



PROSIDING KONFERENSI KE-4

PERKUMPULAN PENGAJAR DAN PRAKTISI HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA (P3HKI)

“Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Guna Menghadapi Tantangan Industrialisasi di Tengah Pandemi dan Pasca Pandemi”

**Hotel Pomelotel Jakarta
12-13 November 2021**

Editor :

Dr. Fithriatus Shalihah, S.H. M.H.

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.

Dea Aprilia Nasution, S.H.

Dios Aristo Lumbangaol

Reviewer:

Prof. Dr. Hadi Subhan, S.H., M.Hum.

Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.

Prof. Dr. Ningrum Natasya Sirait, S.H., M.Li.

**PROSIDING KONFERENSI KE-4
PERKUMPULAN PENGAJAR DAN PRAKTISI HUKUM
KETENAGAKERJAAN INDONESIA (P3HKI)**

**“Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Guna Menghadapi Tantangan
Industrialisasi di Tengah Pandemi dan Pasca Pandemi”**

**Hotel Pomelotel Jakarta
12-13 November 2021**

Editor:

Dr. Fithriatus Shalihah, S.H, M.H.

Dr. Agusmidah, S.H, M.Hum.

Dea Aprilia Nasution, S.H.

Dios Aristo Lumbangaol

Reviewer:

Prof. Dr. Hadi Subhan, S.H., M.Hum.

Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.

Prof. Dr. Ningrum Natasya Sirait, S.H., M.Li.

USU Press

Art Design, Publishing & Printing

Universitas Sumatera Utara, Jl. Pancasila, Padang Bulan,
Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20155

Telp. 0811-6263-737

usupress.usu.ac.id

© USU Press 2022

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang; dilarang memperbanyak menyalin, merekam sebagian atau seluruh bagian buku ini dalam bahasa atau bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

ISBN 978-602-465-404-7

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Prosiding Konferensi Ke-4 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI): Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Guna Menghadapi Tantangan Industrialisasi di Tengah Pandemi dan Pasca Pandemi / Editor: Fithriatus Shalihah [et.al.] – Medan: USU Press, 2022.

xiii, 101.; illus.: 29 cm

Bibliografi

ISBN: 978-602-465-404-7

Dicetak di Medan

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Kata Sambutan: Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI (Haiyani Rumondang)	ii
Pembicara Kunci: Deputi Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum (Suirwan, Ak.M.M, M.H.)	vi
Daftar Isi	xiii
Masalah Penerapan <i>Legal Standing</i> Dalam Praktik Kegiatan Bidang Ketenagakerjaan (Abdul Khakim)	1
Reformasi Sistem Jaminan Sosial: Suatu Kajian Teoretis (Ahmad Anshory, Abdul Khakim, Agusmidah, Ningrum Natasya Sirait, Joko Ismono)	10
Pokok-Pokok Kebijakan Pengupahan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja (Agusmidah)	21
Penerapan Sanksi Pidana Dalam Penegakan Upah Minimum Selama Masa Covid-19 (Chamdani)	27
Upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Melalui Pembebasan Biaya Penempatan (Dios Aristo Lumban Gaol, Agusmidah, Fithriatus Shalihah)	36
Peran LTSA Di Jawa Tengah Dalam Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Pra Kerja (Fithriatus Shalihah, Agusmidah, Dios Aristo Lumbangaol)	46
Menanti Society 5.0 Dalam Hubungan Industrial (Johan Imanuel)	58
Desain Penetapan Upah Dalam Rangka Perlindungan Penghasilan Yang Layak Bagi Pekerja Dan Perlakuan Yang Adil Terhadap Pengusaha (Khairani, Gusminarti, Handko Gulo)	64
Pemeriksaan Ulang Atas Penetapan Pengawas Dinas Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 (Nason Nadeak)	73
Urgensi Eksistensi Badan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Dalam Upaya Optimalisasi Perlindungan Pekerja/Buruh (Parningotan Malau)	77
Asas Keseimbangan Dalam Pengaturan Pembentukan Hubungan Kerja Setelah Diundangkan Undang-Undang Cipta Kerja (Susilo Andi Darma)	91

UPAYA PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA MELALUI PEMBEBASAN BIAYA PENEMPATAN

¹Dios Aristo Lumban Gaol, ¹Agusmidah, ²Fithriatus Shalihah

¹Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

²Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

diosaristo@gmail.com

Abstrak- Komponen pembiayaan merupakan satu hal penting dalam proses penempatan PMI. Dalam proses migrasi ketenagakerjaan, biaya penempatan yang mahal mengakibatkan PMI menjadi rentan terhadap pelanggaran hak-hak PMI. Artikel ini akan membahas perkembangan pengaturan biaya penempatan untuk melihat sumber masalah, dan juga peraturan terbaru yaitu UU PPMI dan Perban 9/2020 yang menawarkan pembebasan biaya penempatan. Pendekatan yang digunakan ialah analisis yuridis terhadap regulasi yang mengatur biaya penempatan, dan juga pendekatan sosiologi hukum melalui wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Tulungagung dan PT. Parco Laut. Ditemukan bahwa UU PPTKLN beserta peraturan turunannya masih belum mampu melindungi PMI dalam meringankan biaya penempatan, sehingga PMI rentan, sebab biaya penempatan mahal yang mengakibatkan PMI terjerat utang serta terlanggar haknya. Setelah ditetapkannya UU PPMI dan peraturan turunannya Perban 9/2020 membawa perubahan mendasar yaitu pembebasan biaya penempatan. Namun peraturan tersebut belum dapat terimplementasikan, sebab anggaran pemerintah daerah yang terbatas dan belum adanya upaya serius dari perusahaan penempatan. Maka penulis merekomendasikan pada pihak pemerintah daerah untuk menyusun peraturan daerah agar dapat disediakan anggaran, juga pada pihak perusahaan dapat menurunkan biaya melalui pembebanan biaya kepada user/mitra perusahaan dengan mencontoh PT. Parco Laut.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Biaya Penempatan; PMI.

I. Latar Belakang

Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Warga Indonesia memiliki minat besar terhadap pekerjaan ini. Tiap tahunnya sebelum pandemi, warga Indonesia yang bekerja ke luar negeri meningkat.⁵² Sayangnya, hingga saat ini PMI sangat dominan bekerja di sektor domestik seperti: Pekerja Rumah Tangga, perawat lansia/bayi, supir, dan lainnya; sehingga PMI tersebut sangat rentan terhadap pelanggaran HAM.

Salah satu kerentanan tersebut ialah jeratan utang terhadap PMI. Jeratan utang ini diakibatkan biaya penempatan PMI yang tinggi atau pembebanan biaya penempatan pada PMI lebih tinggi daripada yang seharusnya/komponen biaya yang telah ditentukan (*overcharging*).⁵³ Hal ini mengakibatkan PMI meminjam uang untuk memenuhi biaya penempatan baik melalui P3MI, Koperasi, maupun KUR (Kredit Usaha Rakyat). Ketika PMI tidak sanggup membayar utang tersebut, PMI terjerat mulai dari penahanan dokumen, tidak dilindunginya PMI, tidak dibiayai pulang, PMI rentan terhadap penempatan unprosudural, hingga tidak mendapatkan upah. Biaya tinggi ini menyebabkan PMI sering kali mengalami masalah, mulai dari pra penempatan hingga pasca penempatan.⁵⁴

Satu contoh kasus yang terjerat utang karena biaya penempatan ialah Muliati. Muliati terjerat utang dengan P3MI yang menempatkannya ke Arab Saudi. Muliati awalnya dipinjami Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) oleh P3MI untuk pemberangkatan, dengan biaya penggantian Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) bila cepat digantikan oleh PMI, dan Rp6.000.000,- (enam juta rupiah) bila lama

⁵² BNP2TKI, *Data Penempatan dan Pelindungan PMI tahun 2019*, Pusat Penelitian Pengembangan Informasi BNP2TKI, Jakarta, 2020, HAL 6

⁵³ DPR RI, *Evaluasi Pelaksanaan UU PPTKILN*, Jakarta, 2015, hal 50

⁵⁴ Larasati, Donna Safira, *Peran Pemerintah Indonesia dalam Melindungi Hak TKI dari Praktik underpayment di Hongkong*, *Journal of International Relations*, Volume 4, Nomor 3, 2018, hal. 360-366

dikembalikan, nilainya semakin meningkat jika waktu pengembalian lama. Pinjaman ini tidak memiliki ukuran bunga yang jelas, sehingga Muliati terjerat utang di dalamnya.⁵⁵ Selain kasus Muliati, juga ada kasus Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang bekerja di Singapura, PRT tersebut direkrut oleh sponsor (P3MI) untuk bekerja di Singapura, lalu diberikan uang oleh P3MI senilai Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah). Kemudian PRT diberikan pelatihan oleh P3MI, setelah dokumen penempatan selesai, PRT diberangkatkan ke Singapura dan bekerja di rumah majikan. Kemudian PRT tersebut bekerja selama 6 (enam) bulan tanpa upah, ketika PRT meminta pindah dari rumah majikan, pihak P3MI mengatakan tidak bisa dan mengatakan bahwa PRT memiliki utang pelatihan dan penempatan senilai Rp42.000.000,- (empat puluh dua juta rupiah) yang harus dibayar.⁵⁶ Kasus di atas merupakan sedikit gambaran bahwa PMI sangat rentan terhadap pembebanan biaya penempatan yang tinggi dan jebakan utang.

Dalam laporan tahunan, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) memaparkan bahwa mereka menerima aduan permasalahan dari PMI sektor PRT pada tahun 2017 sebanyak 201 PMI, tahun 2018 sebanyak 201 PMI, dan tahun 2019 sebanyak 292 PMI. Aduan tersebut berisi perampasan hak yang berlapis oleh PRT, salah satunya *overcharging*.⁵⁷ BP2MI juga dalam catatannya menerima aduan *overcharging*, pada tahun 2017 sebanyak 31 PMI, pada tahun 2018 sebanyak 139 PMI, pada tahun 2019 sebanyak 161 PMI.⁵⁸ Data di atas menunjukkan adanya tren peningkatan kasus PMI *overcharging*. Bahkan pada tahun 2016, Kepala BP2MI menindak 26 P3MI, karena melakukan *overcharging* kepada calon PMI.⁵⁹

Maraknya kasus *overcharging* karena masih minimnya pengawasan terhadap P3MI yang merekrut PMI dan belum jelas serta tegas peraturan yang mengatur mengenai komponen biaya penempatan PMI di tiap negara. Dalam proses perekrutan P3MI biasanya tidak menggunakan petugas resmi perusahaan, melainkan menggunakan calo atau agen yang memanfaatkan peluang untuk mencari keuntungan pribadi, dengan membebankan biaya yang besar kepada PMI dengan alasan biaya jasa rekrutmen, padahal pihak perusahaan yang merekrut sudah mendapatkan biaya *recruiting fee* dari mitra perusahaan di luar negeri.⁶⁰

