

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Penyajian Data

1. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia

Perlindungan hukum terhadap PMI adalah untuk memberikan rasa aman dan nyaman saat sebelum bekerja, sedang bekerja, dan setelah bekerja. Perlindungan hukum berfungsi juga untuk memberikan pedoman berperilaku kepada PMI saat bekerja di luar negeri dan berfungsi untuk mengarahkan kepada calon PMI untuk memiliki daya saing terhadap pekerja-pekerja asing dimana PMI itu bekerja.

Negara wajib memberikan rasa aman kepada calon PMI saat bekerja di luar negeri dan melindungi hak asasi manusia calon PMI itu sendiri, berdasarkan dengan kesamaan hak dan kewajiban, kesetaraan dan keadilan sesama manusia. Negara harus bekerja sama dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di negara setempat maupun para masyarakat Indonesia yang sedang menetap disana dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi guna melindungi PMI yang ditempatkan diluar negeri.

Pelindungan Hukum terhadap calon PMI atau PMI, dibedakan 3 kategori, menurut pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017, sebagai berikut:

a. Perlindungan Sebelum Bekerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan seksi Perlindungan dan Pemberdayaan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Ibu Sri Purwanti), menyatakan bahwa Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah tidak memperkejakan atau menzinkan para calon PMI untuk bekerja di Sektor Informal. Hal ini dikarenakan himbauan dari Sri Sultan Hamengkubuwono X dan himbauan memoritorium dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEMENAKERTRANS)¹. Maka yang diizinkan bekerja untuk calon PMI adalah para pekerja di Sektor Formal.

“Daerah Istimewa Yogyakarta tidak mengizinkan para calon PMI untuk bekerja di sektor Informal. Himbauan ini disampaikan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X. Dikarenakan banyak nya kekerasan pada PMI di sektor Informal. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pun tidak memberikan Kartu Identitas untuk calon PMI.”

(wawancara dengan Sri Purwanti, pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 10.10 WIB)

¹ H. Purwaka Hari Prihanto, Kebijakan Moratorium Pengiriman Tenaga Kerja Ke Luar Negeri dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kualitas Pekerja Migran Indonesia, *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol. 1, No.7, April 2013.

Hal wawancara yang serupa pun diungkapkan oleh Pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Seksi Penempatan Tenaga Kerja (Rimurhani,S.T),yang mengungkapkan bahwa

“Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tidak memberangkatkan dan tidak mengizinkan para pekerja (seperti pendidikan terakhir: SD,SMP,maupun SMA/SMK) dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan untuk bekerja di Luar Negeri,dikarenakan himbauan dari Sri Sultan Hamengkubuwono X Dinas Tenaga Kerja Kabupaten pun tidak memberikan Kartu Identitas untuk calon PMI. (wawancara dengan Rimurhani,S.T, pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 10.10 WIB)

Daerah Istimewa Yogyakarta melalui himbauan Sri Sultan Hamengkubuwono X dalam mengantisipasi dalam kekerasan pada calon PMI dengan tidak mengizinkan bekerja di sektor Informal. Tenaga kerja kasar (Informal) adalah tenaga kerja yang rendahnya pendidikan (seperti pendidikan terakhir : SD,SMP,maupun SMA/SMK) dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan. Dikarenakan banyak kejadian para PMI di siksa dan eksploitasi. Kasus yang dialami oleh salah satu PMI yakni Ceriyati dan Nirmala Bonat. Kasus Penyiksaan yang dialami oleh Ceriyati, dia kerap mendapat kekerasan fisik dari majikan wanita nya,dan sering dibiarkan kelaparan sejak bekerja. Dari berbagai bekas luka fisik yang dideritanya, nampak jelas kekejaman itu sehingga muncul gelombang empati dari masyarakat dan pemerintah, baik di Malaysia dan

Indonesia. Lalu, Kasus penyiksaan yang dialami Nirmala Bonat mengalami memar pada muka serta darah mengalir dari kepala dan mulutnya.

