

**IMPLEMENTASI FASILITASI REPATRIASI PEKERJA MIGRAN  
INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR  
18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
(Studi Kasus di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan  
Tenaga Kerja Indonesia Malang)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Titin Pawitri**

**16220128**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS  
SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2020**

**IMPLEMENTASI FASILITASI REPATRIASI PEKERJA MIGRAN  
INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR  
18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
(Studi Kasus di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan  
Tenaga Kerja Indonesia Malang)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Titin Pawitri**

**16220128**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS  
SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah

Dengan kesadaran dan rasa tanggungjawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**IMPLEMENTASI FASILITASI REPATRIASI PEKERJA MIGRAN  
INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR  
18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
(Studi Kasus di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan  
Tenaga Kerja Indonesia Malang)**

benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindahkan data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti disusun oleh orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya , batal demi hukum.

Malang, 5 Januari 2020

Penulis,



Titin Pawitri  
NIM. 16220128

## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Titin Pawitri NIM 16220128 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**IMPLEMENTASI FASILITASI REPATRIASI PEKERJA MIGRAN  
INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR  
18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
(Studi Kasus di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan  
Tenaga Kerja Indonesia Malang)**

maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.Hi  
NIP 197408192000031002

Malang, 15 Januari 2020  
Dosen Pembimbing



Risma Nur Arifah, M.H  
NIP 198408302019032010

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Dewan Penguji Skripsi Saudari Titin Pawitri, NIM 16220128 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan Judul:

**IMPLEMENTASI FASILITASI REPATRIASI PEKERJA MIGRAN  
INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR  
18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
(Studi Kasus di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan  
Tenaga Kerja Indonesia Malang)**

Telah dinyatakan LULUS  
Dewan Penguji:

1 Dr. Burhanuddin Susamto, S.HI., M.Hum  
NIP 197801302009121002



Ketua

2 Risma Nur Arifah, S.HI.,M.H  
NIP 198408302019032010



Sekretaris

3 Dr. Fakhruddin. M.HI.  
NIP 197408192000031002



Penguji Utama

Malang, 15 Januari 2020

Dekan



Dr. Saifulah, S.H., M.Hum  
NIP 196512052000031001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor :157/BAN-PT/AK-XV/S/VI/2013 (Al Awwal Al Syakhshiyah)  
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/AK-XIV/S1/VIII/2011 (Hukum Bisnis Syariah)  
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399  
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Titin Pawitri  
NIM : 16220128  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Pembimbing : Risma Nur Arifah, M.H  
Judul Skripsi : Implementasi Fasilitasi Repatriasi Pekerja Migran Indonesia Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (*Studi Kasus di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang*)

No.	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Senin, 7 Oktober 2019	Konsultasi Proposal	
2	Selasa, 15 Oktober 2019	Konsultasi Bab I, II, III	
3	Senin, 11 November 2019	Konsultasi Bab I, II, III	
4	Jumat, 15 November 2019	Konsultasi Bab I, II, III	
5	Kamis, 5 Desember 2019	Konsultasi Bab I, II, III, IV, V	
6	Rabu, 18 Desember 2019	Konsultasi Bab I, II, III, IV, V	
7	Senin, 23 Desember 2019	Konsultasi Bab IV	
8	Selasa, 31 Desember 2019	Konsultasi Bab IV	
9	Selasa, 7 Januari 2020	Konsultasi Bab IV dan abstrak	
10	Senin, 13 Januari 2020	Konsultasi Bab IV dan abstrak	

Malang,  
Mengetahui  
a.n Dekan  
Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.Hi  
NIP. 197408192000031002

## MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

*“Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan.*

*Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.*

*– (Q.S Al-Maidah: 2)”*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamd li Allâhi Rabb al-‘Âlamîn, lâ Hawl Walâ Quwwat illâ bi Allâh al-‘Âliyy al-‘Âdhîm*, puji syukur kehadiran Allah SWT yang melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat mutlak untuk menyelesaikan program studi Hukum Ekonomi Syariah jenjang Strata-1 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh ummatnyayang rela berkorban demi kepentingan Agama Islam.

Dalam skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI FASILITASI REPATRIASI PEKERJA MIGRAN INDONESIA DITINJAU DARIUNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA(Studi Kasus di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang)”** banyak sekali pihak yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Hanya Allah SWT yang mampu membalas segala kebaikan yang telah penulis terima. Penulis mengucapkan banyak terima kasih khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Dr. H. Saifullah, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI, selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H, selaku dosen wali penulis selama menempuh perkuliahan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan dan semangatnya kepada penulis.
5. Ibu Risma Nur Arifah, M.H, selaku dosen pembimbing skripsi penulis. Terima kasih penulis haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, *Jazakumullaht* telah menjadi orang tua, guru, sahabat dan menjadi pahlawan bagi kami sebab ilmu yang engkau berikan menambah pengetahuan kami selain itu dedikasi yang tulus telah mengajarkan kepada kami tentang pengalaman yang akan kami jalani di masa depan. Semoga ilmu para guru kami dan ilmu yang diajarkan kepada kami menjadi ilmu yang barokah dan bermanfaat kedepannya. Amiin.

7. Staf serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih telah banyak membantu dalam pelayanan akademik selama menimba ilmu di kampus ini.
8. Segenap pihak Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak Rianto dan Ibu Maryatin yang tiada henti memberikan doa dan kasih sayangnya dalam mendidik dan memberikan doa dan kasih sayangnya dalam mendidik dan memberikan nasihat serta motivasi untuk terus menempuh pendidikan.
10. Adik tersayang Dewi Mardiana yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta menghibur disetiap waktu. Semoga diberikan kelancaran dan kesuksesan selalu.
11. Kakak tersayang Angga K. Saputra yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan sabar menghadapi setiap keluhan dan amarahku.
12. Kakek, Nenek, Paklik, dan Bulik mohon maaf tidak bisa ananda sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan do'a yang senantiasa tercurahkan demi kelulusan penulis.
13. Teman-teman seperjuangan, Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2016 dan semuanya saja yang telah memberi dukungannya kepada penulis.
14. Teman-teman Mabna Asma' Binti Abi Bakar khususnya Kamar 57 yang selama ini telah memberikan dukungan dan memberikan kebahagiaan selama di mabna.

15. Uni Milla selaku pendamping kamar 57 Mabna Asma' Binti Abi Bakar, terimakasih atas kesabarannya mendampingi kami yang bandel selama di mabna.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya untuk saya sendiri baik hari ini maupun di masa yang akan datang. Pepatah mengatakan bahwa tidak ada manusia yang sempurna begitupun penulis tidak luput dari salah dan dosa sehingga menyadari bahwasanya penulis dan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mohon maaf dan sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 5 Januari 2020  
Penulis,



Titin Pawitri  
NIM 16220128

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam karya ilmiah ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa Arab namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

### A. Konsonan

أ	= tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= b	ط	= th
ت	= t	ظ	= dh
ث	= ts	ع	= '(koma menghadap ke atas)
ج	= j	غ	= gh
ح	= h	ف	= f
خ	= kh	ق	= q
د	= d	ك	= k
ذ	= dz	ل	= l
ر	= r	م	= m
ز	= z	ن	= n
س	= s	و	= w
ش	= sy	ء	= H
ص	= sh	ي	= Y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun

apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk mengganti lambang “ع”.

## B. Vokal, Panjang, dan Diftong

Setiap penulisan Bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”. sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vocal (a) panjang = â	misalnya قال	menjadi qâla
Vocal (i) panjang = î	misalnya قيل	menjadi qîla
Vocal (u) panjang = û	misalnya دون	menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i” melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat di akhirnya. begitu juga dengan suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay” seperti contoh berikut:

Diftong (aw) = و	misalnya قول	menjadi qawlun
Diftong (ay) = ي	misalnya خير	menjadi khayrun

## C. Ta’ Marbutah (ة)

Ta’ Marbutah (ة) ditransliterasikan dengan “ṭ” jika di tengah kalimat, tetapi ta’ marbutah (ة) tersebut berada di akhir kalimat, maka di transliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risâlaṭli al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlâf ilayh*, maka di transliterasikan dengan menggunakan “ṭ” yang di

sambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya *في رحمة الله* menjadi *fi rahmatillâh*.

#### **D. Kata Sandang dan Lafadh al-Jalalah**

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan, contoh:

1. Al-Imâm al- Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan..
3. *Masyâ’ Allah kâna wa mâ lam yasyâ’ lam yakun*
4. *Billah ‘azza wa jalla.*

#### **E. Nama dan Kata Arab TerIndonesiakan**

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau Bahasa Arab yang sudah terIndonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Seperti contoh berikut:

“Abdurrahman Wahid, “Amin Rais”, dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya.

Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmân Wahîd”, Amîn Raîs”, dan bukan ditulis dengan “shalât”.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
BUKTI KONSULTASI .....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
ABSTRACT .....	xix
مستخلص البحث .....	xx
 BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang Masalah .....	1
B. RumusanMasalah.....	7
C. TujuanPenelitian.....	7
D. ManfaatPenelitian.....	7
E. Definisi Operasional.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja Migran Indonesia (PMI). ....	23
1. Sejarah Pekerja Migran Indonesia (PMI).....	23
2. Terminologi Pekerja Migran Indonesia (PMI).....	25
3. Dasar Hukum Pekerja Migran Indonesia (PMI).....	29
a. Perundang-Undangan. ....	29
b. Al-Qur'an dan Hadits. ....	32
4. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia (PMI). ....	34
a. Perlindungan Sebelum Bekerja. ....	39
b. Perlindungan Selama Bekerja. ....	39
c. Pelindungan Setelah Bekerja.....	44

## BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	45
B. Pendekatan Penelitian.....	46
C. Lokasi Penelitian.....	47
D. Jenis dan Sumber Data.....	47
E. Metode Pengumpulan Data.....	49
F. Metode Pengolahan Data.....	51

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang .....	54
----------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1. Sejarah Berdirinya Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang .....	54
2. Tugas Pokok dan Fungsi P4TKI Malang .....	57
3. Visi dan Misi P4TKI Malang .....	58
4. Struktur Organisasi P4TKI Malang .....	59
5. Tugas dan Fungsi Perangkat P4TKI Malang.....	60
<b>B. Paparan dan Analisis Data</b>	
1. Persoalan-Persoalan yang Dihadapi Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang terhadap Implementasi Fasilitasi Repatriasi Pekerja Migran Indonesia Regional Malang dan Upaya Menghadapinya .....	62
2. Implementasi Fasilitasi Repatriasi Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia .....	81
3. Implementasi Fasilitasi Repatriasi Ditinjau dari Hukum Islam. .	85
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	94
B. Saran. ....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kondisi yang Dialami Pekerja Migran dan Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia yang Dilanggar. ....	5
Tabel 2 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis.....	20
Tabel 3 Wawancara .....	49



### ABSTRAK

Titin Pawitri, 16220128, 2020. *Implementasi Fasilitas Repatriasi Pekerja Migran Indonesia Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Studi Kasus di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang)*, Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.  
Pembimbing: Risma Nur Arifah, M.H.

Kata Kunci : Fasilitas Repatriasi, Pekerja Migran Indonesia

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya kasus terhadap Pekerja Migran khususnya regional Malang. Kemudian lahir Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang didalamnya terdapat fasilitas repatriasi atau pelayanan pemulangan yang dilakukan oleh P4TKI Malang khususnya bagi pekerja migran regional Malang namun masih banyak mengalami kendala dalam implementasinya.

Rumusan masalah yang ditarik dari latar belakang yaitu apa sajakah persoalan yang dihadapi P4TKI Malang dan bagaimana upaya penyelesaiannya. Kemudian bagaimanakah implementasi fasilitas repatriasi ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan hukum Islam.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terhadap petugas perlindungan di P4TKI Malang dan beberapa informan yang merupakan pekerja migran dari regional Malang yang berhasil dipulangkan oleh P4TKI Malang kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persoalan-persoalan yang dihadapi oleh P4TKI Malang diklasifikasikan menjadi dua bentuk, *pertama*, persoalan internal yang berasal dari P4TKI Malang yaitu kurangnya fasilitas repatriasi yang memadai dan wilayah kerja yang terlalu luas. *Kedua*, persoalan eksternal berasal dari pekerja migran itu sendiri yaitu tingkat pendidikan yang rendah, kebutuhan yang mendesak, dan faktor majikan. Upaya yang dilakukan oleh P4TKI Malang yaitu upaya represif diantaranya adalah melakukan koordinasi dengan UPT lainnya, melakukan mediasi pekerja migran dengan PJTKI, mencegah praktek percaloan, dan upaya preventif dengan cara sosialisasi. Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia implementasi tersebut sudah sesuai hanya karena faktor luarlah yang yang mempengaruhi. Sedangkan perspektif hukum Islam, fasilitas repatriasi merupakan bentuk ta'awun atau tolong menolong dan juga bentuk perlindungan pada orang-orang yang lemah.

## ABSTRACT

Titin Pawitri, 16220128, 2020. *Implementation of Facilitating the Repatriation of Indonesian Migrant Workers is Reviewed from Act No. 18 of 2017 on the Protection of Indonesian Migrant Workers (Study done in Placement and Protection of Manpower Indonesia Malang)*, Thesis, Islamic Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor: Risma Nur Arifah, M.H.

Keywords: facilitating repatriation, Indonesian migrant workers

This research is motivated by the many cases of migrant workers, especially in the Malang region. Then was born Law No. 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers in which there was a facilitation of repatriation or repatriation services carried out by P4TKI Malang especially for Malang regional migrant workers but there were still many obstacles in its implementation.

The formulation of the problem that was drawn from the background is what are the problems faced by P4TKI Malang and how to solve them. Then how is the implementation of repatriation facilitation in terms of Law Number 18 Year 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers and Islamic Law.

This type of research is empirical juridical research with sociological juridical approach, conceptual approach and legislation approach. Data collection is done by interviewing protection officers at P4TKI Malang and several informants who are migrant workers from the Malang region who were successfully repatriated by Malang P4TKI then analyzed descriptively qualitative.

The results showed that the problems faced by P4TKI Malang were classified into two forms, first, internal problems originating from P4TKI Malang, namely the lack of adequate repairs facilities and too wide working areas. Second, external problems stem from migrant workers themselves, namely low levels of education, urgent needs, and employer factors. The efforts made by P4TKI Malang are repressive efforts including coordinating with other UPTs, mediating migrant workers with PJTKI, preventing brokering practices, and preventive efforts by means of socialization. In terms of Law Number 18 Year 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers, the implementation is appropriate only because external factors influence. Whereas the perspective of Islamic law, facilitation of repatriation is a form of ta'awun or help and also a form of protection for the weak.

## مستخلص البحث

تيتين باويثري ، ١٦٢٢٠١١٢٨ ، 2019. تمت مراجعة تنفيذ تيسير عودة العمال المهاجرين الإندونيسيين إلى الوطن من القانون رقم 18 لعام 2017 بشأن حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين (دراسة أجريت في توظيف وحماية القوى العاملة الإندونيسية مالانج، أطروحة ، برنامج دراسة القانون التجاري الإسلامي ، كلية الشريعة ، جامعة الدولة الإسلامية في مولانا مالك إبراهيم مالانج. المستشار: ريزما نور عريفة ، م.

الكلمات المفتاحية: تسهيل إعادة التوطين ، العمال المهاجرين الإندونيسيين  
هذا البحث مدفوع بالعديد من حالات العمال المهاجرين ، وخاصة في منطقة مالانج. وُلد بعد ذلك القانون رقم 18 لسنة 2017 بشأن حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين حيث يوجد تسهيلات للعودة إلى الوطن أو إعادة التوطين التي تقوم بها P4TKI مالانج خاصة للعمال المهاجرين الإقليميين في مالانج ، لكن لا تزال هناك العديد من العقبات في تنفيذه.  
صياغة المشكلة التي تم استخلاصها من الخلفية هي ما هي المشاكل التي تواجه P4TKI مالانج وكيفية حلها. ثم كيف يتم تنفيذ تسهيل العودة إلى الوطن من حيث القانون رقم 18 سنة 2017 بشأن حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين والقانون الإسلامي.  
هذا النوع من البحث هو بحث قانوني تجريبي مع النهج القانوني الاجتماعي ، والنهج المفاهيمي والنهج التشريعي ، ويتم جمع البيانات من خلال مقابلة ضباط الحماية في P4TKI مالانج والعديد من المخبرين الذين هم عمال مهاجرون من منطقة مالانج الذين أعيدوا بنجاح من قبل P4TKI مالانج وصفية النوعية.  
أظهرت النتائج أن المشاكل التي تواجه P4TKI مالانج تم تصنيفها في شكلين ، الأول ، المشاكل الداخلية الناشئة عن P4TKI مالانج ، وهي عدم وجود مرافق إصلاح كافية ومناطق عمل واسعة للغاية. ثانياً ، تنشأ المشكلات الخارجية عن العمال المهاجرين أنفسهم ، أي انخفاض مستويات التعليم ، والاحتياجات الملحة ، وعوامل صاحب العمل. الجهود التي بذلتها P4TKI مالانج هي جهود قمعية بما في ذلك التنسيق مع محقق الآخرين ، والتوسط في العمال المهاجرين مع موزع، ومنع ممارسات السمسرة ، والجهود الوقائية عن طريق التنشئة الاجتماعية. فيما يتعلق بالقانون رقم 18 لسنة 2017 بشأن حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين ، فإن التنفيذ مناسب فقط لأن العوامل الخارجية تؤثر. في حين أن منظور الشريعة الإسلامية ، فإن تسهيل العودة إلى الوطن هو شكل من أشكال التعاون أو المساعدة وأيضًا شكل من أشكال الحماية للضعفاء.



**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Malang adalah kota yang terletak pada dataran tinggi dengan luas 142,28 km<sup>2</sup>.<sup>1</sup> Kota Malang termasuk daerah yang subur di Jawa Timur, memiliki tempat wisata yang beragam sehingga banyak dikunjungi oleh wisatawan baik lokal maupun asing. Selain dikenal dengan pusat rekreasi, Malang juga merupakan pusat pendidikan dimana ada beberapa universitas negeri maupun swasta seperti Universitas Malang, Universitas Brawijaya, Universitas Islam Negeri Malang, Universitas Merdeka dan masih banyak lagi.