Pada tataran peraturan, biaya penempatan diatur dalam UU No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKLN). Sayangnya peraturan ini masih banyak memiliki kelemahan dalam melindungi PMI. Seperti dalam Pasal 52 ditekankan bahwa biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya, juga Pasal 76 ayat 2 dan 3 yang memberikan kewenangan pada perusahaan penempatan untuk membebankan dan memungut biaya penempatan.⁶¹ Aturan ini memberi celah bagi calo atau agen untuk menipu dan menerapkan biaya yang tinggi bagi PMI. Dalam analisis rencana perubahan UU PPTKLN dikatakan bahwa PMI harus tidak dikenakan pembebanan biaya perekrutan dan penempatan, bilapun ada haruslah terbatas, sehingga skema pembiayaan penempatan harus diatur ulang dan diperjelas pengaturan sertai bagian pembebanan biaya antara PMI dan perusahaan.⁶²

Kelemahan pengaturan biaya penempatan dalam UU PPTKLN, kemudian dibenahi oleh UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) dengan sistem

⁵⁵Saga, *Melepas Jerat Makelar Calon TKI*, dalam https://kbr.id/saga/062016/_saga__melepas_jerat_makelar_calon_tki/82058.html diakses pada 2 November 2021

⁵⁶ SBMI, Cerita BMI Singapura Korban Overcharging, dalam <https://sbmi.or.id/cerita-bmi-singapura-korban-overcharging/> diakses pada 2 November 2021

⁵⁷ Fauzi, Ahmad A, dkk, *Mengungkap Realita Ketidakadilan Buruh Migran Indonesia dalam Proses Migrasi Ketenagakerjaan*, SBMI, 2019, HAL 4

⁵⁸ BNP2TKI, op. cit., hal 29

⁵⁹Bisnis.com, *BNP2TKI Tindak Tegas 26 PPTKIS yang Lakukan Overcharging*, dalam <https://ekonomi.bisnis.com/read/20161031/12/597459/bnp2tki-tindak-tegas-26-pptkis-yang-lakukan-overcharging> diakses pada 2 November 2021

⁶⁰ Erwan, Baharudin, *Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan*, Lex Jurnalica Vol.4 No.3, Agustus 2007

⁶¹ Probosiwi, Ratih, *Analisis Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Kawistara, Vol. 5, No. 2, Agustus 2015: 200-212

⁶² DPR RI, op. cit., hal 18

pembiayaan yang berpihak pada PMI. Pada Pasal 30 secara tegas dikatakan bahwa PMI tidak dapat dibebani biaya penempatan, dan selanjutnya dalam Pasal 72 PMI dilindungi dari pembebanan biaya yang seharusnya ditanggung oleh pemberi kerja. Kemudian bila perusahaan membebankan biaya penempatan yang telah ditanggung oleh Pemberi Kerja kepada Pekerja Migran Indonesia dikenakan sanksi pidana dalam Pasal 86 huruf a yang dikenakan sanksi pidana paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp.15.000.000.000,00 (lima belas milyar rupiah).⁶³ Selanjutnya UU PPMI mengamankan pengaturan spesifik biaya penempatan yang kemudian dikeluarkan melalui Peraturan BP2MI No 9 Tahun 2020 (Perkabadan 9/20) tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI.

Peraturan UU PPMI dan Perkabadan 9/20 secara substansial dianggap maju dalam memberikan perlindungan kepada PMI dibandingkan dengan peraturan sebelumnya. Namun, peraturan masih memiliki kelemahan dan sulit diimplementasikan. Pihak perusahaan dan Pemerintah Daerah masih belum siap dibebani komponen biaya penempatan, seperti pelatihan dan sertifikasi yang harus dibiayai oleh Pemerintah Daerah.⁶⁴ Selain itu panduan komponen biaya penempatan pada setiap negara juga masih belum dikeluarkan, sehingga pelaksanaan Perkabadan 9/20 masih belum berlangsung efektif.

Dalam artikel ini akan memaparkan tantangan yang dihadapi Pemerintah Kabupaten dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Tulungagung dalam melaksanakan Perkabadan 9/20 terkait kewajiban Pemerintah Daerah dalam membiayai pelatihan dan sertifikasi PMI. Juga akan memaparkan praktik baik pembebasan biaya penempatan kepada PMI yang dilakukan oleh P3MI PT. Parco Laut di Kabupaten Sidoarjo.

II. Permasalahan

Artikel ini akan membahas bagaimana perkembangan pengaturan biaya penempatan dalam melindungi PMI dari UU PPTKLN hingga perubahannya menjadi UU PPMI. Dan akan menjawab pertanyaan apakah Perkabadan 9/20 dapat melindungi PMI dari praktik overcharging, juga apa tantangan pelaksanaan Perkabadan 9/20 dan bagaimana cara mengatasinya.

III. Pembahasan

A. Perkembangan Pengaturan Biaya Penempatan PMI

Pengaturan mengenai komponen biaya penempatan PMI merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap PMI, hal ini merupakan pelaksanaan dari amanat bahwa negara menjamin setiap warga negaranya untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.⁶⁵ Hal ini perlu ditekankan sebab PMI yang kerap terlilit utang akibat mahal biaya penempatan.

Bila melihat sejarah, perekrutan dan penempatan PMI secara formal ditandai dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER 149/MEN/1983 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi. Peraturan ini mengatur secara rinci mengenai perusahaan perekrutan, mekanisme penempatan, tata cara pengiriman uang, serta penetapan biaya penempatan sebesar USD 870 untuk laki-laki dan USD 1.350 untuk pekerja perempuan, di dalamnya, buruh migran juga dibebani dengan kewajiban yang disertai ancaman sanksi bagi pelanggar.⁶⁶ Pada masa ini Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang menyelenggarakan bisnis penempatan buruh migran ke luar negeri sangat pesat, sehingga Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 129/Men/1983 tentang Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri mengatur tentang ijin usaha, hak dan kewajiban perusahaan dan sanksi pidana untuk pelanggarannya, peraturan ini ditindaklanjuti

⁶³ Hamid, Adnan, dkk, *Pelindungan Hukum Bagi Buruh Migran Indonesia Menurut UU 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*, Laporan penelitian dosen FH Universitas Pancasila, Jakarta, 2019, hal 25

⁶⁴ Violetta, Prisca, *BP2MI Perpanjang Masa Transisi Aturan Pembebasan Biaya Penempatan PMI*, dalam <https://www.antaraneews.com/berita/1948048/bp2mi-perpanjang-masa-transisi-aturan-pembebasan-biaya-penempatan-pmi> diakses pada 3 November 2021

⁶⁵ Ahmad, Adnan, dkk, op. cit., hal 19

⁶⁶ Wahyudi, Ridawan, dkk, *Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan Anatar Peraturan dan Pelaksanaan*, Jaringan Buruh Migran a/n The Institute for Ecosoc Rights, Jakarta, 2018, hal. 2

dengan SK Menakertrans RI No. 128/Men/1983 tentang Penggunaan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri.⁶⁷

Setelah reformasi, terdapat dua peraturan awal yang mengatur mengenai biaya penempatan, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No Kep A/Men/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri dan UU PPTKLN. Dalam kedua peraturan tersebut pembiayaan penempatan banyak dibebankan kepada PMI. Dalam UU PPTKLN pasal 52 huruf h menyatakan bahwa biaya penempatan ditanggung oleh calon PMI dan cara pembayarannya, juga pada pasal 76 mengamanatkan bahwa perusahaan penempatan membebaskan biaya penempatan kepada calon TKI, komponen biaya meliputi; dokumen jati diri, pemeriksaan kesehatan, psikologi, pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi kerja, asuransi perlindungan pekerja migran, visa kerja, rekrutmen dan promosi, transportasi/tiket, jasa agensi, jasa perusahaan penempatan dan akomodasi. Sedangkan yang menanggung segala biaya penempatan yang mana segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon buruh migran menjadi tanggung jawab perusahaan penempatan.⁶⁸ Selanjutnya pada Kepmen 104A/2002 Pasal 33 justru memberatkan PMI, di mana mengamanatkan kewajiban perusahaan penempatan untuk membuat perjanjian penempatan dengan calon PMI, juga pada ayat 3 yang menyatakan dalam hal biaya penempatan PMI melalui pinjaman atau terlebih dahulu dibiayai oleh perusahaan penempatan, kedua belah pihak wajib mentaati ketentuan tentang pengembalian yang telah disepakati, hal ini mengakibatkan posisi PMI menjadi rentan terhadap jeratan utang.⁶⁹

Kemudian sebagai tindak lanjut dari Pasal 76 ayat 2 UU PPTKLN, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan beberapa keputusan untuk memberi penjelasan komponen dan besaran biaya penempatan yaitu:⁷⁰

Tabel: 1.1 Biaya Penempatan Pekerja Migran Berdasarkan Keputusan Menteri (Kepmen)

No	Kepmen	Negara	Biaya ditanggung calon pekerja	Biaya ditanggung majikan	Total
1	152/2011	Malaysia	5.040.000	7.592.000	12.632.000
2	588/2012	Singapura	12.647.000 Jawa 13.788.000 luar Jawa	15.092.000 Jawa 16.233.000 luar Jawa	27.739.000 Jawa 30.021.000 luar Jawa
3	98/2012	Hongkong	5.500.000	12.297.000 Jawa 15.297.000 luar Jawa	17.797.000 Jawa 20.797.000 luar Jawa
4	296/2013	Taiwan	18.291.000	19.080.000	37.371.000
5	295/2013	Taiwan	34.218.100		34.218.100
6	17/2011	Korea Selatan	3.400.000		3.400.000

Pada dasarnya biaya penempatan dalam beberapa negara tersebut telah ditetapkan dalam kondisi ideal, namun belum semua negara penempatan diatur mengenai komponen biaya penempatan, juga tidak adanya pembagian yang jelas atas jenis pekerjaan, sehingga Kepmen di atas masih belum efektif, dan dalam pelaksanaannya masih banyak pihak perusahaan penempatan yang membebani biaya melebihi komponen yang telah ditentukan. Sebagai contoh Calon pekerja migran Indonesia ke Taiwan, mereka ada yang membayar biaya pihak perusahaan sebesar Rp4.000.000 (empat juta) per

⁶⁷ Hidayah, Anies, dkk, *Seluruh Kebijakan (minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*, Migrant Care, Jakarta 2015, hal 18

⁶⁸ Wahyudi, Ridwan, dkk, op. cit., hal 59

⁶⁹ Ibid

⁷⁰ SBMI, *Diskusi Biaya Penempatan di Group Whatsapp SBMI*, dalam <https://sbmi.or.id/diskusi-biaya-penempatan-di-group-whatsapp-sbmi/>, diakses pada 4 November 2021

bulan untuk biaya kesehatan dan pinjaman, juga rata-rata pekerja migran Indonesia di Taiwan membayar hingga Rp50.000.000 (lima puluh juta) lebih kepadapihak perusahaan.⁷¹

Tingginya biaya penempatan PMI ini menyebabkan calon PMI berani berhutang kepada rentenir atau agensi pihak perusahaan agar bisa bekerja di luar negeri, juga PMI yang ditawarkan pekerjaan oleh calo, kerap kali ditipu dan dikenakan biaya yang tinggi. Memang terdapat mekanisme pinjaman atau kredit bagi calon PMI di bank, namun masih mengenakan suku bunga yang tinggi sekitar 10-12%. Oleh karena itu calon pekerja migran lebih memilih berhutang kepada pihak agensi atau rentenir untuk membayar biaya penempatan mereka ke luar negeri.⁷²

Kemudian terbit Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, peraturan ini merupakan pembaruan peraturan turunan dari UU PPTKLN. Dalam peraturan ini, terdapat 8 komponen biaya yang dibebankan kepada calon pekerja migran yaitu, a) pengurusan dokumen jati diri; b) pemeriksaan kesehatan dan psikologi; c) pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja; d) visa kerja; e) akomodasi dan konsumsi selama masa penampungan; f) tiket pemberangkatan dan retribusi jasa pelayanan bandara (*airport tax*); g) transportasi lokal sesuai jarak PMI ke tempat pelatihan atau penampungan; dan h) premi asuransi PMI. Pihak perusahaan dilarang membebankan biaya yang telah ditanggung oleh pengguna. Dalam peraturan ini komponen biaya akomodasi dan konsumsi selama masa penampungan dan transportasi lokal, tidak berlaku bagi calon PMI yang bekerja pada pengguna berbadan hukum.