Komposisi pekerja di sektor Informal masih mendominasi yaitu lebih dari 70% berada di sektor informal yang rawan terhadap pelanggaran dan eksploitasi oleh lingkungan kerja yang buruk. PMI yang bekerja dengan berada di sektor Informal sering mendapatkan perlakuan yang tidak manusiawi. Selain tidak diberikan tempat tinggal yang layak, mereka pun juga tidak memperoleh makan selayaknya.² Himbauan tersebut bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi agar tidak terciptanya kekerasan yang dilakukan oleh majikan di negara tujuan. Pekerja Informal tidak diberlakukan dikarenakan rentan eksploitasi tidak ada jam bekerja dan tidak ada yang mengawasi. Pemerintah Pusat Pemerintahan daerah pun sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan peningkatan kualitas pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja dan penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten, sesuai dengan Pasal 34 Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

BNP2TKI sudah memberlakukan Moratorium pengiriman Pekerja Migran Indonesia pada sektor Informal. Untuk pengiriman TKI ke Malaysia, moratorium diberlakukan sejak 26 Juni 2009, dan moratorium

² Adharinalti, Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irreguler di Luar Negeri, *Jurnal RechtsVinding*, Vol 1, No. 1 Januari, 2012.

pengiriman Pekerja Migran Indonesia ke Saudi Arabia berlaku semenjak tanggal 1 Agustus 2011

BNP2TKI mempunyai tujuan dalam moratorium kepada 2 negara Saudi Arabia dan Malaysia ialah upaya untuk membenahi sistem pengiriman atau pelayanan PMI dan meningkatkan perlindungan TKI di Malaysia dan Saudi Arabia, dikarenakan banyaknya PMI yang dirugikan disana. Seperti jam bekerja tidak teratur (seharusnya 8 Jam per Hari).

Moratorium yang dilakukan Pemerintahan Pusat didasarkan Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, pertimbangan yakni: keamanan; pelindungan hak asasi manusia, pemerataan kesempatan kerja, dan/atau kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional. Pemerintah pusat memperhatikan saran dan pertimbangan perwakilan Republik Indonesia, Kementrian atau Lembaga, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Masyarakat.

Pelindungan Sebelum bekerja dikategorikan, meliputi: pelindungan administratif dan pelindungan teknis. Pelindungan administratif yakni kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan dari calon PMI dan penetapan kondisi kesehatan dan persyaratan kerja. Sedangkan Pelindungan teknis nya meliputi peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Melalui Balai Latihan Kerja (BLK) para calon

PMI wajib memenuhi syarat berdasarkan rating yang diberikan oleh BLK, bagi yang tidak memenuhi kualifikasi rating diharapkan dapat bergabung atau menggabungkan diri agar memenuhi persyaratan. Sementara itu bagi BLK yang memang menyimpang dari peraturan dan sama sekali tidak memenuhi syarat akan dibubarkan. Pelindungan teknis meliputi pula Jaminan Sosial calon PMI, fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia, dan pembinaan dan pengawasan. Pemerintah pun telah meluncurkan program Bursa Kerja Luar Negeri (BKLN) melalui BNP2TKI. BKLN dirancang dengan melibatkan secara aktif stakeholders ditingkat bawah terutama pemerintah daerah dan dinas terkait, serta pihak swasta termasuk didalamnya Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)³.

Melalui BKLN ini diharapkan pelayanan menjadi cepat karena sistem Bursa Kerja Terintegrasi dalam sistem informasi pasar kerja secara terpadu. Proses persentuhan dengan calo semakin diminimalisir, karena masing-masing peminat dan calon PMI dapat langsung berhubungan dengan tempat bursa kerja yang diselenggarakan di daerah setempat. Secara konsepsional adanya kedekatan bursa kerja dengan calon PMI diharapkan biaya yang dikeluarkan semakin rasional dan terjangkau. Kecepatan pengurusan dokumen akan dapat ditingkatkan karena sistem terintegrasi dan didukung oleh teknologi informasi, sehingga meminimalisir persentuhan pejabat birokrasi secara langsung dengan calon PMI yang ingin menyogok.⁴ Mereka melakukan kegiatan dalam sistem

³ Eggi Sudjana, *Op.Cit*, hlm 150.