---

<sup>1</sup>“Geografis- Pemerintah Kota Malang”.Pemerintah Kota Malang, <https://malangkota.go.id/sekilas-malang/geografis/> diakses tanggal 8 Oktober 2019.

Daerah yang strategis dengan didukung oleh potensi alam yang begitu indah menjadikan Malang sebagai tempat yang menjanjikan untuk menjalankan aktivitas perekonomian. Baik bagi penduduk asli maupun pendatang berbondong-bondong ke Kota Malang untuk mendirikan usahanya sendiri. Namun, hal itu hanya berlaku untuk pemilik modal saja, tidak semua penduduk Malang mampu mendirikan usaha di daerah sendiri. Hal tersebut melatarbelakangi sebagian penduduk Malang memilih bekerja pada orang lain baik di dalam negeri maupun di luar negeri sebagai pekerja migran Indonesia (PMI).

Iming-iming gaji yang besar menjadi faktor penarik yang kuat terhadap minat kerja di luar negeri. Dalam acara sarasehan di Universitas Ma Chung Malang, Setiawan selaku pemateri menyebutkan bahwa gaji pembantu rumah tangga di Hongkong mencapai 8,5 juta rupiah sedangkan menjadi pembantu rumah tangga di Jakarta yang UMR-nya tinggi hanya digaji maksimal 2 juta rupiah.<sup>2</sup> Posisi demografis Indonesia yang memiliki budaya migrasi juga tidak terlepas dari salah satu faktor yang menjadikan penduduk khususnya kota Malang untuk bekerja di luar negeri.<sup>3</sup>

Tidak ada larangan bagi setiap orang untuk bekerja dimana saja. Siapapun memiliki kebebasan untuk mencari kehidupan yang lebih baik. Seseorang melakukan migrasi ke tempat lain tujuannya adalah untuk

---

<sup>2</sup> Radar Malang, *Terungkap! Ini Penyebab Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Terus Meningkat*, edisi 20 Desember 2018, 5

<sup>3</sup> Pemerintah Kota Malang, "Geografis Malang" <https://malangkota.go.id/sekilas-malang/geografis> diakses 20 Oktober 2019

meningkatkan standart hidupnya agar lebih baik dari sebelumnya.<sup>4</sup> Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ<sup>5</sup>

Artinya: “apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”<sup>6</sup>

Ayat tersebut memerintahkan kepada setiap orang yang hidup di dunia ini hendaklah mencari rezeki dimana saja asalkan halal. Permukaan bumi yang luas ini memberi kebebasan seseorang untuk bisa memilih dimana dia bisa mencari pekerjaan. Tidak terkecuali menjadi pekerja migran Indonesia di luar negeri.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>7</sup> Pasal ini menegaskan bahwa warga negara berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, namun hal ini seolah-olah tidak berlaku bagi sebagian pekerja migran di luar negeri yang mendapatkan perlakuan tidak layak saat bekerja.

Menjadi pekerja migran Indonesia yang bekerja pada orang lain terlebih tidak di negara sendiri tidak selalu berjalan baik-baik saja. Banyak permasalahan yang dihadapi masyarakat Malang dan sekitarnya ketika

<sup>4</sup> Solidaritas Perempuan. *HAM dalam Praktek, Panduan Melawan Perdagangan Perempuan dan Anak*. (Jakarta, 2000), 13

<sup>5</sup> QS. Al-Jumu'ah (62):10

<sup>6</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Syaamilquran, 2009), 554.

<sup>7</sup>Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

menjadi pekerja migran di luar negeri diantaranya adalah tindak pidana perdagangan orang (TPPO), terorisme, pelecehan seksual dan kekerasan.<sup>8</sup>

Dari setiap negara penempatan, ditemui jenis kasus yang berbeda-beda pula. Arab Saudi dan Malaysia merupakan dua negara dengan kasus kekerasan terhadap pekerja migran terbanyak sedangkan negara Taiwan dan sekitarnya merupakan negara dengan kasus pelecehan seksual terbanyak.<sup>9</sup> Kasus-kasus yang timbul di negara penempatan dilatarbelakangi oleh berbagai situasi dan kondisi di negara tersebut.

Kasus-kasus yang menimpa perkerja migran dari wilayah Kota Malang dan sekitarnya (regional Malang) kemudian menjadi tanggung jawab Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang. P4TKI regional Malang tersebut memiliki sepuluh wilayah kerja yaitu Kota Batu, Kota Blitar, Kota Malang, Kota Pasuruan, Kota Probolinggo, Kabupaten Blitar, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Malang, Kabupaten Pasuruan, Kabupaten Probolinggo.

Pekerja Migran bermasalah di wilayah kerja P4TKI Malang banyak yang mendapatkan perlakuan tidak manusiawi di luar negeri seperti tidak digaji puluhan tahun, dilarang mandi dan berbagai pembatasan hak-hak

---

<sup>8</sup> Kaleidoskop Tahun Ketiga Kabinet Kerja “*Perlindungan WNI*”, 2017, 65

<sup>9</sup> Arief Dian, “4 Negara yang Jadi Surga Duit Bagi TKI, Namun Juga Bisa Berubah Menjadi Neraka Dunia”, <https://www.boombastis.com/negara-berbahaya-buat-tki/127782> diakses 11 Desember 2019.

lainnya.<sup>10</sup> Berikut beberapa kondisi yang dialami oleh pekerja migran di luar negeri yang bertolak belakang dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia.

**Tabel 1**  
**Kondisi yang Dialami Pekerja Migran dan Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia yang Dilanggar**

Kondisi yang Dialami Pekerja Migran Indonesia	Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia yang Dilanggar
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identitas Palsu</li> <li>- Tidak mengetahui prosedur penempatan pekerja migran Indonesia</li> <li>- Penyiksaan (baik yang terjadi di penampungan maupun di negara penempatan)</li> <li>- Penyekapan dan pengekangan</li> <li>- Pemperian makanan dan fasilitas yang buruk baik di penampungan maupun di negara penempatan.</li> <li>- Tidak memahami isi kontrak kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hak untuk hidup dan keamanan</li> <li>- Bebas dari penyiksaan, kekejaman, perlakuan yang tidak manusiawi, penghukuman</li> <li>- Hak atas kebebasan bergerak dan berpindah</li> <li>- Hak atas standart hidup yang memadai</li> <li>- Hak menentukan nasib sendiri</li> <li>- Hak-hak kesehatan</li> <li>- Bebas berpindah dan tinggal</li> <li>- Hak atas identitas yang sah</li> <li>- Hak atas informasi</li> <li>- Hak untuk beribadah</li> </ul>

Sumber: Devi Rahayu, dalam Jurnal *Penguatan Hak-Hak Buruh Migran Melalui Pelibatan Community Based Organization* Sebagai Upaya Pencegahan Perdagangan Perempuan di Madura, Fakultas Hukum, Universitas Trunojoyo Bangkalan.

Dalam upaya melindungi hak-hak pekerja migran, fasilitasi repatriasi merupakan kebijakan pemerintah untuk mengembalikan pekerja migran ke daerah asalnya. Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Regional Malang sebagai pemberi pelayanan pengaduan (*Crisis Center*) untuk selanjutnya memberikan perlindungan telah

<sup>10</sup> Wilda Fizriyani, "Malang Penyumbang Tenaga Kerja Migran Tertinggi di Indonesia", <https://www.republika.co.id/berita/nasional/daerah/18/12/03/pj5uzc366-malang-penyumbang-tenaga-kerja-migran-tertinggi-di-indonesia> , diakses 26 Oktober 2019

mengupayakan berbagai cara untuk membantu keperluan pekerja migran Indonesia di wilayah kerja P4TKI Malang yang bermasalah.

Permasalahan yang menimpa pekerja migran regional Malang tidak bisa dipungkiri akan terus terjadi. Segala upaya yang dilakukan oleh P4TKI Malang juga terus dilakukan. Tujuannya agar pekerja migran Indonesia yang berada di luar negeri tidak berlarut-larut dalam permasalahannya. Di sisi lain, upaya repatriasi yang dilakukan oleh P4TKI Malang tidak seperti yang diharapkan.

Rencana yang telah disusun oleh P4TKI Malang dalam upaya fasilitasi repatriasi mengalami banyak persoalan sehingga pemulangan di wilayah kerja P4TKI Malang tidak sesuai dengan jadwal pelaksanaan. Ada banyak persoalan-persoalan yang menjadi faktor hambatan dalam upaya fasilitasi repatriasi. Persoalan-persoalan tersebut berasal dari lembaga P4TKI Malang maupun dari pekerja migran itu sendiri.