B. Upaya Pembebasan Biaya Penempatan

Dalam hal biaya penempatan, UU PPTKLN serta peraturan turunannya masih belum maksimal dalam melindungi PMI, sehingga perubahan dalam UU PPTKLN salah satu substansi yang didorong masyarakat sipil ialah perbaikan komponen biaya penempatan dan pendidikan serta pelatihan calon PMI.⁷³ Selain itu, paradigma tata kelola migrasi tenaga kerja yang berbiaya tinggi, juga sangat rentan mengkonstruksi pusaran objektifikasi bagi pekerja migran untuk menjadi sasaran praktik pungli, pemerasan, dan penipuan. Situasi ini didorong peranan signifikan calo atau agen sebagai pihak yang memberikan informasi kepada calon PMI pada fase pra-pemberangkatan, peranan calo atau agen cenderung tanpa kontrol dan cenderung disinformasi dan manipulasi terhadap calon PMI.⁷⁴ Dalam hal ini skema proses perekrutan dan penempatan sangat mempengaruhi kerentanan PMI.

Dengan diterbitkannya UU PPMI, banyak pengaturan terkait proses perekrutan dan penempatan berubah, yang akan mempengaruhi biaya penempatan. UU PPMI merubah paradigma proses perekrutan yang biasanya menggunakan calo atau agen sehingga calon PMI rentan terhadap biaya penempatan tinggi, berganti menjadi proses mendaftar, dalam arti calon PMI yang mendaftarkan dirinya ke dinas tenaga kerja atau Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) untuk menjadi PMI.⁷⁵ LTSA juga sebagai wujud perubahan paradigma penempatan PMI. LTSA sudah dibentuk dari tahun 2016 dengan didasari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 30 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan dan Penyelenggaraan Layanan Satu Atap penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Peraturan ini dibentuk untuk memudahkan dan meningkatkan pelayanan pra-penempatan.⁷⁶ Inti dari peraturan ini ialah meletakkan pengurusan dokumen di satu tempat, agar calon PMI terhindar dari pengurusan dokumen berbiaya tinggi. Kemudian LTSA ini diadopsi dalam UU PPMI, dan ditekankan

⁷¹ Sitorus, Abdul Rahim, *Memahami Biaya Penempatan TKI Berlebih Overcharging*, dalam <https://buruhmigran.or.id/en/2014/06/10/memahami-biaya-penempatan-tki-berlebih-overcharging-1/> diakses pada 5 November 2021

⁷² Maharani, Astrid, dkk, *Evaluasi Rekomendasi AFML untuk Perlindungan Buruh Migran di Asean*, HRWG, Jakarta 2017, hal 4

⁷³ Eddyono, Sri Wiyanti, dkk, *Gerakan Advokasi Legislasi Untuk Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Migrant Care, Jakarta, 2020, hlm 122

⁷⁴ Arista, Yovi, dkk, *Dimensi Kerentanan Perempuan Pekerja Migran di Tengah Disrupsi Perkembangan Industri dan Pandemi*, Jurnal Perempuan edisi 106, Jurnal Perempuan, hal 20

⁷⁵ Hamid, Adnan, dkk, op. cit., hlm 23

⁷⁶ Agusmidah, dkk, *Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia*, Prosiding P3HKL, Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan, hal 13

bahwa hadirnya LTSA sebagai bentuk perlindungan teknis terhadap PMI. Dalam proses pra-penempatan berdasarkan Permenaker No 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, terdapat beberapa tahapan inti dalam hal pengurusan dokumen pada Pasal 7 yaitu: a. pemberian informasi; b. pendaftaran; c. seleksi; d. pemeriksaan kesehatan dan psikologi; e. Perjanjian penempatan; f. pendaftaran kepesertaan Jaminan Sosial; g. pengurusan visa kerja; h. OPP; i. penandatanganan perjanjian kerja; dan j. pemberangkatan. Dalam tahapan tersebutlah komponen biaya penempatan diperhitungkan.

Kemudian dalam pengaturan terkait pembiayaan penempatan terdapat perubahan mendasar dalam UU PPMI, pada Pasal 30 dikatakan bahwa Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan, selanjutnya aturan tersebut memandatkan pengaturan lebih lanjut oleh peraturan kepala BP2MI yang diterbitkan dalam Peraturan Kepala BP2MI No 9 Tahun 2020. Dalam Pasal 3 ayat 2 Perkabadan 9/2020 dijelaskan bahwa PMI tidak dapat dibebankan biaya penempatan dengan komponen: a. tiket keberangkatan; b. tiket pulang; c. visa kerja; d. legalisasi perjanjian kerja; e. pelatihan kerja; f. sertifikat kompetensi kerja; g. jasa perusahaan; h. penggantian paspor; i. surat keterangan catatan kepolisian; j. Jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia; k. pemeriksaan kesehatan dan psikologi di dalam negeri; l. pemeriksaan kesehatan tambahan jika negara tertentu mempersyaratkan; m. transportasi lokal dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia; dan n. akomodasi. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat 3 ditegaskan jenis jabatan yang mendapatkan pembebasan biaya ialah: 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 lading/perkebunan; dan j. awak kapal perikanan migran. Pemilihan jabatan di atas ditentukan berdasarkan jabatan yang paling banyak diemban oleh PMI dan jabatan yang paling rentan terhadap eksploitasi.⁷⁷

Pengaturan dalam Perkabadan 9/2020 kemudian diturunkan melalui Keputusan Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 323 Tahun 2020 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembebasan Biaya penempatan PMI. Keputusan ini dikeluarkan untuk memberi petunjuk teknis kepada para pihak pelaksana penempatan agar pembebasan biaya penempatan dapat diimplementasikan. Keputusan ini mengatur substansi biaya penempatan meliputi komponen, jenis jabatan, mekanisme pelaksanaan, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan. Dalam keputusan ini juga ditegaskan mengenai pembagian pembebanan pembebasan biaya penempatan bagi PMI yakni:⁷⁸

Tabel: 1.2 Pembagian Penanggung Biaya Penempatan PMI

No	Penanggung Biaya	Jenis Komponen
1.	Pemberi Kerja (P3MI/	a. tiket keberangkatan. b. tiket kepulangan. c. visa kerja. d. legalisasi perjanjian kerja. e. paspor. f. SKCK. g. Jaminan Sosial PMI (selama bekerja). h. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi di dalam negeri. i. pemeriksaan kesehatan tambahan jika dipersyaratkan oleh negara tujuan penempatan. j. transportasi. k. akomodasi selama proses di Indonesia. l. jasa perusahaan.
2.	Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota	a. Pelatihan Kerja. b. Sertifikasi kompetensi kerja.

⁷⁷ Lihat pada latar belakang Keputusan Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 323 Tahun 2020 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembebasan Biaya penempatan PMI.

⁷⁸ Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 323 Tahun 2020 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembebasan Biaya penempatan PMI.

Pengaturan biaya penempatan ini merupakan suatu langkah progresif. Serikat Buruh Migran Indonesia menyatakan bahwa pembebasan biaya penempatan PMI sudah sesuai dengan Konvensi ILO No 181 Tahun 1997 Tentang Penyalur Tenaga Kerja Swasta. Pada Pasal 7 dalam konvensi tersebut berbunyi:⁷⁹

1. Badan Penyalur tenaga kerja swasta tidak boleh membebaskan langsung maupun tidak langsung, seluruhnya atau sebagiannya, biaya dari para pekerja.
2. Untuk kepentingan pekerja yang bersangkutan, dan setelah berkonsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja yang paling mewakili, instansi yang berwenang dapat menetapkan pengecualian tentang ketentuan dalam ayat 1 di atas untuk golongan pekerja tertentu, serta jenis-jenis jasa tertentu yang diberikan oleh badan penyalur tenaga kerja swasta.
3. Suatu Negara Anggota yang sudah menetapkan pengecualian menurut ayat 2 di atas harus, dalam laporannya menurut pasal 22 Anggaran Dasar Organisasi Perburuhan Internasional, memberikan informasi tentang pengecualian demikian disertai alasan-alasan pengecualian itu.

C. Tantangan Pelaksanaan dan Peluang

Hadirnya Perkabadan 9/2020 membawa angin segar dalam melindungi PMI, namun memiliki beberapa tantangan dalam pelaksanaan. Hal ini bisa dilihat dengan rencana BP2MI dalam mengeluarkan peraturan pembebasan biaya penempatan yang beberapa kali ditunda. Bila melihat Pasal 90 UU PPMI,⁸⁰ seharusnya peraturan pembebasan biaya penempatan harus dikeluarkan pada tahun 2019, sehingga dalam hal ini BP2MI telah melanggar ketentuan Pasal 90 UU PPMI. BP2MI mengeluarkan peraturan pembebasan biaya penempatan sebagai tindak lanjut UU PPMI, pertama kali pada 28 April 2020 melalui Perban 02/2020 tentang Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.⁸¹ Kemudian 15 Juli 2020, diberlakukan Perban 9/2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI, yang menggantikan Perban 02/2020. Selanjutnya pada 2 Februari 2021 diberlakukan Perban 1/2021 sebagai perubahan dari Perban 9/2020, dalam Perban ini dikatakan bahwa peraturan pembebasan biaya penempatan akan berlaku 6 (enam) bulan semenjak diterbitkan Perban 1/2021. Hal ini dikarenakan belum adanya kesiapan dari pihak perusahaan penempatan dan Pemerintah Daerah dalam hal menyiapkan dana untuk pelaksanaan pembebasan biaya penempatan ini.⁸²

Beban yang ditanggung Pemerintah Daerah ialah pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi untuk PMI, hal tersebut juga ditanggung oleh perusahaan penempatan. Pelatihan dan sertifikasi kompetensi merupakan salah satu penyebab mahalnya biaya penempatan yang harus dibayarkan PMI kepada perusahaan penempatan. Selain itu perusahaan penempatan harus memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) untuk pelatihan dan pendidikan pekerja migran. Pendirian BLK ini membutuhkan biaya yang cukup tinggi sehingga tidak semua perusahaan penempatan memilikinya. Akibatnya pemberian pelatihan hanya menjadi formalitas saja dan tidak sesuai dengan kebutuhan atau kompetensi yang dibutuhkan pekerja migran. Selain itu dalam pendidikan dan pelatihan juga kerap dimanfaatkan oleh perusahaan penempatan untuk mengurus uang PMI melalui biaya hidup (*living cost*) pada saat tinggal di penampungan yang dimiliki oleh Perusahaan penempatan.⁸³ Karenanya UU PPMI mendesain ulang proses pendidikan, pelatihan dan sertifikasi PMI yang dahulunya ditanggung oleh PMI menjadi

⁷⁹ SBMI, *Pembebasan Biaya Penempatan Itu Sesuai dengan Konvensi ILO 181*, dalam <https://sbmi.or.id/pembebasan-biaya-penempatan-itu-sesuai-dengan-konvensi-ilo-181/> diakses pada 6 November 2021

⁸⁰ Pada Pasal 90 UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, ditegaskan bahwa semua peraturan pelaksana dari UU PPMI, harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak UU PPMI diundangkan.