⁴ *Ibid.* Hlm 151

yang terintegrasi untuk mengoptimalkan proses pelayanan dan sosialisasi kepada calon PMI. Paralel dengan upaya tersebut, kualitas PMI juga menjadi perhatian utama dengan meningkatkan kualitas Latihan kerja. Balai atau Lembaga yang melakukan pelatihan akan dievaluasi dengan melakukan rating berdasarkan prinsip dan parameter organisasi yang baik. Salah satu tujuannya ialah untuk memberikan perlindungan kepada calon PMI dalam menciptakan pelayanan pengurusan dokumen yang murah dan cepat sehingga meminimalisir kemungkinan calon dan memangkas birokratisasi yang selama ini dikeluhkan sangat memberatkan. Jika di dalam negeri pemerintah mampu memberikan perlindungan PMI secara baik, maka negara lain akan sulit memanfaatkan PMI atau mencari celah untuk mengabaikan hak-hak PMI.

Perlindungan sebelum bekerja wajib ditekankan pada hal-hal yang bersifat teknis, bahwa perlindungan sosial pada persoalan PMI secara umum, yang mana sistem perlindungan sosial tersebut dilakukan seperti hal-hal berikut:

- 1) Pembekalan masalah kesehatan reproduksi dan pelayanan kesehatan mental termasuk layanan kontrasepsi dan program intervensi atau HIV/AIDS.
- 2) Program orientasi untuk keluarga Pekerja Migran Indonesia seperti: pengelolaan remitansi, reorganisasi tanggung jawab dan pekerjaan rumah tangga, pondasi yang kuat dalam kehidupan perkawinan, komunikasi dengan PMI
- 3) Kampanye kesadaran publik dengan memperhatikan titik kerentanan, jenis-jenis pekerjaan yang di rekomendasikan yang Indonesia ingin dorongkan

kepada PMI sebagai lapangan kerja di negara tujuan, dan ditujukan untuk mengetengahkan permasalahan buruh migran tidak berdokumen di tingkat akar rumput.

4) Penggunaan komunikasi elektronik untuk berbagi informasi bagi para calon PMI dan juga berkomunikasi dengan keluarga di kampung halaman bagi PMI yang sedang bekerja di Luar Negeri.

5) Layanan rekrutmen untuk PMI yang ingin bermigrasi kembali.

Perlindungan secara Hukum dan sosial sebagaimana ulasan diatas, merupakan upaya untuk optimalisasi perlindungan PMI. Perlindungan hukum terhadap PMI rentan terhadap segala bentuk diskriminasi dan intimidasi baik secara hukum dan sosial. Kerentanan secara hukum dan sosial sebagaimana dimaksud adalah terjadinya secara mudah kekerasan, baik fisik maupun psikis, pelecehan seksual, pemukulan, pengurangan, dan lain-lain. Semua kerentanan sosial dan hukum tersebut, dialami Pekerja Migran Indonesia yang ingin bekerja di Luar Negeri selama masih di dalam negeri, baik di dalam amsa penampungan, maupun disaat pelatihan kerja, terutama bagi Pekerja Migran Indonesia Indonesia.

b. Perlindungan Selama Bekerja

BP3TKI Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam pemberian perlindungan PMI selama bekerja di Luar Negeri berpedoman pada Undang-

Undang 18 Tahun 2017 Pelindungan Pekerja Migran Indonesia,hal ini di perjelas oleh informan yang mengungkapkan bahwa:

“BP3TKI Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Perlindungan PMI berpedoman pada Undang-Undang 18 Tahun 2017 Pasal 1 dan 3. Balai memberikan Pelindungan secara optimal dengan bekerjasama dengan Kementrian Luar Negeri dan BNP2TKI. Pemerintah melakukan upaya monitoring kepada PMI yang sistematis dan pemantauan yang melembaga dan terkoordinir baik dari Pemerintah Pusat dan atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat. Teknis pelaksanaan pemantauan dapat dilakukan dengan berbagai cara dan waktu yang disesuaikan dengan kondisi negara setempat. Melalui Lembaga Monitoring ini dilakukan secara proaktif atau melalui PMI sendiri yang melapor keberadaannya kepada petugas yang ditunjuk dan dilakukan dengan monitoring kunjungan ke tempat PMI bekerja (*home visit*).” wawancara dengan Ibu Sri Purwanti, pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 10.15 WIB)

Perlindungan PMI selama Bekerja di Luar Negeri meliputi: pendataan dan pendaftaran oleh dinas ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memfasilitasi pemenuhan hak PMI selama bekerja di Negara setempat, memberikan pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum. Pemerintah melakukan upaya monitoring kepada PMI yang

sistematik dan pemantauan yang melembaga dan terkoordinir baik dari Pemerintah Pusat dan atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat. Teknis pelaksanaan pemantauan dapat dilakukan dengan berbagai cara dan waktu yang disesuaikan dengan kondisi negara setempat. Melalui Lembaga Monitoring ini dilakukan secara proaktif atau melalui PMI sendiri yang melapor keberadaannya kepada petugas yang ditunjuk dan dilakukan dengan monitoring kunjungan ke tempat PMI bekerja (home visit). Hal ini untuk memastikan keberadaan PMI dalam proses hubungan kerja.

Lembaga Monitoring bekerja pada saat waktu 6 bulan pertama sejak PMI melaksanakan pekerjaannya. Melalui kontak atau telepon Lembaga Monitoring menanyakan kondisi dan keadaan hubungan antara PMI dan majikan. Lembaga monitoring dapat berjalan baik, maka peranan tempat penampungan sementara (*shelter*) bagi para PMI yang menghadapi persoalan hubungan kerja di tempat kerja tidak begitu mendesak urgensinya. Tetapi, dalam kenyataannya permasalahan selalu ada dan sulit dihindarkan oleh berbagai sebab. Meskipun, sudah dilakukan monitoring dan berbagai langkah antisipatif lainnya. *Shelter* adalah sesuatu yang sangat diperlukan sebagai tempat persinggahan bagi PMI atau siapa saja warga Indonesia yang menghadapi persoalan di Luar Negeri. *Shelter* dibentuk oleh pihak swasta atau

yang memiliki kepentingan untuk melindungi dan menegakkan nilai-nilai kemanusiaan.

Shelter bagian penting dari upaya diplomasi Indonesia khususnya dalam melindungi kepentingan warga negaranya di negara setempat. Ideal nya dalam shelter terdapat berbagai pelayanan yang dapat digunakan oleh PMI. Misalnya jasa pengacara dan psikolog. Keberadaan pengacara di negara setempat dan di dampingi oleh pengacara dari Indonesia yang secara khusus bertugas untuk menangani persoalan warga negara Indonesia. Sedangkan keberadaan Psikolog bertugas untuk memberikan counselling atau tugas lain yang berkaitan dengan upaya memulihkan semangat dan mental PMI yang menderita perlakuan buruk atau menghadapi persoalan tempat kerja.

Pelindungan selama bekerja di luar negeri, meliputi: pendataan dan pendaftaran oleh dinas ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memfasilitasi pemenuhan hak PMI selama bekerja di Negara setempat, memberikan pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum. Pemerintah melakukan upaya monitoring kepada PMI yang sistematis dan pemantauan yang melembaga dan terkoordinir baik dari Pemerintah Pusat dan atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat.