Dari paparan tersebut, tentang kasus-kasus yang terjadi, persoalan-persoalan yang dihadapi oleh P4TKI Malang dan juga upaya yang dilakukan mendorong penulis untuk melakukan kajian tentang implementasi fasilitasi repatriasi berdasarkan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja migran Indonesia dan peraturan lainnya. Untuk menjawab rumusan yang disusun peneliti, selanjutnya peneliti mengambil judul “Implementasi Fasilitasi Repatriasi Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau dari Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja

Migran Indonesia. (Studi Kasus di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia/ P4TKI Malang)”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apa sajakah persoalan-persoalan yang dihadapi P4TKI Malang terhadap upaya implementasi fasilitasi repatriasi pekerja migran regional Malang dan bagaimana upaya penyelesaiannya?
2. Bagaimana tinjauan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terhadap implementasi fasilitasi repatriasi?
3. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap implementasi fasilitasi repatriasi?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengidentifikasi persoalan-persoalan yang menjadi hambatan implementasi fasilitasi repatriasi di P4TKI Malang dan upaya penyelesaiannya.
2. Menganalisis tinjauan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terhadap implementasi fasilitasi repatriasi.
3. Menganalisis tinjauan hukum Islam terhadap implementasi fasilitasi repatriasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Secara teoritis

- a. Kajian dalam penelitian ini akan menambah dan memperluas pengetahuan tentang masalah-masalah yang menimpa pekerja migran Indonesia khususnya regional P4TKI Malang, upaya fasilitasi repatriasi yang dilakukan, persoalan-persoalan yang dihadapi serta upaya mengatasinya.
- b. Penelitian ini digunakan sebagai salah satu bahan literasi bagi penelitian selanjutnya terkait perlindungan pekerja migran Indonesia.

##### 2. Secara praktis

Manfaat secara praktis lebih ditekankan kepada manfaat yang diperoleh peneliti yaitu sebagai pengalaman praktis di bidang penelitian yang memberikan wawasan terhadap masalah-masalah yang menimpa pekerja migran Indonesia khususnya regional P4TKI Malang, upaya fasilitasi repatriasi yang dilakukan, persoalan-persoalan yang dihadapi serta upaya mengatasinya.

#### **E. Definisi Operasional**

“Fasilitasi” berasal dari kata “fasilitas” yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah segala sesuatu yang dapat melancarkan tugas; kemudahan sedangkan “repatriasi” adalah pemulangan kembali orang ke tanah airnya.<sup>11</sup> Istilah “fasilitasi repatriasi” muncul dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja migran Indonesia Pasal

---

<sup>11</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Jakarta, 2008, 405

21 ayat (1) huruf h. Dalam penjelasan pasal yang disebut, yang dimaksud dengan “fasilitasi repatriasi” adalah bantuan pemulangan yang diberikan kepada Pekerja migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja migran Indonesia yang mengalami masalah.<sup>12</sup> Fasilitas repatriasi merupakan kebijakan yang diberikan pemerintah melalui Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja migran Indonesia yang berkoordinasi dengan BNP2TKI, BP3TKI, LP3TKI dan P4TKI.<sup>13</sup>

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2 TKI) merupakan badan yang terkoordinasi untuk melakukan pelaksanaan kebijakan penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri. BNP2TKI berkedudukan di ibu kota negara. BNP2TKI berkoordinasi dengan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) yang berkedudukan di ibu kota provinsi dengan dibantu oleh Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI). Lembaga dibawahnya yang berkedudukan di kota atau kabupaten adalah Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI).<sup>14</sup>

Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ini adalah lembaga yang berwenang memberikan pelayanan kepulangan di

---

<sup>12</sup>Penjelasan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

<sup>13</sup> BNP2TKI, “BP3TKI, LP3TKI, dan P4TKI, Nama dan Alamat Seluruh Indonesia”, <http://www.bnp2tki.go.id/informasi-detail/bp3tki-lp3tki-dan-p4tki-nama-dan-alamat-seluruh-indonesia> , diakses 26 Oktober 2019

<sup>14</sup> BNP2TKI, “Lokasi Unit Pelayanan Teknis (UPT)”, <http://www.bnp2tki.go.id/profil-upt> , diakses 26 Oktober 2019

pelabuhan embarkasi/ debarkasi, selain itu juga dapat mengikutsertakan peran lembaga yang terkait dengan perlindungan pekerja migran.<sup>15</sup>

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan merupakan penyusunan penulisan yang dibuat oleh peneliti agar mudah dipahami oleh siapa saja yang membacanya. Sistematika penulisan menggambarkan jalan pikiran peneliti untuk mengarahkan pembaca kepada tulisannya. Berikut sistematika penulisan yang telah disusun oleh penulis:

**BAB I : PENDAHULUAN** ; isinya memuat tentang latar belakang. Latar belakang menguraikan tentang bagaimana peneliti mendapatkan ide, gagasan dan kasus yang menarik untuk ditulis. Latar belakang ini menguraikan bahwa implementasi fasilitasi yang dilakukan oleh P4TKI Malang pernah mengalami persoalan sehingga menghambat kinerjanya sehingga penting kiranya untuk diteliti faktor-faktor apa yang menimbulkan persoalan tersebut. Kemudian rumusan masalah adalah susunan pertanyaan yang menjadi teka-teki untuk selanjutnya diteliti berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan. Selanjutnya tujuan penelitian membahas mengenai maksud yang ingin diperoleh peneliti. Manfaat penelitian ditulis untuk menguraikan tentang bagaimana tulisan tersebut dapat difungsikan baik secara teoritis maupun secara teknis. Definisi operasional menjelaskan kalimat pokok yang menjadi pembahasan dalam penelitian agar tidak

---

<sup>15</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan, Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 38.

menimbulkan kerancuan makna. Kemudian sistematika penulisan adalah gambaran umum tentang bagaimana penulis menyusun tulisannya.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA** ; merupakan bagian dari skripsi dimana peneliti meletakkan dasarnya dalam meneliti. Tinjauan pustaka akan menguraikan tentang penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan atau hampir sama dengan tema yang diambil oleh peneliti yaitu tentang perlindungan pekerja migran Indonesia khususnya dalam implementasi fasilitasi atau pelayanan pemulangan. Dengan begitu peneliti dapat menemukan persamaan dan perbedaan sebagai bahan untuk memperkaya tulisan. Selain itu, tinjauan pustaka yang disusun peneliti mengenai materi tentang persoalan yang muncul dalam implementasi fasilitasi repatriasi pekerja migran beserta materi lain yang mendukungnya.

**BAB III : METODE PENELITIAN** ; merupakan cara peneliti menjelaskan *pertama*, jenis penelitian yang digunakan yaitu yuridis-empiris. *Kedua*, pendekatan penelitian yaitu dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan konseptual dan perundang-undangan. *Ketiga*, lokasi penelitian di P4TKI Malang. *Keempat*, jenis dan sumber data, untuk data primer yaitu hasil wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur tambahan dari buku-buku, jurnal, dan karya tulis lainnya. *Kelima*, metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara terbuka dan terstruktur. *Keenam*, metode pengolahan data dengan *editing, clasifying, verifying, analysing* dan *concluding*.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN ;** bab ini merupakan bab inti dalam penelitian. Pada hasil penelitian dan pembahasan adalah bagian dimana penulis menguraikan, menjelaskan, dan menganalisa data yang telah diperoleh dari P4TKI Malang tentang persoalan-persoalan dalam implementasi fasilitasi repatriasi pekerja migran yang bermasalah di negara penempatan dan upaya menyelesaikannya.

**BAB V : PENUTUP ;** bab ini dibagi menjadi kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah rangkuman informasi inti yang menjadi jawaban dari rumusan masalah sedangkan saran adalah masukan atau usulan yang dapat diberikan oleh peneliti kepada pihak-pihak terkait untuk perbaikan jangka panjang masa yang akan datang terkait dengan kebijakan perlindungan pekerja migran sebelum bekerja, selama bekerja maupun setelah bekerja.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

*Pertama*, “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif *Maqhosid Syariah*” oleh Dian Karuniawati, mahasiswi Jurusan Al-Akhwāl Al-Syakhshiyah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2014.<sup>16</sup> Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perlakuan yang kurang menyenangkan terhadap calon tenaga kerja wanita (TKW) ketika berada di balai penampungan sebelum diberangkatkan ke negara penempatan. Mereka harus menunggu sekitar 3 atau 6 bulan untuk bisa diberangkatkan ke luar negeri dengan kondisi penampungan yang tidak

---

<sup>16</sup> Dian Karuniawati, *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Maqhosid Syariah. Skripsi* (Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014)

layak. Mereka juga harus mematuhi segala peraturan seperti tidak bisa pulang ke rumah, tidak bisa keluar dari penampungan kecuali mendapat ijin dari petugas sedangkan mendapatkan ijin itu sendiri sangat sulit.