⁸¹ Lihat waktu penerbitan peraturan pada JDih BP2MI, dalam <https://jdih.bp2mi.go.id/index.php/peruu/perkabadan#> diakses pada 7 november 2021

⁸² Utami, Larasati Dyah, *Pembebasan Biaya Penempatan TKI Diundur Hingga Juli, Kepala BP2MI Ungkap Penyebabnya*, dalam <https://www.tribunnews.com/nasional/2021/01/15/pembebasan-biaya-penempatan-tki-diundur-hingga-juli-kepala-bp2mi-ungkap->

⁸² Lihat Pasal 40 dan Pasal 41 UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. penyebabnya diakses pada 7 November 2021

⁸³ Wahyudi, Ridwan, dkk, op. cit., hal 113

ditanggung oleh Pemerintah Daerah.⁸⁴ Bila biaya pelatihan dan sertifikasi kompetensi ditanggung oleh Pemerintah Daerah, maka PMI sangat terbantu dalam hal pembiayaan penempatan. Misalnya untuk penempatan ke Taiwan, berdasarkan Kepmen 296/2013, biaya pelatihan dan sertifikasi senilai Rp5.650.00,- yang harus ditanggung oleh PMI. Sayangnya Pemerintah Daerah belum mampu melaksanakan pembebasan biaya tersebut, sebab kendala yang kompleks terkait kesiapan pemerintah daerah.

Salah satu contoh Pemerintah Daerah yang belum siap ialah Kabupaten Tulungagung. Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung yaitu Triningsih.⁸⁵ Triningsih mengatakan biaya pelatihan dan uji kompetensi itu dibebankan kepada Pemerintah Daerah, tapi dana di Pemerintah Daerah itu tidak ada, walaupun Tulungagung satu-satunya yang sudah memasukkan anggaran pelatihan dan uji kompetensi ke APBD 2021, namun anggarannya belum ada. Hal tersebut hanya baru dilakukan oleh Tulungagung di Jawa Timur. Langkah tersebut dilakukan berdasarkan Permendagri 90 Tahun 2020. Triningsih juga menggambarkan bahwa Tulungagung dalam setahun bisa memberangkatkan 6000 PMI, dari 6000 itu 40% formal dan 60% informal. Artinya ada sekitar 40000 pekerja informal, kalau Pemerintah Daerah membiayai pendidikan, misalkan Rp4.000.000,- saja per orang, maka bila Pemerintah Daerah menanggung 4000 orang tentu tidak mampu, belum lagi uji kompetensi, maka Pemerintah Daerah akan sulit mengimplementasikan hal tersebut.

Harus diakui bahwa pelaksanaan pembebasan biaya penempatan sangat sulit diimplementasikan sebab berkaitan langsung dengan anggaran baik pada perusahaan penempatan dan pemerintah daerah. Namun, tentu pemecahan masalah tersebut harus dilakukan agar PMI terlindungi. Dalam hal perusahaan penempatan, terdapat praktik baik yang dilakukan oleh PT. Parco Laut yang tidak membebaskan biaya penempatan kepada PMI.⁸⁶ Tri Wahyunurlia pimpinan perusahaan mengatakan bahwa mereka telah lama melaksanakan pembebasan biaya penempatan ke Hongkong. Cara yang dilakukan PT. Parco Laut ialah tidak banyak memotong biaya penempatan PMI yang telah diberikan oleh user/mitra perusahaan di luar negeri (pemakai jasa PMI), sehingga PMI tidak terbebani. Hal tersebut merupakan praktik baik yang bisa dilakukan perusahaan penempatan lain secara kongkrit untuk membebaskan PMI dari biaya penempatan. Selain itu, dalam hal pelaksanaan pembiayaan pelatihan dan sertifikasi oleh Pemerintah Daerah, pula harus didorong dan dibantu oleh Pemerintah Pusat, dalam menyediakan anggaran untuk PMI, selain itu juga Pemerintah Daerah tentu harus membetuk Peraturan Daerah untuk mengatur pembiayaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi tersebut. Juga untuk mengurangi beban biaya penempatan PMI, Pemerintah Pusat harus berani mengurangi komponen biaya penempatan dengan cara membiayai, ataupun merubah semua Kepmen terkait biaya penempatan ke beberapa negara yang telah usang untuk menurunkan komponen biaya penempatan.

IV. Simpulan

Pengaturan mengenai komponen biaya sudah diperjelas dengan hadirnya UU PPTKLN, namun masih terdapat banyak kelemahan seperti kurangnya peran Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah juga pembagian pembebanan komponen biaya yang tidak tegas diatur, sehingga pembiayaan penempatan hanya didasari pada kesepakatan antara PMI dan perusahaan penempatan, hal ini mengakibatkan biaya penempatan menjadi tinggi juga PMI rentan terjerat utang.

Dengan ditetapkannya UU PPMI, membawa perubahan pada paradigma pembiayaan penempatan yang berusaha membebaskan PMI dari komponen pembiayaan penempatan. Hal ini diimplementasikan dalam Perkabupaten 9/2020 yang membebaskan PMI pada 14 (empat belas) komponen biaya pada 10 (sepuluh) jenis jabatan. Hal ini merupakan langkah baik dalam melindungi PMI. Namun terdapat tantangan pelaksanaan yaitu, masih berupa penyediaan anggaran dari para pihak, baik Pemerintah Daerah dan Perusahaan Penempatan dalam melaksanakan pembebasan biaya

⁸⁴ Lihat Pasal 40 dan Pasal 41 UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

⁸⁵ Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung pada 12 November 2020 di Ruang Kepala Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Tulungagung

⁸⁶ Wawancara dengan pimpinan PT. Parco Laut pada 11 November 2020 di Perusahaan PT. Parco Laut Sidoarjo

penempatan. Masukan yang ditawarkan ialah, Pemerintah Daerah harus memulai dengan pembentukan peraturan daerah untuk mengatur pembebanan biaya, terhadap perusahaan penempatan bisa dengan meniru praktik baik PT. Parco Laut, dan juga pembebanan biaya pada user/perusahaan mitra.

Referensi

A. Buku

- BNP2TKI. (2020). *Data Penempatan dan Pelindungan PMI tahun 2019*. Jakarta: Pusat Penelitian Pengembangan Informasi BNP2TKI.
- DPR RI. (2015). *Evaluasi Pelaksanaan UU PPTKILN*. Jakarta.
- Eddyono, et.al. (2020). *Gerakan Advokasi Legislasi Untuk Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. Jakarta: Migrant Care.
- Fauzi, et.al. (2019). *Mengungkap Realita Ketidakadilan Buruh Migran Indonesia dalam Proses Migrasi Ketenagakerjaan*. SBMI.
- Hamid, et.al. (2019). *Pelindungan Hukum Bagi Buruh Migran Indonesia Menurut UU 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Jakarta: Laporan penelitian dosen FH Universitas Pancasila.
- Hidayah, et.al. (2015). *Seluruh Kebijakan (minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*. Jakarta: Migrant Care.
- Maharani, et.al. (2017). *Evaluasi Rekomendasi AFML untuk Perlindungan Buruh Migran di Asean*. Jakarta: HRWG.
- Wahyudi, et.al. (2018). *Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan Anatar Peraturan dan Pelaksanaan*. Jakarta: Jaringan Buruh Migran a/n The Institute for Ecosoc Rights.

B. Jurnal

- Agusmidah, et.al. Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. *Prosiding P3HKI, Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*, 13.
- Arista, et.al. Dimensi Kerentanan Perempuan Pekerja Migran di Tengah Disrupsi Perkembangan Industri dan Pandemi. *Jurnal Perempuan*, 20.
- Erwan & Baharudin. (2007). Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan. *Lex Jurnalica*, Vol. 4 No. 3.
- Larasati & Safira, D. (2018). Peran Pemerintah Indonesia dalam Melindungi Hak TKI dari Praktik underpayment di Hongkong. *Journal of International Relations*, Vol. 4 No. 3, 360-366.
- Probosiwi & Ratih. (2015). Analisis Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. *Kawistara*, Vol. 5, No. 2, 200-212.
- Violetta & Prisca. *BP2MI Perpanjang Masa Transisi Aturan Pembebasan Biaya Penempatan PMI*. Diakses 3 November 2021, dari <https://www.antaraneews.com/berita/1948048/bp2mi-perpanjang-masa-transisi-aturan-pembebasan-biaya-penempatan-pmi>.

C. Internet

- Bisnis.com. *BNP2TKI Tindak Tegas 26 PPTKIS yang Lakukan Overcharging*. Diakses 2 November 2021, dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20161031/12/597459/bnp2tki-tindak-tegas-26-pptkis-yang-lakukan-overcharging>.
- JDIH BP2MI. Diakses 7 November 2021, dari <https://jdih.bp2mi.go.id/index.php/peruu/perkabadan#>.
- Saga. *Melepas Jerat Makelar Calon TKI*. Diakses 2 November 2021, dari https://kbr.id/saga/062016/saga_melepas_jerat_makelar_calon_tki/82058.html.
- SBMI. *Cerita BMI Singapura Korban Overcharging*. Diakses 2 November 2021, dari <https://sbmi.or.id/cerita-bmi-singapura-korban-overcharging/>.
- SBMI. *Diskusi Biaya Penempatan di Group Whatsapp SBMI*. Diakses 4 November 2021, dari <https://sbmi.or.id/diskusi-biaya-penempatan-di-group-whatsapp-sbmi/>.

SBMI. *Pembebasan Biaya Penempatan Itu Sesuai dengan Konvensi ILO 181*. Diakses 6 November 2021, dari <https://sbmi.or.id/pembebasan-biaya-penempatan-itu-sesuai-dengan-konvensi-ilo-181/>.

Sitorus, & Rahim, A. *Memahami Biaya Penempatan TKI Berlebih Overcharging*. Diakses 5 November 2021, dari <https://buruhmigran.or.id/en/2014/06/10/memahami-biaya-penempatan-tki-berlebih-overcharging-1/>.