Teknis pelaksanaan pemantauan dapat dilakukan dengan berbagai cara dan waktu yang disesuaikan dengan kondisi negara setempat. Melalui Lembaga Monitoring ini dilakukan secara proaktif atau melalui PMI sendiri yang melaporkan keberadaannya kepada petugas yang ditunjuk dan dilakukan dengan monitoring kunjungan ke tempat PMI bekerja (*home visit*). *Home Visit* dimaksudkan untuk ikut membantu menyelesaikan persoalan dengan cara-cara yang dapat diterima kedua belah pihak antara PMI dan Majikan dengan acuan pada perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya. Dan *home visit* dilakukan untuk memastikan tindakan lanjutan berupa counselling untuk penyelesaian persoalan.

Counselling diperlukan untuk mengatasi persoalan yang muncul akibat sifat dan kondisi hubungan kerja yang kurang baik sehingga menimbulkan perilaku menyimpang.⁵ Jika upaya *counselling* tidak mampu mengatasi keadaan sehingga terjadi persoalan yang lebih serius dalam bentuk kekerasan, maka yang dilakukan tindakan penyelamatan awal (*Rescue*) terhadap PMI yang bersangkutan. Hal ini untuk memastikan keberadaan PMI dalam proses hubungan kerja. Lembaga Monitoring bekerja pada saat waktu 6 bulan pertama sejak PMI melaksanakan pekerjaannya. Melalui kontak atau telepon Lembaga Monitoring menanyakan kondisi dan keadaan hubungan antara PMI dan majikan. Lembaga monitoring dapat berjalan baik, maka peranan tempat

⁵ Eggi Sudjana, *Op. Cit*, hlm. 155

penampungan sementara (*shelter*) bagi para PMI yang menghadapi persoalan hubungan kerja di tempat kerja tidak begitu mendesak urgensinya.

Keberadaan Lembaga Monitoring diperlukan untuk mencegah semakin meningkatnya kasus-kasus pelecehan dan penganiayaan PMI khususnya terhadap pekerja dari sektor informal, seperti pembantu rumah tangga (PRT). Dengan mengawasi dan memantau mereka diharapkan dapat diminimalisir terjadinya kasus pelanggaran hak-hak pekerja. Tujuan utama lembaga monitoring adalah untuk melakukan tindakan preventif terhadap kasus-kasus yang berpotensi serius seperti kekerasan dan pembunuhan. Kemudian mengharmonisasikan hubungan PMI dengan majikan dengan cara menjabatani dan memediasi berbagai persoalan yang potensial mengganggu hubungan kerja yang berujung pada terjadinya tindak pelecehan dan pelanggaran sebagaimana yang sering diberitakan oleh media massa. Langkah yang dilakukan tidak harus dengan kunjungan dan melihat keadaan mereka (PMI) secara langsung karena sangat mahal biaya, waktu dan fleksibilitasnya. Penggunaan media telepon, sms, atau perangkat teknologi yang lain merupakan opsi yang dapat digunakan untuk memantau secara acak kondisi umum PMI.

Jika PMI merasakan ada ancaman potensial yang tidak mungkin diatasinya, maka secara bersama-sama dapat diupayakan untuk mencegahnya. Mekanisme pemantauan semacam ini adalah langkah awal yang harus ditindaklanjuti dengan langkah lainnya agar mencapai tujuannya secara efektif. Pihak yang paling utama perannya adalah PMI dan majikan, selain sikap proaktif

pihak yang memonitor. Pihak yang memonitor ini secara eksternal harus bekerja sama erat dengan pihak-pihak lain dinegara penempatan, khususnya pemerintah setempat dan kalangan *Non Governmental Organisation (NGO)*.