Penelitian tersebut menjelaskan bahwa bentuk perlindungan BLK-LN “Anugrah Jaya” diklasifikasikan menjadi dua bentuk perlindungan yaitu upaya perlindungan yang diberikan BLK-LN “Anugrah Jaya” Kota Malang kepada calon TKW dan upaya hukum yang digunakan untuk memberikan perlindungan kepada calon TKW. Upaya perlindungan yang diberikan BLK-LN “Anugrah Jaya” Kota Malang diantaranya adalah pelatihan keterampilan, pelatihan bahasa negara tujuan, pembekalan rohani, pembekalan akhir pemberangkatan CTKW, perjanjian kerja, asuransi perlindungan TKI, asuransi di luar negeri, dan mitra kerja di luar negeri. BLK-LN “Anugrah Jaya” Kota Malang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya berpedoman pada ketentuan yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Terkait dengan pelayanan BLK-LN “Anugrah Jaya” menurut perspektif *Maqashid Syariah*, dalam rangka mewujudkan kemaslahatan dunia dan akhirat tujuan hukum Islam dibagi dalam lima misi yaitu memelihara Agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara keturunan dan memelihara harta. Dalam upaya perlindungan berdasarkan *maqashid syariah* tersebut ada yang sudah sesuai dan ada yang belum sesuai. Adapun yang sudah sesuai ialah dalam hal memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal dan memelihara harta,

sedangkan yang tidak sesuai adalah memelihara keturunan dan memelihara jiwa (ijin wali).

Aspek persamaan dengan penelitian terdahulu adalah jenis penelitian yaitu yuridis empiris dengan tema penelitian yaitu tentang perlindungan pekerja migran khususnya regional Malang. Sedangkan aspek yang membedakan dengan penelitian terdahulu adalah mengenai posisi pekerja migran yang di dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dibagi menjadi tiga yaitu masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Perlindungan yang dimaksud dalam penelitian terdahulu merupakan perlindungan sebelum bekerja karena masih berada di balai penampungan BLK-LN “Anugrah Jaya” sedangkan perlindungan dalam penelitian penulis adalah perlindungan selama bekerja yaitu fasilitasi repatriasi atau pelayanan pemulangan oleh P4TKI Malang. Selain perbedaan tersebut, penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus analisis *maqashid syariah* terhadap pelayanan BLK-LN terhadap calon TKW sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dan pendekatan perundang-undangan terhadap upaya fasilitasi repatriasi yang dilakukan oleh P4TKI Malang terhadap pekerja migran regional Malang yang bermasalah di negara penempatan.

*Kedua*, skripsi berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah asal Kalimantan Barat yang Bekerja di Malaysia” oleh Arief Syafrianto, mahasiswa Universitas Tanjungpura

Pontianak pada tahun 2013.<sup>17</sup> Penelitian tersebut dilatarbelakangi oleh banyaknya kasus-kasus pidana maupun perdata yang menunjukkan belum terlaksananya penempatan dan perlindungan pekerja migran di negara penempatan dengan baik. Kasus-kasus tersebut diantaranya adalah ditelantarkan pelaksana penempatan pekerja migran swasta, tidak dibayar upah kerjanya sesuai perjanjian, tidak mendapatkan biaya pengobatan ketika sakit, tidak mendapatkan jaminan perlindungan kerja, mendapatkan intimidasi, serta mengalami pelecehan seksual oleh majikan maupun oknum penegak hukum di Malaysia.

Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja migran bermasalah dari Kalimantan Barat dan provinsi lainnya yang bekerja di Malaysia pada prinsipnya sudah dilakukan secara optimal oleh pemerintah melalui upaya pembelaan dan pendampingan hukum oleh KBRI, upaya perlindungan oleh Kementerian Luar Negeri, koordinasi antar instansi terkait di Indonesia, penampungan pekerja migran yang dideportasi oleh Malaysia, menjalin kesepakatan antara Pemerintah Indonesia dengan Malaysia, mengirimkan delegasi DPR-RI ke Malaysia. Namun, disisi lain tetap saja muncul permasalahan yang disebabkan oleh perilaku menyimpang pekerja migran dan perlakuan yang tidak manusiawi majikan di Malaysia. Pemerintah juga mengupayakan rencana jangka panjang yang lebih efektif diantaranya adalah membuka lapangan kerja seluas-luasnya, melakukan evaluasi migrasi pekerja migran dari Indonesia ke Malaysia,

---

<sup>17</sup> Arief Syafrianto, *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Asal Kalimantan Barat yang Bekerja di Malaysia, Skripsi Universitas Tanjungpura 2013.*

mengkaji secara cermat norma perlindungan hukum bagi pekerja migran, pembenahan dan penguatan peran atase atau perwakilan pemerintah di negara penempatan, pembenahan dan penguatan peran kementerian Luar Negeri dan terakhir yang paling penting adalah pembenahan sistem pengupahan yang lebih baik lagi.

Aspek persamaan dengan penelitian terdahulu adalah mengenai tema penelitian secara spesifik yaitu perlindungan pekerja migran selama bekerja di luar negeri. Adapun sisi yang membedakan adalah penelitian terdahulu adalah jenis penelitian normatif dan sosiologis yang meneliti secara umum perlindungan pekerja migran dari Kalimantan Barat selama bekerja di luar negeri dengan orientasi kebijakan jangka panjang yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia sedangkan penelitian penulis adalah yuridis empiris mengenai perlindungan pekerja migran regional Malang selama bekerja di luar negeri dengan fokus terhadap kebijakan fasilitasi repatriasi atau pelayanan pemulangan yang dilakukan oleh P4TKI Malang.

*Ketiga*, Skripsi berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada Masa Pra Penempatan (Tinjauan Yuridium UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri)” oleh mahasiswi jurusan Mu’amalah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta, Anitya Nur Indah Permatasari pada tahun 2016.<sup>18</sup> Penelitian ini dilatarbelakangi oleh lahirnya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di

---

<sup>18</sup> Anitya Nur Indah, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada Masa Pra Penempatan (Tinjauan Yuridium UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri)*. Skripsi (Surakarta, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta, 2016)

Luar Negeri yang faktanya lebih banyak mengatur prosedural dan tata cara penempatan pekerja migran ke luar negeri dan hanya sedikit mengatur hak-hak dan jaminan perlindungan buruh migran dan anggota keluarganya khususnya pada masa pra penempatan.

Penelitian terdahulu tersebut menjelaskan bahwa perlindungan pekerja migran pada masa pra penempatan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Namun, realitanya undang-undang tersebut tidak mampu menjawab semua permasalahan yang terjadi. Permasalahan yang terjadi umumnya disebabkan oleh pegetahuan pekerja migran yang tidak memadai sehingga tidak memiliki kesadaran dan budaya tertib hukum. Oleh sebab itu pemerintah dituntut untuk merevisi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dengan menambahkan syarat bagi calon pekerja migran seperti minimal pendidikan adalah SLTA tujuannya untuk meningkatkan kualitas pekerja migran yang dikirim ke luar negeri serta meminimalisir kasus-kasus yang menimpa pekerja migran khususnya kasus penipuan. Selain itu sebelum mengirimkan pekerja migran ke luar negeri hendaklan pemerintah memberikan pendidikan dan pelatihan yang memadai sehingga pekerja migran yang bekerja di luar negeri memiliki keterampilan dan keahlian yang cukup dan mereka memiliki keunggulan kompetitif. Tujuan utama dari revisi undang-undang tersebut adalah memberikan jaminan kesejahteraan sosial kepada pekerja migran karena selama ini peraturan tentang jaminan

kesejahteraan sosial bagi pekerja migran belum ada. Jaminan kesejahteraan sosial yang dimaksud diantaranya adalah jaminan kesehatan, jaminan asuransi, jaminan memperoleh hari libur, jaminan penghidupan yang layak, jaminan mendapatkan upah yang sesuai, jaminan pendidikan, jaminan keamanan, jaminan untuk memeluk agama dan menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya, serta jaminan perlindungan hukum.

Aspek persamaan dengan penelitian terdahulu adalah tema tentang perlindungan pekerja migran di luar negeri. Adapun perbedaannya terletak pada jenis penelitian terdahulu yang merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan fokus menganalisis kebijakan pemerintah dalam perlindungan pekerja migran yang dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang realitanya selama ini peraturan tersebut belum mencakup jaminan perlindungan kesejahteraan sosial pekerja migran di luar negeri. Sedangkan penelitian yang diambil oleh penulis adalah penelitian yuridis empiris dimana penelitian ini menganalisis implementasi repatriasi atau pelayanan pemulangan pekerja migran yang merupakan kebijakan pemerintah yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang. Pada intinya penelitian penulis tidak menganalisis perundang-undangan kemudian mengkritisi kebijakan yang tertuang di pasal-pasal nya kemudian menyarankan revisi, namun menganalisis implementasi dari kebijakan yang

tertuang di dalamnya apakah sudah sesuai dengan yang diamanatkan oleh undang-undang tersebut.