Utami & Dyah, L. *Pembebasan Biaya Penempatan TKI Diundur Hingga Juli, Kepala BP2MI Ungkap Penyebabnya*. Diakses 7 November 2021, dari <https://www.tribunnews.com/nasional/2021/01/15/pembebasan-biaya-penempatan-tki-diundur-hingga-juli-kepala-bp2mi-ungkap-penyebabnya>.

D. Lain-lain

Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung. 12 November 2020.

Wawancara dengan pimpinan PT. Parco Laut di Perusahaan PT. Parco Laut Sidoarjo. 11 November 2020

PERAN LTSA DI JAWA TENGAH DALAM PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA MASA PRA KERJA

¹Fithriatus Shalihah; ²Agusmidah; ²Dios Aristo Lumbangaol

¹Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

²Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan Indonesia
fithriatus.shalihah@law.uad.ac.id

Abstrak— Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) merupakan suatu sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, cepat dan berkualitas tanpa diskriminasi. Pembentukan LTSA secara empirik dapat membantu kinerja Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) berupa peningkatan produktivitas dan efektivitas pelayanan di daerah khususnya di kabupaten atau kota. Layanan Terpadu Satu Atap mempermudah Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia di Jawa Tengah untuk mengurus berkas dan berbagai persoalan lainnya pada masa pra kerja. Dari pencatatan awal, pendaftaran, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) hingga pemberangkatan pun dilakukan di Layanan Terpadu Satu Atap. Layanan Terpadu Satu Atap juga membantu mengurangi Pekerja Migran Indonesia Illegal dan juga mencegah pemalsuan dokumen. Artinya keberadaan LTSA di berbagai kabupaten/ kota di Jawa Tengah dapat mempermudah peran BP2MI dalam menjalankan fungsinya. Walaupun belum secara keseluruhan dapat berjalan efektif.

Kata kunci: BP2MI; LTSA; Pekerja Migran Indonesia;

I. Latar Belakang

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Indonesia⁸⁷ Pekerja Migran Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah pekerja migran tersebut disebabkan karena masih minimnya lapangan pekerjaan di Indonesia sehingga banyak pekerja di Indonesia melakukan migrasi⁸⁸ Jumlah penempatan pekerja migran Indonesia pada tahun 2019 mencapai 276.553 orang. Jawa Tengah menjadi salah satu provinsi sebagai kantong pekerja migran Indonesia yang berada di urutan ke 2 (dua) dengan jumlah 60.432 orang yang tersebar di berbagai kabupaten yang ada di Jawa Tengah.

Kabupaten Cilacap selalu menempati urutan pertama Kabupaten dengan jumlah pengiriman Pekerja Migran Indonesia terbanyak sejak tahun 2017 hingga 2019. Tahun 2017 berjumlah 10.177, kemudian pada tahun 2018 berjumlah 11.785, meskipun pada tahun 2019 jumlahnya menurun yakni 11.480 akan tetapi masih tertinggi di Provinsi Jawa Tengah. Selain Kabupaten Cilacap ada 9 (Sembilan) kabupaten lainnya yang masuk dalam kantong pengiriman PMI terbanyak, diantaranya yaitu Kabupaten Kendal, Brebes, Banyumas, Pati, Grobogan, Kebumen, Sragen, Wonosobo, dan Batang.

Pemerintah daerah berperan besar dalam hal perlindungan pekerja migran Indonesia. Perlindungan tersebut meliputi perlindungan sebelum selama dan setelah bekerja⁸⁹. Sebagai daerah yang menjadi kantong pengiriman pekerja migran terbanyak, pembentukan Kantor Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) merupakan upaya pemerintah daerah Jawa Tengah untuk melindungi pekerja

⁸⁷ Hartono Widodo And R Jossi Belgradoputra, "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia," *Binamulia Hukum* 8, No. 1 (2019): 107–16.

⁸⁸ Devi Rahayu Et Al., "Menakar Peran Dan Tantangan Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Hukum Pada Pekerja Migran Indonesia, Sebuah Studi Di Kabupaten Bangkalan Madura," *Rechtidee* 15, No. 2 (2020): 245–72.

⁸⁹ Bambang Widiyahseno, Rudianto Rudianto, And Ida Widaningrum, "Paradigma Baru Model Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Pmi) Dalam Perspektif Undang-Undang No 18 Tahun 2017," *Sosio Informa* 4, No. 3 (2018).

migran Indonesia pada tahap pra penempatan dan purna penempatan. Dengan dibentuknya Layanan Terpadu Satu Atap di provinsi Jawa Tengah secara empirik telah dapat membantu kinerja Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) berupa peningkatan produktivitas dan efektivitas pelayanan di daerah khususnya di kabupaten atau kota.

II. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba menyajikan hasil penelitian terkait bagaimana Peran LTSA di Jawa Tengah Dalam Perlindungan Terhadap Pekerja Buruh Migran pada Masa pra Kerja Dalam hal ini, penulis menyajikan beberapa fakta tentang penyelenggaraan sistem layanan terpadu di beberapa kabupaten di Jawa Tengah yang menjadi salah satu kantong Pekerja Migran terbanyak di Indonesia.

III. Pembahasan

a. Peran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)

Pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran Indonesia membutuhkan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas. Pengawasan tersebut meliputi perlindungan pekerja migran Indonesia pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja⁹⁰. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) merupakan lembaga pemerintah non-kementerian. Sebelumnya lembaga ini bernama Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Namun dengan keluarnya Peraturan Presiden Nomor 90 tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, BNP2TKI berubah nama menjadi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan diperkuat fungsi dan peranannya sebagai pelaksana kebijakan pelayanan dalam penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

b. Eksistensi Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) di Jawa Tengah

Keberadaan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) merupakan upaya dan bukti pemerintah dalam mempersiapkan setiap Calon Pekerja Migran Indonesia yang hendak berangkat serta meminimalisir bentuk-bentuk pelanggaran, seperti pelecehan seksual, penganiayaan, penyiksaan, hingga eksploitasi oleh oknum yang dapat merugikan para Pekerja Migran Indonesia dan meminimalisir Pekerja Migran Indonesia tanpa dokumen dan unprosedural, sehingga devisa juga akan bertambah⁹¹.

Pembentukan Kantor Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) sebagai institusi yang khusus bertugas memberikan pelayanan pada masyarakat pada dasarnya dapat dikatakan sebagai suatu terobosan baru atau inovasi manajemen pemerintahan di daerah⁹². Layanan Terpadu Satu Atap dibentuk pada suatu pemerintahan daerah dan difokuskan pada kabupaten atau kota yang termasuk wilayah kantong Pekerja Migran Indonesia maupun dengan pertimbangan lain, misalnya seperti lokasi di perbatasan negara⁹³. Karena pembangunan masyarakat Indonesia harus dimulai oleh pemerintah daerah sehingga terjadi pemerataan kesejahteraan tidak hanya di kota besar saja, kemajuan teknologi dapat menjadi motor tegaknya keadilan dan kepastian hukum sehingga membangun layanan publik dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Program Layanan Terpadu Satu Atap menghadirkan beberapa desk layanan yang membantu pekerja migran Indonesia dalam melakukan kepengurusan dokumen penempatan dan perlindungan calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia secara efektif dalam satu tempat. Efektivitas Layanan tiap desk pada Pelayanan di Layanan Terpadu Satu Atap terdiri dari:

⁹⁰ Dani Amran Hakim And Muhammad Havez, "Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Fikih Siyash Dusturiyah," *Tanjungpura Law Journal* 4, No. 2 (N.D.): 95–116.

⁹¹ Yeni Nuraeni And Ari Yuliasuti, "Analisis Efektifitas Layanan Terpadu Satu Atap Dalam Rangka Melindungi Pekerja Migran Indonesia," *Seminastika* 2, No. 1 (2019): 24–34.

⁹² Reza Ronaldo, Agus Dedi Subagja, And Ade Suparman, "Efektivitas Pelayanan Calon Pekerja Migran Indonesia Pada Layanan Terpadu Satu Atap Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang," *The World Of Public Administration Journal*, 2020.

⁹³ Muhammad Azzam Alfarizi, Ridha Nikmatu Syahada, And Lisa Arianti Kusuma Dewi, "Tinjauan Yuridis Terhadap Peran Kerja Sama Imigrasi Dalam Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia," *Jurnal Syntax Transformation* 2, No. 4 (2021): 508–23.

1. Desk layanan kependudukan (Disdukcapil);
2. Desk Dinas Tenaga Kerja (Disnaker);
3. Desk Kepolisian;
4. Desk Kesehatan;
5. Desk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan;
6. Desk Imigrasi
7. Layanan Perbankan.

Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) hadir sebagai salah satu bentuk penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia atas amanat dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) bertujuan untuk mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, serta memberikan efisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan mempercepat kualitas pelayanan.

Provinsi Jawa Tengah sebagai salah satu daerah kantong pengiriman pekerja migran Indonesia terbanyak di Indonesia, terdapat 7 (tujuh) Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSA) yang sudah dibangun di beberapa kabupaten atau kota yaitu LTSA-PTKLN Pati, LTSA P3MI Grobogan, LTSA-PTKLN Brebes, LTSA-PTKLN Banyumas, LTSA-PTKLN Cilacap, LTSA-PTKLN Kendal, dan LTSA PTKLN Wonosobo.

c. LTSA-PTKLN Pati

Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (LTSA-PTKLN) di Kabupaten Pati berada di bawah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Pati. Pelayanan di kantor LTSA PTKLN dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) Disnaker Pati di bawah tanggungjawab Kepala Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Kantor LTSA PTKLN di Kabupaten Pati hanya terdapat gerai Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) saja yang berfungsi dan masih ada beberapa gerai yang kosong. Gerai pelayanan yang kosong harusnya terisi oleh bagian Imigrasi yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan pembuatan paspor, dari pihak Rumah sakit untuk pelaksanaan medical check up, dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan untuk pengurusan jaminan sosial, dari pihak kepolisian untuk mengurus Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), dan dari pihak layanan perbankan. Hal tersebut disebabkan karena belum adanya kesepahaman antar instansi terkait dan juga terkait sarana dan prasarana yang akan digunakan di kantor LTSA juga pengadaannya membutuhkan dana besar dan masih tarik ulur menjadi tanggungjawab siapa..

Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) hanya memberikan pelayanan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia pada masa pra penempatan atau Pekerja Migran Pasca Penempatan. sedangkan masa penempatan di luar negeri menjadi wewenang dan tugas Kementerian Luar Negeri. Pada masa Pra penempatan dinas tenaga kerja menangani terkait dokumen yang diperlukan untuk pemberangkatan dengan tujuan mengurangi calo yang merekrut calon pekerja migran Indonesia secara illegal, diantaranya terkait dokumen kelengkapan seperti: Kartu Tanda Penduduk (KTP), Akta Kelahiran, ijazah, atau surat izin menikah dari suami/ istri. Dan bertujuan untuk menangani PMI yang mungkin berkasus.