Secara internal lembaga monitoring harus bekerjasama dengan agen penerah dinegara tujuan dan khususnya dengan majikan, sehingga proses monitoring dapat berjalan efektif dan tidak dirasakan mengganggu proses kerja PMI dan privasi majikan. Harus diupayakan mekanisme pemantauan atau pengawasan sehingga keberadaan lembaga monitoring justru akan memacu produktifitas kerja PMI dan membuat rasa aman majikan. Tetapi, dalam kenyataannya permasalahan selalu ada dan sulit dihindarkan oleh berbagai sebab. Meskipun, sudah dilakukan monitoring dan berbagai langkah antisipatif lainnya. Dalam melakukan aktivitasnya, lembaga monitoring ini dibiayai oleh PMI atau Majikan PMI, sebagai bentuk komitmen dan kesungguhannya dalam memperkerjakan PMI dari Indonesia. Adapun pihak-pihak yang ditugaskan mengelola lembaga monitoring menjadi kewenangan pihak-pihak di negara penempatan. Pihak ini bisa terdiri dari pihak swasta atau agen yang ditunjuk atau juga oleh pemerintah setempat atau kedua-keduanya. Pihak indoensai pun dilibatkan dalam mengelola lembaga monitoring, terutama dalam melakukan *counselling* terhadap PMI.

Jika Lembaga Monitoring dapat berjalan baik maka peranan tempat penampungan (*Shelter*) bagi para PMI yang menghadapi persoalan hubungan

kerja di tempat kerja tidak begitu mendesak⁶. Tetapi dalam kenyataannya, permasalahan tersebut kerap terjadi, meskipun berbagai langkah antisipatif lainnya sudah dilakukan. Keberadaan Shelter merupakan sesuatu yang sangat diperlukan sebagai tempat persinggahan bagi PMI atau siapa saja warga Indonesia yang menghadapi persoalan di Luar Negeri. Shelter dibentuk oleh pihak swasta atau yang memiliki kepentingan untuk melindungi dan menegakkan nilai-nilai kemanusiaan. *Shelter* bagian penting dari upaya diplomasi Indonesia khususnya dalam melindungi kepentingan warga negaranya di negara setempat. Idealnya dalam shelter terdapat berbagai pelayanan yang dapat digunakan oleh PMI. Misalnya jasa pengacara dan psikolog. Keberadaan pengacara di negara setempat dan di dampingi oleh pengacara dari Indonesia yang secara khusus bertugas untuk menangani persoalan warga negara Indonesia. Sedangkan keberadaan Psikolog bertugas untuk memberikan counselling atau tugas lain yang berkaitan dengan upaya memulihkan semangat dan mental PMI yang menderita perlakuan buruk atau menghadapi persoalan tempat kerja.

Kehadiran psikolog asal Indonesia diharapkan lebih mengerti dan mampu memberikan rasa empati atas dasar penderitaan yang dialami oleh PMI. Kasus-kasus yang sering menimpa PMI adalah gaji yang tidak terbayar, tindakan kekerasan atau penganiayaan, pelecehan seksual atau pemerkosaan, dan bahkan dijadikan Pekerja Seks Komersial atau PSK. Sehingga, peranan psikolog sangat

⁶ Eggi Sudjana, *Op. Cit*, hlm. 156

menentukan mental health seorang PMI. Dalam menangani kasus-kasus seperti ini *shelter* harus dilengkapi dengan jumlah tenaga psikolog yang mencukupi dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai maka akan kesulitan untuk mencapai kinerja yang baik, sehingga *shelter* akan menjadi tempat penampungan PMI yang bermasalah. Menyelesaikan persoalan tidak mudah dilakukan khususnya jika PMI yang bersangkutan menghadapi persoalan serius yang penyelesaiannya melibatkan berbagai pihak, terutama majikan.

Masalahnya akan memerlukan waktu yang lama jika tidak terjalin kompromi atau musyawarah, melainkan harus menempuh prosedur hukum atau pengadilan. Waktu penyelesaian pun tergantung pada cepat atau tidaknya hasil musyawarah kesepakatan antara majikan dan *agency* dengan PMI yang bersangkutan. *Shelter* untuk para PMI dinegara tempat mereka bekerja dapat disebar ke berbagai daerah atau wilayah dalam satu negara.

c. Perlindungan Setelah Bekerja.

