pekerja Migran Indonesia, Wawancara dilakukan pada hari Jumat, 09 Agustus 2022 yang berlokasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Kris Juniansyah, S.E.
NPM	:	B2A018044
Judul Tesis	:	Keberadaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Dalam Proses Pengiriman Pekerja Migran Indonesia
IPK	:	-
Pembimbing I	:	Dr. Amancik, S.H., M.Hum.
Pembimbing II	:	Dr. Emelia Kontesa, S.H., M.Hum.
Nama Istri	:	Dian Wulandari
Nama Anak	:	Marwa Najma
Nama Ayah	:	Syamsul Bahri
Nama Ibu	:	Yuliana
Alamat	:	Jalan Semarak I, RT 07, RW 02, Bentiring Permai, Muara Bangkahulu, Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu.
Intansi Pekerjaan	:	Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu
Jabatan Pekerjaan	:	Analisis Keimigrasian Pertama
Pendidikan	:	<ol style="list-style-type: none">1. SDN 101 Curup Rejang Lebong2. SMPN 01 Rejang Lebong3. SMAN 01 Rejang Lebong4. S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu5. Magister Hukum Universitas Bengkulu
Pengalaman Kerja	:	Analisis Keimigrasian Pertama di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bengkulu sejak 2017 hingga saat ini
No. HP	:	0812 6673 1321