LTSA PTKLN Pati selama 2018 sampai 2019 telah melayani penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jumlah layanan pada LTSA PTKLN pada tahun 2018 sampai tahun 2019 berdasarkan jenis layanan dapat digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Jumlah Layanan LTSA-PTKLN Tiap Unit pada tahun 2018-2019

No	Jenis Layanan	Total		Pelaksana
		2018	2019	
1	Penerbitan Surat Pengantar Rekrut (SPR)	806	600	BP3TKI
2	Pengesahan Perjanjian (PP)	2556	1813	DISNAKER
3	Rekomendasi Klaim Asuransi	3	1	BP3TKI
4	Layanan Informasi Kerja	1611	2045	DISNAKER
5	Layanan Pengaduan Masalah PMI	6	17	DISNAKER

No	Jenis Layanan	Total		Pelaksana
		2018	2019	
6	Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)	1693	1882	BP3TKI & DISNAKER
7	Penerbitan E-KTKLN untuk P3MI	1656	1821	BP3TKI
8	Penerbitan E-KTKLN untuk Mandiri	123	44	BP3TKI
9	Layanan Dokumen Kependudukan	29	181	CAPIL
10	Rekomendasi Layanan Kesehatan	5	9	KSH
11	Layanan SKCK	148	61	KEPOLISIAN
12	Layanan BPJS Ketenagakerjaan	1097	3369	BPJS
13	Penerbitas Paspor	1261	1437	IMIGRASI
14	Rekomendasi Perubahan Biodata TKI	168	162	DISNAKER
15	Rekomendasi Paspor dan ID	2559	2228	DISNAKER
Total		13721	15670	

Sumber: LTSA-PTKLN Kabupaten Pati

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pelayanan pada LTSA PTKLN Kabupaten Pati mengalami peningkatan dari tahun 2018 hingga 2019. Jumlah pelayanan pada tahun 2018 sebanyak 13.721 layanan dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebanyak 15.670 layanan. Menurut Ibu Sukati selaku Kasi Penempatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati menjelaskan bahwa pelayanan terpadu satu atap untuk pelayanan tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri sudah berjalan dengan sangat baik. Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri bisa mendapatkan informasi dan mengurus semua berkas pada LTSA-PTKLN. Informasi tersebut dapat melalui tanya jawab ataupun informasi yang ditempel pada papan pengumuman terkait lowongan kerja di luar negeri ataupun memperoleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bisa memberangkatkan Pekerja Migran secara prosedural. LTSA-PTKLN Kabupaten Pati juga sudah menerapkan sistem online dan juga melayani pendaftaran dengan sistem manual. Adapun data pendaftar calon Pekerja Migran pada LTSA-PTKLN Pati sebagai berikut:

Tabel 4. Registrasi Calon Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Pati

NEGARA	ONLINE				TOTAL ONLINE	UPLOAD
	Formal	Informal	L	P		
Malaysia	102	56	88	70	158	164
Singapura	3	201	1	203	204	177
Hongkong	0	291	0	291	291	298
Taiwan	217	929	204	942	1146	1124
Brunei Darussalar	57	2	56	3	59	45
Bahrain	14	0	14	0	14	0
Polandia	2	0	2	0	2	2
Korea Selatan	495	4	491	8	499	496
Total	890	1483	856	1517	2373	2306

Sumber: LTSA-PTKLN Kabupaten Pati

Tabel di atas menunjukkan bahwa Calon Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Kabupaten Pati menjadikan Taiwan sebagai negara tujuan dengan jumlah pekerja formal sebanyak 217 orang dan pekerja informal sebanyak 929 orang. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin, Korea Selatan menjadi negara tujuan Calon Pekerja Migran Indonesia berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 491 orang dan untuk Calon Pekerja Migran dengan jenis kelamin Perempuan menjadikan negara Taiwan sebagai tujuan bekerja sebanyak 942 orang.

d. LTSA P3MI Grobogan

Kabupaten Grobogan merupakan sembilan besar dari kantong PMI yang ada pada Jawa Tengah. Kabupaten Grobogan mendirikan LTSA P3MI (Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) dengan tujuan mempermudah, mempercepat dan menekan biaya pengurusan izin bagi TKI yang ingin bekerja di luar negeri.

LTSA P3MI di Kabupaten Grobogan berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Grobogan. Akan tetapi kantor LTSA tidak menjadi satu area dengan kantor Disnakertrans. Kantor LTSA P3MI tersebut merupakan bekas gedung kantor instansi lain yang tidak terpakai lagi, kemudian dimanfaatkan untuk gedung kantor LTSA P3MI. Sejak didirikan LTSA P3MI Kabupaten Grobogan belum di launching oleh Kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Grobogan. Dari gerai yang harus disediakan hanya tersedia Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil untuk mengecek administrasi data kependudukan pekerja migran Indonesia yang akan berangkat keluar negeri. Serta untuk pencetakan kartu kuning pekerja dalam negeri.

LTSA P3MI Kabupaten Grobogan masih menginduk pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan. Pegawai yang bekerja pada LTSA P3MI adalah pekerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan yang masih bersifat honorer. Tidak ada kepastian siapa yang bekerja, hanya yang memiliki kecakapan dialah yang bekerja.

Kantor LTSA hanya terdapat 1 (satu) Gerai yang berfungsi, yaitu Gerai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang melayani pengecekan administrasi data kependudukan pekerja migran Indonesia yang akan berangkat keluar negeri. Serta untuk pencetakan kartu kuning pekerja dalam negeri. Pelayanan antara lain dilakukan oleh pegawai dinas tenaga kerja (Disnaker) yang masih berstatus sebagai tenaga honorer dan yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) hanya sekitar 4 orang. LTSA P3MI di Kabupaten Grobogan masih memiliki beberapa kendala, seperti sarana dan prasarana serta jumlah karyawan yang masih terbatas. sehingga belum bisa melakukan pelayanan yang efektif. Dibawah ini adalah jumlah registrasi Calon Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Grobogan dilihat dari jenjang pendidikan dan penempatannya:

Tabel 5. Registrasi Calon Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Pendidikan Kabupaten/Kota Grobogan Periode 1 Januari 2019 s.d. 31 Desember 2019

No	Pendidikan	Informal									Formal			Total	Grand Total
		Registrasi			Selesai			Registrasi			Selesai				
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	Registrasi	Selesai
1	Sarjana	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
2	Diploma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
3	SMK	2	0	2	7	0	7	0	8	8	4	6	10	17	27
4	SMU	61	0	61	193	1	194	4	33	37	14	31	45	239	337
5	SMP	128	0	128	495	0	495	9	44	53	40	30	70	565	746
6	SD	84	0	84	272	1	273	1	6	7	0	7	7	180	371
7	Tidak Sekolah	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
Jumlah		277	0	277	968	2	970	14	91	105	60	74	134	382	1486

Tabel 5. Registrasi Calon Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Negara Penempatan Kabupaten/Kota Grobogan Periode 1 Januari 2019 s.d. 31 Desember 2019

No	Negara	Informal									Formal			Total	Grand Total
		Registrasi			Selesai			Registrasi			Selesai				
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	Registrasi	Selesai
1	Brunei Darussalam	1	0	1	1	0	1	1	1	2	0	0	0	3	4
2	Hong Kong	103	0	103	399	2	401	0	0	0	0	0	0	103	504
3	Malaysia	17	0	17	31	0	31	5	4	9	45	15	60	91	117
4	Singapura	61	0	61	177	0	177	0	0	0	0	0	0	177	238
5	Taiwan	95	0	95	360	0	360	8	86	94	15	59	74	434	623
Jumlah		277	0	277	968	2	970	14	91	105	60	74	134	382	1486

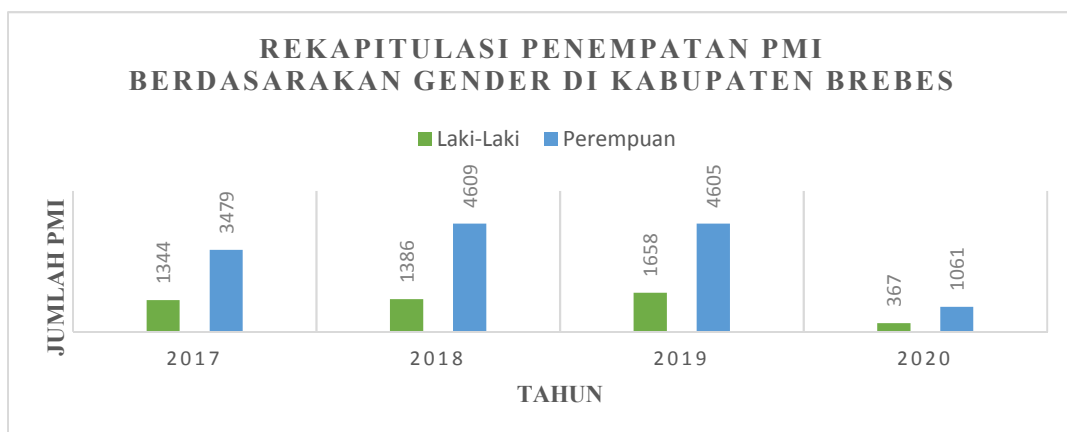
Tabel di atas menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2019 Calon Pekerja Migran Indonesia dengan lulusan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) menjadi yang tertinggi dengan jumlah sebanyak 746 orang. Jumlah tersebut terbagi menjadi Pekerja Informal dan pekerja formal, pekerja informal pada tahap registrasi berjumlah 128 orang dan yang sudah selesai sebanyak 495 orang. Sedangkan untuk pekerja formal pada tahap registrasi berjumlah 53 orang dan yang sudah selesai sebanyak 70 orang.

Untuk Rekapitulasi Calon Pekerja Migran Indonesia pada tahun 2019 berdasarkan negara penempatan pada tabel di atas menunjukkan bahwa Calon Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Kabupaten Grobogan menjadikan Taiwan sebagai negara tujuan dengan jumlah sebanyak 623 orang. Hongkong menjadi negara tujuan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia yang memilih sebagai pekerja informal dengan jumlah 504 orang.

e. LTSA-PTKLN Brebes

Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (LTSA PTKLN) Kabupaten Brebes merupakan organisasi struktural dibawah Unit Pelaksana Teknis Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UPT BP2MI) Jawa Tengah Yang berkedudukan di Kota Semarang. Berbeda dengan Kabupaten lainnya yang kebanyakan masih menginduk pada dinas tenaga kerja. LTSA-PTKLN Kabupaten Brebes mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan terpadu penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Daerah pada tahap pra penempatan dan purna penempatan.