**Tabel 2.**  
**Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis.**

1	<b>Skripsi</b>	Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Maqhosid Syariah (Dian Karuniawati, Mahasiswi Jurusan Al-Akhwat Al-Syakhshiyah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014)
	<b>Persamaan</b>	Jenis penelitian empiris yuridis dengan tema yang diambil tentang implementasi perlindungan pekerja migran khususnya yang berasal dari regional Malang, implementasi perlindungan tersebut dimaksudkan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja migran.
	<b>Perbedaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Penelitian terdahulu:</b> menggunakan pendekatan kualitatif terhadap implementasi perlindungan pekerja migran di balai penampungan BLK-LN “Anugrah Jaya” dengan pisau analisis <i>maqashid syariah</i>. Posisi pekerja migran dalam penelitian terdahulu yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah masa sebelum bekerja karena masih berada di penampungan. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa bentuk perlindungan BLK-LN “Anugrah Jaya” diklasifikasikan menjadi dua bentuk perlindungan yaitu upaya perlindungan yang diberikan BLK-LN “Anugrah Jaya” Kota Malang kepada calon TKW dan upaya hukum yang digunakan untuk memberikan perlindungan kepada calon TKW. Upaya perlindungan yang diberikan diantaranya adalah pelatihan keterampilan, pelatihan bahasa negara tujuan, pembekalan rohani dan bentuk pembelakalan lainnya. Sedangkan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya berpedoman pada ketentuan yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.</li> <li>- <b>Penelitian penulis:</b> menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan terhadap perlindungan pekerja migran selama bekerja yaitu implementasi fasilitasi repatriasi di P4TKI Malang. Posisi pekerja migran dalam penelitian penulis yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah masa selama bekerja. Penelitian</li> </ul>

		<p>penulis mengklasifikasikan persoalan yang dihadapi P4TKI Malang dalam upaya implementasi fasilitasi repatriasi menjadi dua bentuk yaitu persoalan yang berasal dari lembaga P4TKI Malang meliputi fasilitas pemulangan yang kurang memadai dan wilayah kerja yang terlalu luas. Bentuk kedua adalah persoalan yang berasal dari pekerja migran itu sendiri meliputi tingkat pendidikan yang rendah, kebutuhan ekonomi yang mendesak, dan faktor majikan.</p>
2	<b>Skripsi</b>	<p>Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah asal Kalimantan Barat yang Bekerja di Malaysia (Arief Syafrianto, Mahasiswa Universitas Tanjungpura Pontianak, 2013)</p>
	<b>Persamaan</b>	<p>Tema yang diangkat yaitu perlindungan pekerja migran di luar negeri. Jadi dalam penelitian terdahulu dengan penelitian penulis, posisi pekerja migran sama yaitu perlindungan selama bekerja.</p>
	<b>Perbedaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Penelitian terdahulu:</b> merupakan penelitian normatif dan sosiologis yang meneliti secara umum perlindungan pekerja migran dari Kalimantan Barat selama bekerja di luar negeri dengan orientasi kebijakan jangka panjang. Penelitian terdahulu melibatkan perlindungan dari beberapa lembaga di luar negeri seperti upaya pembelaan dan pendampingan hukum oleh KBRI, upaya perlindungan oleh Kementerian Luar Negeri, koordinasi antar instansi terkait di Indonesia. Namun upaya pemerintah yang dirasa sudah maksimal tersebut ternyata masih muncul permasalahan yang diakibatkan oleh perilaku menyimpang pekerja migran itu sendiri serta perlakuan yang tidak manusiawi oleh majikan. Penelitian terdahulu terfokus pada analisis upaya pemerintah jangka panjang yang lebih efektif diantaranya membuka lapangan kerja seluas-luasnya, melakukan evaluasi migrasi pekerja migran dari Indonesia ke Malaysia, dan mengkaji secara cermat norma perlindungan hukum bagi pekerja migran.</li> <li>- <b>Penelitian penulis:</b> merupakan penelitian yuridis empiris terhadap implementasi perlindungan pekerja migran selama bekerja di luar negeri terfokus pada kebijakan fasilitasi repatriasi atau pelayanan pemulangan terhadap pekerja migran regional Malang oleh P4TKI Malang. Penelitian penulis menganalisis pada perlindungan yang dilakukan instansi dalam negeri yaitu P4TKI Malang dengan melibatkan unit pelaksana teknis dari BNP2TKI lainnya melalui koordinasi-koordinasi tugas dan penyelesaian permasalahan baik yang berasal dari lembaga P4TKI maupun persoalan yang datang dari pekerja migran</li> </ul>

		itu sendiri.
3	<b>Skripsi</b>	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada Masa Pra Penempatan (Tinjauan Yuridium UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri), (Anitya Nur Indah Permatasari, Mahasiswi jurusan Mu'amalah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta, 2016)
	<b>Persamaan</b>	Tema yang diangkat tentang perlindungan pekerja migran dengan pendekatan perundang-undangan.
	<b>Perbedaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Penelitian terdahulu:</b> merupakan penelitian kepustakaan (<i>library research</i>) yang menganalisis dan mengkritisi kebijakan pemerintah tentang perlindungan pekerja migran dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang belum memberikan jaminan kesejahteraan sosial bagi pekerja migran di luar negeri. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum mampu menjawab semua persoalan yang terjadi. Persoalan tersebut salah satunya adalah budaya tidak tertib hukum pekerja migran di luar negeri sehingga pemerintah dituntut untuk merevisi undang-undang tersebut dengan memberikan syarat minimal pendidikan untuk pekerja migran untuk meningkatkan kualitas pekerja migran yang dikirim ke luar negeri serta meminimalisir kasus-kasus yang menimpa pekerja migran khususnya kasus penipuan.</li> <li>- <b>Penelitian penulis:</b> merupakan penelitian yuridis empiris yang menganalisis implementasi repatriasi atau pelayanan pemulangan pekerja migran yang merupakan kebijakan pemerintah yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang. Penelitian penulis menganalisis persoalan yang dihadapi P4TKI Malang dalam upaya implementasi fasilitasi repatriasi yang dibagi menjadi dua bentuk yaitu persoalan yang berasal dari lembaga P4TKI Malang meliputi fasilitas pemulangan yang kurang memadai dan wilayah kerja yang terlalu luas. Bentuk kedua adalah persoalan yang berasal dari pekerja migran itu sendiri meliputi tingkat pendidikan yang rendah, kebutuhan ekonomi yang mendesak, dan faktor majikan. Penelitian penulis tidak menganalisis perundang-undangan kemudian mengkritisi kebijakan yang tertuang di pasal-pasal, namun menganalisis implementasi dari kebijakan yang tertuang di dalamnya apakah sudah sesuai dengan yang diamanatkan oleh undang-undang tersebut.</li> </ul>

## B. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja Migran Indonesia (PMI)

### 1. Sejarah Pekerja Migran Indonesia

Praktek pengiriman pekerja migran dari Indonesia ke luar negeri sudah berlangsung sejak jaman penjajahan Belanda pada tahun 1890-an. Dahulu Belanda mengirimkan Buruh dari Indonesia ke Suriname, Amerika Selatan untuk bekerja pada perkebunan mereka.<sup>19</sup> Pengiriman PMI ke Suriname dilakukan secara reguler, pada permulaan tahun 1890, Belanda mengirimkan 94 pekerja migran Indonesia dan pengiriman ini berakhir pada tahun 1939 dimana total pekerja migran Indonesia yang telah dikirimkan ada 32.986 orang.<sup>20</sup>

Mulai tahun 1945, setelah Indonesia merdeka, pekerja migran Indonesia atas kemauannya sendiri menyebar ke Malaysia dan Arab Saudi. Secara geografis, Malaysia merupakan negara yang dekat dengan Indonesia sehingga memudahkan pekerja migran Indonesia dalam perjalanannya ke tempat bekerja sedangkan Arab Saudi dipilih karena ada kedekatan religius dengan bangsa Indonesia yang mayoritasnya adalah beragama Islam.<sup>21</sup>

Indonesia merupakan negara penyumbang pekerja migran Indonesia paling besar di kawasan Asia, baik karena jumlah tenaga kerja

---

<sup>19</sup> Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 85.

<sup>20</sup> BNP2TKI, "Sejarah TKI", <http://www.bnp2tki.go.id/profil-sejarah>, diakses tanggal 1 November 2019.

<sup>21</sup> Fimela, "Sejarah Awal Tenaga Kerja Indonesia", <https://www.fimela.com/lifestyle-relationship/read/3725017/sejarah-awal-tenaga-kerja-indonesia>, diakses tanggal 1 November 2019.

yang melimpah, pendidikan rendah maupun karena sikap yang penurut terhadap orang lain.<sup>22</sup> Jumlah pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri didominasi oleh para wanita yang biasanya disebut sebagai Tenaga Kerja Wanita (TKW).<sup>23</sup>

Masa perjuangan dan masa kemerdekaan waktu itu menghentikan aktifitas pengiriman pekerja migran Indonesia ke luar negeri. Mobilitas pengiriman pekerja migran Indonesia baru dimulai pada tahun 60-an diawali dengan kurangnya tenaga kerja di “perusahaan kayu” di Sumatra dan Kalimantan yang akhirnya melatarbelakangi pengiriman pekerja migran Indonesia ke Malaysia, Brunei Darussalam dan Singapura.<sup>24</sup>

Melihat manfaat yang ditimbulkan atas pengiriman pekerja migran Indonesia ke luar negeri, akhirnya pemerintah mengeluarkan regulasi yang ditetapkan pada tahun 1980-an. Kebijakan ini berisi tentang penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri. Penempatan pekerja migran Indonesia berdasarkan regulasi yang dikeluarkan Pemerintah baru dilakukan pada tahun 1969 oleh Departemen Perburuhan. Kemudian pada tahun 1970 lahir PP No. 4 Tahun 1970 yang mendasari diperkenalkannya program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).<sup>25</sup> Lahirnya regulasi ini tidak

---

<sup>22</sup> Devi Rahayu. *Hukum Ketenagakerjaan, Teori dan Studi Kasus*. (Yogyakarta: New Elmatara. 2011), 149.