Pelindungan setelah bekerja yang dilakukan oleh Pemerintah pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah, meliputi: fasilitasi kepulangan sampai daerah asal, penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi,fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia, yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial, dan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) wajib melaporkan data kepulangan PMI atau ingin memperpanjang Perjanjian Kerja PMI kepada perwakilan Republik Indonesia

di negara tujuan penempatan. Artinya ada keharusan bahwa P3MI bekerja sama dengan Mitra Usaha dan Perwakilan Luar Negeri mengurus kepulangan PMI sampai di bandara Indonesia, dalam hal perjanjian kerja telah berakhir dan tidak memperpanjang perjanjian kerja tersebut, dan untuk PMI yang bermasalah, sakit atau meninggal dunia, selama masa perjanjian kerja sehingga tidak dapat menyelesaikan perjanjian kerja tersebut.⁷

Jika PMI tersebut meninggal, P3MI berkewajiban untuk memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut, mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga PMI yang bersangkutan, memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan, mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas persetujuan pihak Keluarga Pekerja Migran Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan, memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya dan mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Migran Indonesia yang seharusnya diterima. Dalam

⁷ Eggi Sudjana, *Op. Cit*, hlm. 91.

mengurus kepulauan PMI, P3MI bertanggung jawab membantu penyelesaian permasalahan PMI, dan mengurus atau menanggung kekurangan biaya perawatan PMI yang sakit.

2. Faktor-faktor yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap pekerja Migran Indonesia selama bekerja di Luar Negeri

a. Sosialisasi Undang-Undang No 17 Tahun 2018 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Mensosialisasi Undang-Undang no 18 Tahun 2017 dari Tenaga Kerja Kabupaten, BP3TKI, dan P3MI. Wajib mensosialisasi menjadikan para calon PMI maupun PMI mengetahui hak dan kewajibannya selama bekerja di Luar Negeri. Pengetahuan peraturan ini merupakan unsur awal agar Calon PMI maupun PMI mempunyai kesadaran terhadap hukum. Mengetahui apa saja yang diatur, apa saja yang dilarang untuk dilakukan. Hal ini diungkapkan bahwa :

“BP3TKI Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sering sekali untuk menyampaikan dan mensosialisasikan Undang-Undang No 18 Tahun 2017 setiap diadakan seminar maupun pada saat memberikan pembekalan untuk Calon PMI”

(wawancara dengan Sri Purwanti, pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 10.00 WIB)

Pengetahuan dan Pemahaman tentang Hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia selama bekerja di Luar Negeri menjamin timbulnya kesadaran pada PMI untuk mentaati hukum tersebut. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di Luar Negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi Pekerja Migran untuk memperoleh pekerja dan penghasilan yang layak, didalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta perlindungan hukumnya, agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran selama bekerja di Luar negeri berhasil dan optimal. Sesuai dengan Pasal 6 Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

b. Pihak Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kasus yang dialami PMI kebanyakan dikarenakan kesalahan PMI yang bekerja di Luar Negeri. Disebabkan Pekerja Migran Indonesia tidak melaporkan perpanjangan kontrak kerja. Hal ini diungkapkan bahwa:

“Faktor penghambat yakni data, setiap warganegara atau PMI pun wajib melaporkan ke KBRI ketika berada di negara setempat, jika PMI setiap 2 tahun atau kontraknya habis”

(wawancara dengan Sri Purwanti 14 Januari 2019 Pukul 10.40)

Didalam pelaksanaannya sesuai dengan Pasal 16 Undang-undang No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia “Jangka waktu Perjanjian Kerja dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja serta dapat diperpanjang.” Perpanjangan waktu Perjanjian Kerja dilakukan di hadapan pejabat yang berwenang di kantor perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan Penempatan.