Dengan adanya LTSA di Kabupaten Brebes ini layanan OPP (Orientasi Pra Pemberangkatan) lebih dekat dengan masyarakat sekitar dan diharapkan dapat mengurangi pengiriman pekerja migran Indonesia illegal. Namun LTSA di Kota Brebes belum berjalan efektif dan dari keseluruhan gerai yang ada di Kantor LTSA PTKLN masih banyak yang kosong. Hal ini disebabkan karena calon pekerja migran Indonesia yang berangkat dengan jalur legal semua persyaratan pra penempatan sudah di handle oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3PMI). Menurut Maktal Huda Altiara selaku Petugas LTSA PTKLN Kabupaten Brebes mengatakan bahwa seharusnya calon pekerja migran Indonesia punya inisiatif untuk datang dan bertanya tentang peluang kerja di luar negeri baik untuk sektor pekerjaan formal maupun informal. Dan harusnya Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tetap menugaskan staffnya untuk mengisi gerai pelayanan di LTSA Brebes, meskipun dalam prakteknya keberadaan LTSA sendiri belum secara optimal digunakan sebagai sebuah layanan terpadu satu atap. Jika dilihat dari fasilitas yang disediakan di kantor LTSA PTKLN Brebes sudah cukup memadai. Banyaknya Calon Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Brebes dapat dilihat pada data demografi dibawah ini:



Gambar 2. Penempatan PMI berdasarkan Gender di Kabupaten Brebes

Sumber: Siskotkln Report

Data demografi di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2017 hingga 2020 pengiriman Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Brebes di dominasi oleh pekerja perempuan sebanyak 13.754 orang, jumlah tersebut sangat berbanding jauh dengan Calon Pekerja Migran laki-laki yang

hanya berjumlah 4.755 orang. Puncak tertinggi pengiriman Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Brebes yaitu pada tahun 2019. Jumlah penempatan pekerja migran pada tahun 2019 sebanyak 6.263 orang. Sedangkan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri terdapat 2 (dua) sektor pekerjaan, yaitu sektor formal dan informal.

Tabel 6. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Sektor Formal dan Informal di Kabupaten Brebes

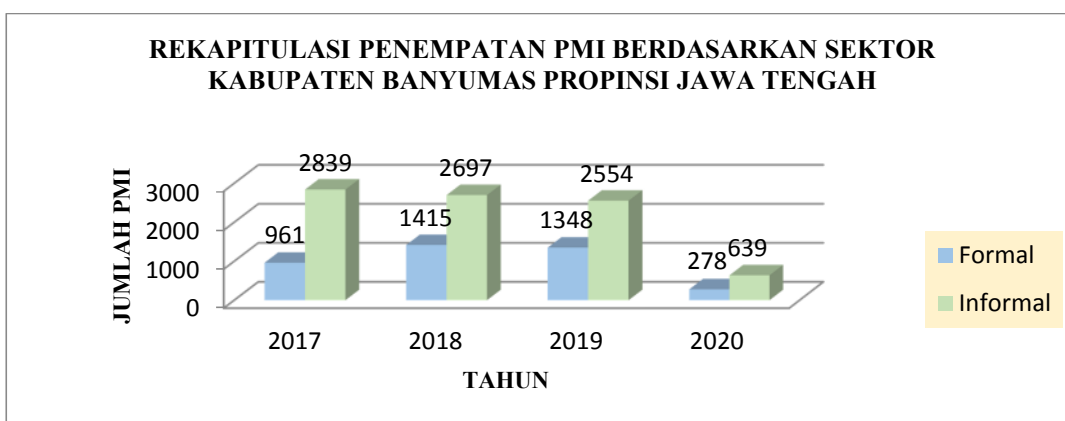
No	Bulan-Tahun	Formal			Informal			Total
		L	P	JML	L	P	JML	
1	Januari-Desember 2017	1341	556	1897	3	2923	2926	4823
2	Januari-Desember 2018	1382	904	2286	4	3705	3709	5995
3	Januari-Desember 2019	1656	971	2627	2	3634	3636	6263
4	Januari-September 2020	367	179	546	0	882	882	1428

Sumber: Siskotkln Report

f. LTSA-PTKLN Banyumas

Pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (LTSA-PTKLN) Kabupaten Banyumas dimaksudkan untuk mewujudkan efektivitas pelayanan Pekerja Migran Indonesia (PMI), dan mempercepat peningkatan kualitas pelayanan pekerja migran Indonesia. Sementara, tujuan dari LTSA-PTKLN yaitu meningkatkan pelayanan yang mudah murah aman berkualitas dan cepat dalam rangka penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Berbeda dengan daerah lain di Jawa Tengah pelayanan LTSA PTKLN berada di MPP (Mall Pelayanan Publik). Pelayanan di LTSA PTKLN sangat efektif. Karena terdapat banyak gerai yang berkaitan dengan LTSA PTKLN, seperti Kepolisian Banyumas, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Catatan Sipil, Imigrasi. Sehingga dengan adanya pelayanan tersebut akan mempermudah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) untuk mengurus berkas cukup di dalam satu tempat yaitu di MPP (Mall Pelayanan Publik). Dan mempermudah petugas juga karena bisa selesai dalam satu hari dan juga mencegah pemalsuan dokumen.



Gambar 3. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Sektor Formal dan Informal di Kabupaten Banyumas

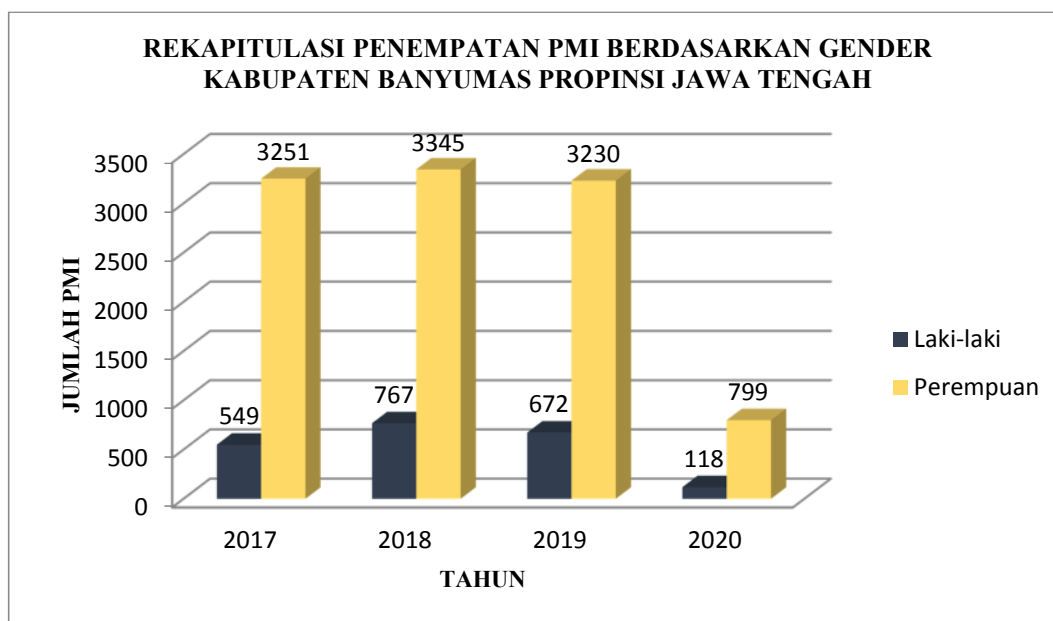
Sumber: Siskotkln Report

Grafik di atas menunjukkan bahwa penempatan Pekerja Migran Indonesia pada sektor informal di Kabupaten Banyumas dari tahun 2017 hingga 2020 mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Namun sektor informal lebih mendominasi dari pada sektor formal. Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang menempati sektor informal dari tahun 2017 sampai 2020 yaitu sebanyak 8.729 orang, sedangkan jumlah pekerja migran sektor formal sebanyak 4.002 orang.

Untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Gender di dominasi oleh pekerja migran Indonesia perempuan. Dari tahun 2017 hingga tahun 2020 penempatan pekerja migran perempuan di Kabupaten Banyumas sebanyak 10.625 orang dan untuk penempatan pekerja migran laki-laki sebanyak 2.106 orang. Puncak tertinggi penempatan Pekerja Migran

Indonesia di Kabupaten Banyumas yaitu berada pada tahun 2018 dengan jumlah pekerja migran sebanyak 4112 orang, yang terdiri dari 767 orang pekerja migran laki-laki dan 3345 orang pekerja migran perempuan. berikut penulisan gambarkan dalam grafik di bawah ini:

Gambar 4. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Gender di Kabupaten Banyumas



Sumber: Siskotkln Report

g. *LTSA-PTKLN Cilacap*

Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Kota Cilacap berlokasi terpisah dengan kantor Disnaker Kota Cilacap. Kantor LTSA PTKLN juga merupakan Kantor P4TKI (Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). Dengan adanya LTSA di Kota Cilacap pelayanan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia menjadi lebih efektif dan efisien. Penyelesaian permasalahan antara calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia juga dilakukan bersama-sama dengan dinas terkait di LTSA PTKLN Cilacap dan idealnya lagi semua instansi dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), Imigrasi, Kepolisian, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ada dalam satu tempat. Serta dengan sistem yang digunakan yaitu Sistem Informasi dan Komunikasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOTKLN) dapat mengurangi adanya pekerja migran Indonesia ilegal.

Kabupaten Cilacap pada tahun 2019 mengirimkan Pekerja Migran Indonesia di berbagai negara melalui Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) berikut adalah Rekapitulasi Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2019 di Kabupaten Cilacap:

Tabel 7. Rekapitulasi Penempatan PMI Tahun 2019 di Kabupaten Cilacap

No	Negara Penempatan	Formal			Informal			Total
		L	P	JML	L	P	JML	
1	Singapura	0	0	0	0	1180	1180	1180
2	Hongkong	0	0	0	0	1569	1569	1569
3	Taiwan	9	0	9	0	1270	1270	1279
4	Malaysia	1013	124	1137	0	443	443	1580
5	Brunei Darussalam	20	0	20	0	3	3	23

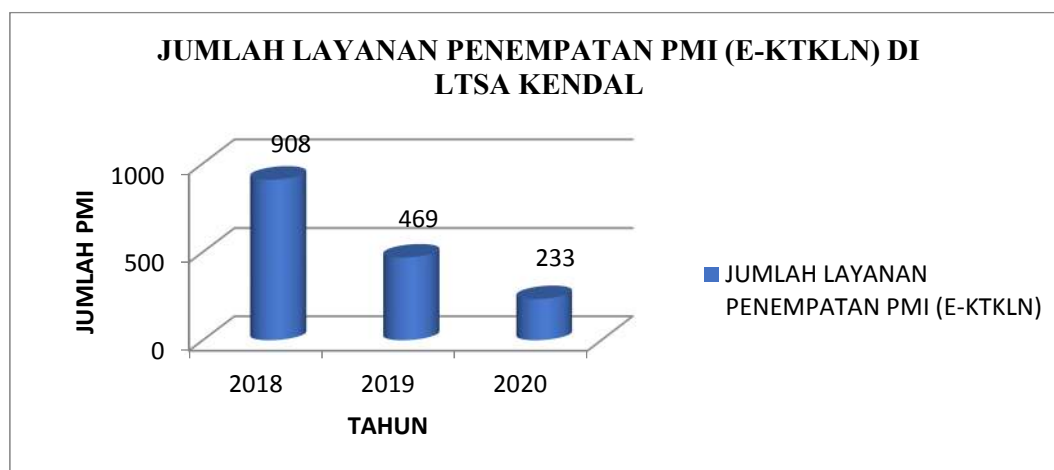
Sumber: P4TKI Cilacap

h. *LTSA-PTKLN Kendal*

Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (LTSA PTKLN) di Kabupaten Kendal berada di dalam kompleks perkantoran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal. Layanan LTSA PTKLN sudah berjalan sesuai namun masih kurang optimal. Untuk layanan SKCK oleh Polres Kendal, kewenangan penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian

(SKCK) bagi calon pekerja migran Indonesia dengan negara tujuan Taiwan, Korea dan Jepang masih dilaksanakan oleh Polda (Kepolisian Daerah) Jawa Tengah, Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) bagi calon pekerja migran Indonesia dengan negara tujuan tersebut saat ini masih dilaksanakan di Polres (Kepolisian Resort) Kendal sedangkan untuk pelayanan pendaftaran passport bagi calon pekerja migran Indonesia masih dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Semarang. LTSA PTKLN Kabupaten Kendal sudah menghadirkan penyelenggaraan layanan yang murah, mudah serta cepat dan memudahkan calon pekerja migran Indonesia yang melakukan pendaftaran dan mengurus dokumen persyaratan hanya dalam satu lokasi. Dengan adanya LTSA PTKLN ini nantinya diharapkan dapat mengurangi pekerja migran unprosedural di Kabupaten Kendal.

