

HASIL CEK_Fithriatus Shalihah, Agusmidah, Dios Aristo Lumban

by Fithriatus Shalihah, Agusmidah, Dios Aristo Lumban Perlindungan
Hukum, Biaya Penempatan

Submission date: 23-Aug-2022 01:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 1885840051

File name: 4._Fithriatus_S_Prosiding-konf-4-OK_FINAL_-_Ebook.pdf (241.38K)

Word count: 2921

Character count: 15429

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 Tullungagung 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 melanggar 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 unprosedural, 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 ditegaskan 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 disertai 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

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

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

⁵⁸BNP2TKI, 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

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

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

⁶²DPR 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 membebaskan 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 mengamanatkan 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, *Selusus 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 membebaskan 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 incenderung 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 P3HKI, 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; i. 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 Rp5.650.000,- 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 Perkabadan 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). *Selusr 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.antarane.ws.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

HASIL CEK_Fithriatus Shalihah, Agusmidah, Dios Aristo Lumban

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%