B. Analisis

1. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia

a. Pelindungan Sebelum Bekerja

Pelindungan sebelum bekerja yang dilakukan Pemerintah adalah Memoratorium Pekerja di sektor Informal dan Moratorium 2 Negara, yakni Malaysia dan Saudi Arabia, dikarenakan mengantisipasi dalam kekerasan pada calon PMI dengan tidak mengizinkan bekerja di sektor Informal. Tenaga kerja kasar (Informal) adalah tenaga kerja yang rendahnya pendidikan (seperti pendidikan terakhir : SD,SMP,maupun SMA/SMK) dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan. Komposisi pekerja di sektor Informal masih mendominasi yaitu lebih dari 70% berada di sektor informal yang rawan terhadap pelanggaran dan eksploitasi oleh lingkungan kerja yang buruk. PMI yang bekerja dengan berada di sektor Informal sering mendapatkan perlakuan yang tidak manusiawi. Selain tidak diberikan tempat tinggal yang layak, mereka pun juga tidak memperoleh makan selayaknya. Himbauan tersebut

bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi agar tidak terciptanya kekerasan yang dilakukan oleh majikan di negara tujuan. Pekerja Informal tidak diberlakukan dikarenakan rentan eksploitasi tidak ada jam bekerja dan tidak ada yang mengawasi. Dengan Moratorium tersebut langkah Pemerintah Pusat Pemerintahan daerah pun sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan peningkatan kualitas pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja dan penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten, sesuai dengan Pasal 34 Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

b. Pelindungan Selama Bekerja

Pelindungan selama bekerja di luar negeri, meliputi: pendataan dan pendaftaran oleh dinas ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memfasilitasi pemenuhan hak PMI selama bekerja di Negara setempat, memberikan pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum. Pemerintah melakukan upaya monitoring kepada PMI yang sistematis dan pemantauan yang melembaga dan terkoordinir baik dari Pemerintah Pusat dan atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat. Lembaga Monitoring dilakukan dengan monitoring kunjungan ke tempat PMI bekerja (*home visit*). *Home Visit*

dimaksudkan untuk ikut membantu menyelesaikan persoalan dengan cara-cara yang dapat diterima kedua belah pihak antara PMI dan Majikan. *Counselling* diperlukan untuk mengatasi persoalan yang muncul akibat sifat dan kondisi hubungan kerja yang kurang baik sehingga menimbulkan perilaku menyimpang.

Keberadaan pengacara di negara setempat dan di dampingi oleh pengacara dari Indonesia yang secara khusus bertugas untuk menangani persoalan warga negara Indonesia. Dan keberadaan Psikolog bertugas untuk memberikan counselling atau tugas lain yang berkaitan dengan upaya memulihkan semangat dan mental PMI yang menderita perlakuan buruk atau menghadapi persoalan tempat kerja.

c. Pelindungan Setelah Bekerja

Pelindungan setelah Bekerja yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Daerah adalah dengan memfasilitasi kepulangan PMI sampai daerah asal, Penyelesaian Hak PMI yang belum terpenuhi, memfasilitasi pengurusan PMI yang sakit atau meninggal dunia. Jika PMI tersebut meninggal, P3MI berkewajiban untuk memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut, mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik

Indonesia dan anggota keluarga PMI yang bersangkutan, memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan

2. Faktor-faktor yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap pekerja Migran Indonesia selama bekerja di Luar Negeri

a. Sosialisasi Undang-Undang No 17 Tahun 2018 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Sosialisasi Undang-Undang No 17 Tahun 2018 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk memberikan Pengetahuan dan Pemahaman tentang Hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia selama bekerja di Luar Negeri. Pengetahuan dan Pemahaman tersebut menjamin timbulnya kesadaran pada PMI untuk mentaati hukum. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di Luar Negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi Pekerja Migran untuk memperoleh pekerja dan penghasilan yang layak, didalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta perlindungan hukumnya, agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran selama bekerja di Luar negeri berhasil dan optimal. Sesuai dengan Pasal 6 Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

b. Pihak Pekerja Migran Indonesia

Faktor yang menjadi Penghambat Pemerintah Indonesia yang memberikan perlindungan adalah dari Pihak PMI. Dikarenakan PMI tidak melaporkan Perpanjangan kontrak. Didalam pelaksanaannya Pemerintah tidak mempunyai data.