Gambar 5. Jumlah Penempatan PMI (E-KTKLN) di LTSA Kendal



Jumlah layanan penempatan Pekerja Migran Indonesia pada LTSA PTKLN di Kabupaten Kendal dari tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2018 jumlah pelayanan di LTSA Kendal sebanyak 908 orang, selanjutnya pada tahun 2019 jumlah pelayanan mulai menurun menjadi 469 orang, dan pada tahun 2020 jumlah pelayanan menurun menjadi 233 orang.

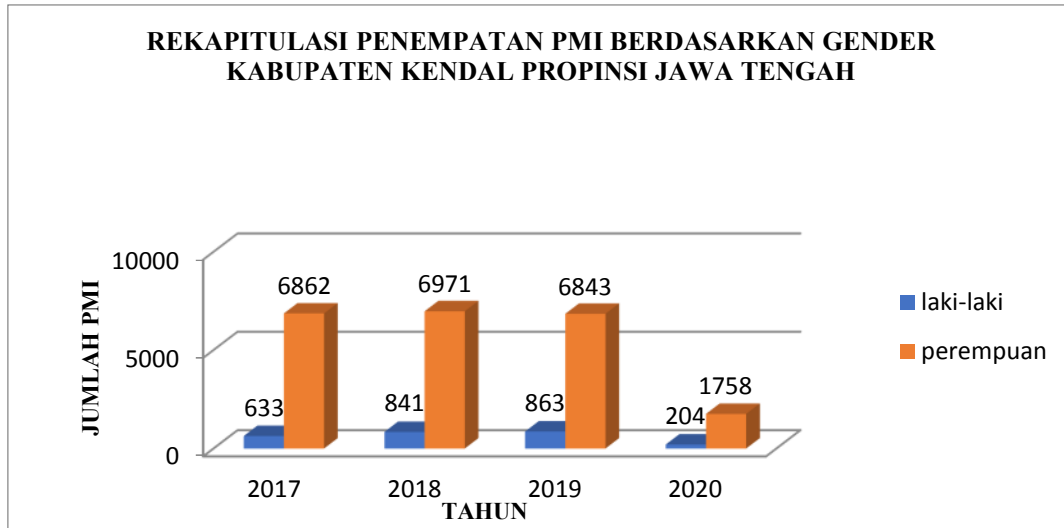
Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Kendal dilakukan dengan pembagian sektor pekerjaan yaitu sektor formal dan sektor informal. Berikut rekapitulasi penempatan Pekerja Migran di Kabupaten Kendal berdasarkan sektor pekerjaan pada tahun 2017 hingga 2020:

Tabel 8. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Sektor Formal dan Informal di Kabupaten Kendal

No	Bulan-Tahun	Formal			Informal			Total
		L	P	JML	L	P	JML	
1	Januari-Desember 2017	626	185	811	7	6677	6684	7495
2	Januari-Desember 2018	833	441	1274	8	6530	6538	7812
3	Januari-Desember 2019	857	682	1539	6	6161	6167	7706
4	Januari-September 2020	201	210	411	3	1548	1551	1962

Sumber: Siskotkln Report

Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Kendal didominasi oleh pekerja migran perempuan pada tiap tahunnya. Dari tahun 2017 hingga tahun 2020, jumlah pekerja migran perempuan selalu menempati posisi paling tinggi dibandingkan pekerja migran laki-laki, berikut grafik perbandingan jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Gender di Kabupaten Kendal.



Gambar 6. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Gender di Kabupaten Kendal

i. LTSA-PTKLN Wonosobo

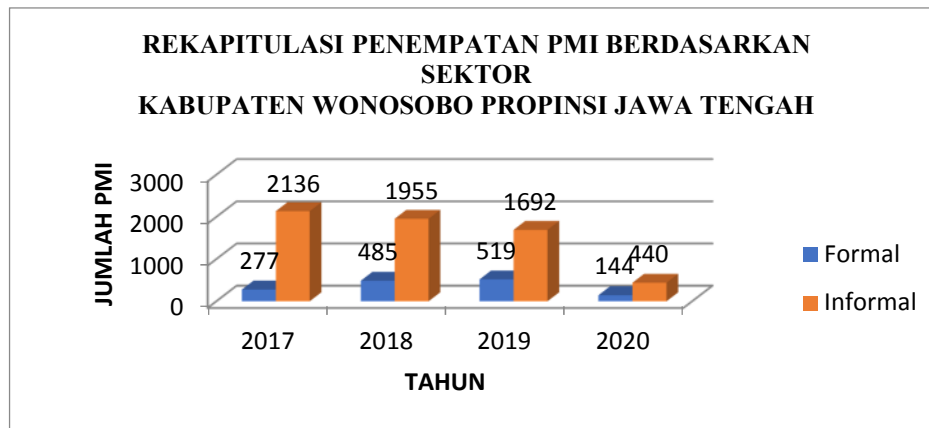
Pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (LTSA-PTKLN) Kabupaten Wonosobo dimaksudkan untuk mewujudkan efektivitas pelayanan pekerja migran Indonesia dan mempercepat peningkatan kualitas pelayanan pekerja migran Indonesia. Sementara, tujuan dari LTSA-PTKLN yaitu meningkatkan pelayanan yang mudah murah aman berkualitas dan cepat dalam rangka penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Walaupun belum berjalan efektif namun jumlah layanan penempatan Pekerja Migran Indonesia pada LTSA PTKLN di Kabupaten Wonosobo dari tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami kenaikan. Pada tahun 2018 di LTSA Kabupaten Wonosobo tidak ada pelayanan apapun, namun pada tahun 2019 jumlah pelayanan mulai naik menjadi 51 orang, dan pada tahun 2020 jumlah pelayanan menjadi 154 orang



Gambar 7. Jumlah Penempatan PMI (E-KTKLN) di LTSA Wonosobo

Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan sektor pekerjaan terbagi menjadi 2 (dua) yaitu sektor formal dan informal. Di Kabupaten Wonosobo penempatan Pekerja Migran Indonesia di sektor informal lebih mendominasi dibandingkan dengan sektor pekerjaan formal. Pada tahun 2017 penempatan Pekerja Migran Indonesia di sektor informal mencapai 2.136 orang, akan tetapi jumlah tersebut semakin menurun dari tahun ke tahun, berikut adalah grafik rekapitulasi penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan sektor di Kabupaten Wonosobo pada tahun 2017 hingga 2020:



Gambar 8. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Sektor di Kabupaten Wonosobo

IV. Simpulan

Peran Layanan Terpadu Satu Atap dalam perlindungan terhadap pekerja buruh migran pada masa pra kerja adalah memberikan pelayanan yang maksimal kepada pekerja migran agar proses administrasi yg harus dipenuhi sebagai syarat keberangkatan calon pelerja migran dapat terlayani dg baik. Dengan adanya Layanan Terpadu Satu Atap di beberapa Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah layanan menjadi lebih mudah, lebih murah, cepat, dan lebih transparan. Layanan Terpadu Satu Atap mempermudah Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia di Jawa Tengah untuk mengurus berkas. Dari pencatatan awal, pendaftaran, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) hingga pemberangkatan pun dilakukan di Layanan Terpadu Satu Atap. Layanan Terpadu Satu Atap juga membantu mengurangi Pekerja Migran Indonesia Illegal dan juga mencegah pemalsuan dokumen. peran LTSA yang sudah terealisasi hanya di LTSA PTKLN Banyumas dan LTSA PTKLN Cilacap. Masih terdapat Layanan Terpadu Satu Atap yang masih belum berjalan efektif di beberapa Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah seperti di LTSA PTKLN Pati, LTSA P3MI Grobogan, LTSA PTKLN Brebes, LTSA PTKLN Kendal.

Daerah yang belum efektif dalam menyediakan Layanan Terpadu Satu Atap dikarenakan belum adanya kesepahaman antar instansi terkait dan juga terkait sarana dan prasarana yang akan digunakan di kantor LTSA juga pengadaannya membutuhkan dana besar dan masih tarik ulur tanggung jawab siapa. Sebab tidak semua daerah memiliki potensi Pekerja Migran Indonesia yang besar. Karena untuk membangun LTSA harus sudah ada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), Dinas Kesehatan (Dinkes), Imigrasi, Kepolisian, dan layanan perbankan. Terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bertugas sebagai Staff operator di gerai kantor LTSA, juga menjadi faktor dalam ketidakefektifan Layanan Terpadu Satu Atap serta kurangnya kesadaran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) untuk tetap menugaskan staffnya untuk mengisi gerai yang kosong, agar pelayanan di beberapa daerah yang gerai di kantor LTSA tidak berfungsi dapat kembali memberikan pelayanan yang baik kepada Calon Pekerja Migran dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

V. Referensi

- Alfarizi, M. A., Syahada, R. N., & Dewi, L. A. K. (2021). Tinjauan Yuridis terhadap Peran Kerja Sama Imigrasi dalam Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 508–523.
- Bestari, U. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelindungan BP2MI. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 2029–2049.
- Hakim, D. A., & Havez, M. (n.d.). Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Fikih Siyasah Dusturiyah. *Tanjungpura Law Journal*, 4(2), 95–116.
- Nuraeni, Y., & Yuliasuti, A. (2019). Analisis Efektifitas Layanan Terpadu Satu Atap Dalam Rangka Melindungi Pekerja Migran Indonesia. *Seminastika*, 2(1), 24–34.

- Peraturan Presiden Nomor 90 tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Rahayu, D., Ningwahyu, S., Nuswardani, N., & Mustiko, B. (2020). Menakar Peran Dan Tantangan Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Hukum Pada Pekerja Migran Indonesia, Sebuah Studi Di Kabupaten Bangkalan Madura. *Rechtidee*, 15(2), 245–272.
- Ronaldo, R., Subagja, A. D., & Suparman, A. (2020). Efektivitas Pelayanan Calon Pekerja Migran Indonesia Pada Layanan Terpadu Satu Atap Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Widiyahseno, B., Rudianto, R., & Widaningrum, I. (2018). Paradigma Baru Model Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Pmi) Dalam Perspektif Undang-Undang No 18 Tahun 2017. *Sosio Informa*, 4(3).
- Widodo, H., & Belgradoputra, R. J. (2019). Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Binamulia Hukum*, 8(1), 107–116.