<sup>23</sup> Database Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, “Data Ketenagakerjaan”, <https://disnaker.malangkota.go.id/database/data-pengangguran/>, diakses 1 November 2019.

<sup>24</sup> Devi Rahayu. *Hukum Ketenagakerjaan, Teori dan Studi Kasus*. (Yogyakarta: New Elmatara. 2011), 150.

<sup>25</sup> Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 85.

membuat pekerja migran Indonesia di luar negeri menjadi aman dan tentram namun semakin banyak kasus yang dialami oleh para pekerja migran Indonesia.

Pasca Reformasi, perlindungan dan penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pada tahun 2017, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 diubah menjadi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Tujuan perubahan ini adalah untuk memberikan porsi tugas yang seimbang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan juga pihak swasta dalam perlindungan pekerja migran Indonesia.<sup>26</sup>

## 2. Terminologi Pekerja Migran Indonesia

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia tidak disebutkan istilah TKI namun disebut sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI). Istilah TKI muncul dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri. Istilah TKI lebih sempit artinya daripada istilah Pekerja Migran Indonesia (PMI). Pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

---

<sup>26</sup> Kepala BP3TKI Bandung, Delta SH.,MM. saat jadi narasumber dalam acara Dialog Khusus di PJTV Bandung, Jawa Barat, Senin (26/8/2019), "Peranan Undang-Undang Baru Terkait Perlindungan Pekerja Migran Indonesia", <http://bnp2tki.go.id/berita-detail/peranan-undang-undang-baru-terkait-pelindungan-pekerja-migran-indonesia>, diakses 1 November 2019.

Indonesia di Luar negeri disebutkan bahwa Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut sebagai TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>27</sup> Dalam pengertian pasal tersebut, yang disebut TKI hanyalah yang masih bekerja atau selama bekerja. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia disebutkan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.<sup>28</sup> Pengertian ini lebih luas karena mencakup 3 status pekerja migran Indonesia sekaligus yaitu sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Paradigma pengiriman tenaga kerja atau buruh migran menjadi latar belakang yang dapat menarik pengertian buruh migran itu sendiri. Seperti yang telah dirumuskan dalam Konvensi PBB No. 86 Tahun 1990 tentang Perlindungan Terhadap Pekerja Migran dan Keluarganya sebagai berikut:

*“A migrant worker is a person who is be engaged or has been engaged in a remunerated activity in a state of which he or she is not national.”*<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

<sup>28</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

<sup>29</sup> Sukamdi dkk. *Labour Migrant in Indonesia*, Population Studies Center (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2000), 3

Menurut pengertian tersebut, pekerja migran merupakan orang yang dilibatkan dalam urusan remunerasi di negara lain. Remunerasi adalah pemberian balas jasa atau upah atas apa yang telah ia kerjakan.<sup>30</sup> Remunerasi yang dimaksud disini adalah gaji yang didapatkan oleh pekerja migran Indonesia selama bekerja di luar negeri.<sup>31</sup> Phillipus menguraikan pengertian pekerja migran Indonesia adalah buruh yang berkewarganegaraan Indonesia baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja yang melibatkan dirinya dalam sistem pungupahan di negara penempatan baik yang berangkat lewat badan penyelenggaraan maupun tidak, baik yang memiliki dokumen lengkap maupun tidak.<sup>32</sup>

Dari beberapa pengertian yang disampaikan diatas ditarik kesimpulan bahwa pekerja migran Indonesia adalah buruh yang bekerja di luar negeri baik yang tidak memiliki keterampilan atau memiliki keterampilan dengan kontrak kerja berjangka. Pada tahun 2017 melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, pemerintah telah mengganti istilah TKI sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Secara umum hak dan kewajiban pekerja migran Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia. Setiap calon pekerja migran Indonesia memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam:

---

<sup>30</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (Jakarta, 2008), 1194.

<sup>31</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 806.

<sup>32</sup> Devi Rahayu. *Hukum Ketenagakerjaan, Teori dan Studi Kasus*. (Yogyakarta: New Elmatara, 2011), 153.

- a. memilih dan memperoleh pekerjaan di luar negeri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki,
- b. sebelum penempatan, calon pekerja migran Indonesia berhak mendapatkan akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan dalam penampungan,
- c. memperoleh informasi yang benar tentang pasar kerja, prosedur penempatan, dan kehidupan kerja di luar negeri,
- d. memperoleh pelayanan yang baik sebelum, selama, dan setelah bekerja,
- e. menjalankan ibadah sesuai agama yang dianutnya,
- f. menerima upah sesuai dengan perjanjian dan standar upah di negara penempatan,
- g. mendapatkan perlindungan dan bantuan hukum,
- h. memperoleh penjelasan tentang hak dan kewajiban yang sudah disepakati dalam kontrak,
- i. memperoleh ijin berkomunikasi,
- j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja,
- k. mendapatkan ijin untuk berserikat dan berkumpul,
- l. memperoleh perlindungan saat kepulangan ke daerah asal,
- m. memperoleh dokumen perjanjian kerja.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kewajiban pekerja migran Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. taat terhadap peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara penempatan
- b. menghormati adat istiadat di negara penempatan,
- c. melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati,
- d. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.<sup>34</sup>

### 3. Dasar Hukum Pekerja Migran Indonesia

#### a. Perundang-Undangan

##### 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Hak untuk mendapatkan pekerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Semua warga negara Indonesia berhak memilih pekerjaan yang diinginkannya asalkan tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Pasal ini seharusnya menjadi cermin pemerintah untuk selalu mampu menyediakan lapangan pekerjaan untuk warga negaranya.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

<sup>35</sup> Devi Rahayu. *Hukum Ketenagakerjaan, Teori dan Studi Kasus*, (Yogyakarta: New Elmatara. 2011), 155.

2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Secara lebih spesifik, Pekerja Migran Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia atas perubahan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri serta peraturan dibawahnya. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia disahkan oleh Presiden Joko Widodo pada 22 November 2017. Tujuan dikeluarkannya peraturan ini adalah untuk memberikan jaminan pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai pekerja migran Indonesia di luar negeri dan memberikan jaminan bidang hukum, ekonomi, dan sosial terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri.<sup>36</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur tentang pekerja migran yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum, pemberi kerja perseorangan (sebagai pembantu rumah tangga), awak kapal dan perikanan, hak dan kewajiban pekerja migran Indonesia, perlindungan pekerja migran Indonesia, layanan

---

<sup>36</sup> Utami Diah Kusumawati, "Perlindungan TKI Rendah, DPR Desak Pemerintah Revisi UU", <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20160224115013-32-113137/perlindungan-tki-rendah-dpr-desak-pemerintah-revisi-uu>, diakses 30 Oktober 2019

terpadu satu atap, pembiayaan, jaminan sosial, hukum, dan ekonomi. Selain terhadap pekerja migran Indonesia, Undang-Undang ini juga mengatur tentang kewenangan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, serta peran serta badan pelaksana perlindungan pekerja migran Indonesia.<sup>37</sup>

### 3) Peraturan Pemerintah

Dasar hukum perlindungan pekerja migran Indonesia dalam Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Peraturan Pemerintah ini merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Peraturan Pemerintah tersebut masih diberlakukan sampai Peraturan Pemerintah yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dikeluarkan dengan syarat peraturan tersebut tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

### 4) Peraturan Menteri

Peraturan Menteri terkait Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah Peraturan Menteri Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan

---

<sup>37</sup> Jogloabang, "UU 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia" <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-18-tahun-2017-tentang-pelindungan-pekerja-migran-indonesia> diakses 20 Oktober 2019.

Sosial Pekerja Migran Indonesia. Sebenarnya dalam sebuah Undang-Undang pasti ada beberapa peraturan turunan terkait. Namun Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bisa disebut peraturan baru sehingga belum banyak peraturan turunan yang diamanatkannya. Selain itu, mengenai peaksanaannya, masih diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- 5) Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Republik Indonesia Nomor 03 tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal.

b. Dalam Al-Qur'an dan Hadits

Dalam segala aktifitas manusia, khususnya dalam hal mencari rezeki dari Allah SWT, Islam mengajarkan lima misi yaitu memelihara Agama, memelihara Jiwa, memelihara Akal, memelihara Keturunan dan memelihara Harta.<sup>38</sup>

Menurut Ibnu Taymiyyah, untuk mewujudkan masyarakat yang damai dan sejahtera, sebuah negara harus memiliki pemerintahan.<sup>39</sup> Membentuk suatu pemerintahan bukan hanya dilatarbelakangi oleh keinginan mewujudkan kehidupan masyarakat

<sup>38</sup> Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer*, (Jakarta: Gema Insane Press, 1996), 42

<sup>39</sup> Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Pemerintahan Islam Menurut Ibnu Taymiyyah*, Terjemahan Munfid, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 43.

yang sejahtera dan damai namun juga merupakan perintah agama yaitu Firman Allah SWT dalam QS. An-Nur ayat 55

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ۗ يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا ۗ وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ<sup>40</sup>

Artinya: *Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh- sungguh akan menjadikan mereka berkuasa di muka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu. Maka mereka itulah orang-orang yang fasik.<sup>41</sup>*

Fasilitasi repatriasi merupakan bentuk perjuangan pemerintah dalam membela orang yang lemah atau tertindas. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisa ayat 75

وَمَا لَكُمْ لَا تُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالْمُسْتَضْعَفِينَ مِنَ الرِّجَالِ وَالنِّسَاءِ وَالْوِلْدَانِ الَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا أَخْرِجْنَا مِنْ هَذِهِ الْأَقْرَبِ الظَّالِمِ أَهْلُهَا وَاجْعَل لَّن مِنْ لَدُنْكَ وَلِيًّا وَاجْعَل لَّن مِنْ لَدُنْكَ نَصِيرًا<sup>42</sup>

Artinya: *Mengapa kamu tidak mau berperang di jalan Allah dan (membela) orang-orang yang lemah baik laki-laki, wanita-wanita maupun anak-anak yang semuanya berdoa: "Ya Tuhan kami,*

<sup>40</sup> QS. An-Nur (24): 55

<sup>41</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Syaamilquran, 2009), 357.

<sup>42</sup> QS. An-Nisa (04): 75

*keluarkanlah kami dari negeri ini (Mekah) yang zalim penduduknya dan berilah kami pelindung dari sisi Engkau, dan berilah kami penolong dari sisi Engkau!"*<sup>43</sup>

#### 4. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia

Perlindungan pekerja migran Indonesia adalah upaya yang dilakukan oleh berbagai pihak terkait dengan pekerja migran. Perlindungan tersebut dilakukan untuk melindungi kepentingan dan hak-hak pekerja migran saat bekerja di luar negeri. Penempatan pekerja migran ke negara tujuan bekerja memiliki asas-asas yang disebut sebagai asas penempatan tenaga kerja untuk melindungi hak-hak pekerja migran.<sup>44</sup> Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri.<sup>45</sup> Pasal ini mensyaratkan bahwa jelas tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap pekerja. Pasal 32 ayat (1) menyatakan beberapa asas dalam penempatan tenaga kerja yaitu:<sup>46</sup>

##### 1) Terbuka

Asas terbuka merupakan transparansi informasi yang harus diterima oleh calon pekerja migran meliputi jenis pekerjaan, besarnya gaji, serta jam kerja. Transparansi informasi ini sangat

<sup>43</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Syaamilquran, 2009), 90

<sup>44</sup> Abdul Haris, *Migrasi Internasional di Asia Tenggara: Prospek dan Implikasi yang Ditimbulkan*, (Malang: UMM Press, 1997), 46.

<sup>45</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>46</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

diperlukan untuk menghindari perselisihan yang mungkin saja terjadi saat pekerja migran berada di negara penempatannya.

2) Bebas

Bebas dimaksudkan bahwa pencari kerja bebas memilih pekerjaan sedangkan pemberi kerja berhak memilih tenaga kerja sehingga tidak ada unsur pemaksaan.

3) Objektif

Objektif maksudnya adalah pemberi kerja menawarkan lowongan kerja kepada pencari kerja yang sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Asas objektif juga harus memperhatikan kepentingan umum atau tidak memihak kepada pihak tertentu saja.

4) Adil dan Setara Tanpa Diskriminasi

Adil artinya penempatan tenaga kerja harus berdasarkan kemampuan pencari kerja, tidak boleh berdasarkan ras, agama, suku jenis kelamin, dan pembeda-pembeda lainnya.

Selain asas penempatan tenaga kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia juga memberikan asas perlindungan terhadap pekerja migran yaitu:<sup>47</sup>.1) Asas Keterpaduan yaitu sinergi yang dibuat pihak-pihak terkait penempatan dan perlindungan pekerja migran, 2) Asas

---

<sup>47</sup> Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Persamaan Hak merupakan jaminan untuk pekerja migran agar memperoleh perlakuan yang sama kesempatan yang sama dalam pekerjaan dan juga penghidupan yang layak seperti yang telah diamanatkan oleh perundang-undangan, 3) Asas Pengakuan Atas Martabat dan Hak Asasi Manusia yaitu perlindungan pekerja migran harus mencerminkan adanya penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan yang memiliki hak yang sama demi menjunjung martabat manusia, 4) Asas Demokrasi adalah asas yang menjamin pekerja migran untuk bebas memberikan pendapat, berserikat, dan berkumpul. 5) Asas Keadilan Sosial merupakan asas yang menekankan kepada pemerataan, tidak diskriminatif dan menyeimbangkan antara hak dan kewajiban, 6) Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender merupakan asas yang memberikan kedudukan dan peran yang seimbang antara laki-laki dan perempuan, 7) Asas Nondiskriminasi adalah asas penjaminan kesetaraan hak tanpa memandang ras, suku, agama, etnis, kelompok, golongan, bahasa dan lain sebagainya, 8) Asas Anti Perdagangan Manusia adalah asas untuk tidak melakukan perekrutan tenaga kerja dengan cara kekerasan yang dikendalikan oleh pihak-pihak yang ingin mengeksploitasi pekerja migran, 9) Asas Transparansi merupakan asas perlindungan pekerja migran yang terbuka, jelas, dan jujur, 10) Asas Akuntabilitas adalah bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat dalam perlindungan pekerja migran, 11) Asas berkelanjutan maksudnya adalah asas yang perlindungan PMI harus mencakup seluruh tahapan

perlindungan pekerja migran baik sebelum, selama, maupun setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan masa kini dan masa yang akan datang.

Pada hakikatnya, urusan penempatan dan perlindungan PMI ke luar negeri merupakan praktek penyelenggaraan pemerintahan. Namun tanpa dibantu oleh instansi-instansi lain pemerintah tidak mampu bertindak sendiri karena menyangkut urusan antar negara.<sup>48</sup> Dalam melaksanakan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri, pemerintah membutuhkan koordinasi dengan Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten atau Kota maupun isntitusi swasta. Lembaga swasta yang diberi kewenangan terkait urusan penempatan dan perlindungan haruslah lembaga yang kompeten dan kredibel didalamnya. Karena penempatan dan perlindungan terkait dengan keamanan dan keselamatan jiwa raga, harkat dan martabat warga negara yang menjadi pekerja migran Indonesia di luar negeri.<sup>49</sup>

Terkait dengan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri, beberapa lembaga yang berwenang adalah:<sup>50</sup>

1. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), merupakan perusahaan jasa penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri,
2. Departemen Tenaga Kerja, berperan sebagai penyalur informasi dan mendata penempatan tenaga kerja

---

<sup>48</sup> Arief Syafrianto, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Asal Kalimantan Barat yang Bekerja di Malaysia*,” Skripsi Universitas Tanjungpura, 2013. 3

<sup>49</sup> Abdul Haris, *Migrasi Internasional di Asia Tenggara: Prospek dan Implikasi yang Ditimbulkan*, (Malang: UMM Press, 1997), 52.

<sup>50</sup> Devi Rahayu. *Hukum Ketenagakerjaan, Teori dan Studi Kasus*, 155.

3. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), merupakan lembaga nasional yang berperan dalam penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia, BNP2TKI memiliki beberapa unit kerja yang ada di tingkat provinsi maupun kabupaten seperti BP3TKI, LP3TKI, dan P4TKI.
4. Kantor Imigrasi
5. Departemen Luar Negeri atau Perwakilan RI

Perlindungan pekerja migran mencakup tiga aspek yaitu perlindungan ekonomi, sosial dan hukum.<sup>51</sup> Perlindungan ekonomi berkaitan dengan perlindungan terhadap hak pekerja migran dalam menerima upah atau gaji dari majikannya.<sup>52</sup> Perlindungan sosial adalah hak-hak pekerja migran di negara penempatan untuk melakukan interaksi dengan lingkungannya sedangkan perlindungan hukum adalah perlindungan pekerja migran yang diberikan oleh perundang-undangan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dan juga dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menimpanya seperti pelecehan seksual, kekerasan dan pemaksaan kehendak.<sup>53</sup> Perlindungan pekerja migran dibagi dalam tiga bagian yaitu<sup>54</sup>:

<sup>51</sup> Muslan Abdurrahman, *Ketidakpatuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*, (Malang: UMM Press, 2006), 31

<sup>52</sup> Muslan Abdurrahman, *Ketidakpatuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*.....,31

<sup>53</sup> Muslan Abdurrahman, *Ketidakpatuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*.....,31

<sup>54</sup> Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

a. Perlindungan Sebelum Bekerja

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada Ketentuan Umum Pasal 1 ayat (6) mendefinisikan Perlindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.<sup>55</sup> Perlindungan sebelum bekerja dibagi menjadi dua aspek yaitu perlindungan administratif dan juga perlindungan teknis.

Perlindungan pekerja migran harus dilakukan secara berkesinambungan mulai dari pra penempatan, pemberangkatan, penempatan hingga pemulangan setelah kontrak berakhir. Hal ini dikarenakan, pekerja migran sudah menjadi objek yang dikelola oleh balai penampungan sehingga jangan sampai pekerja migran tidak mendapatkan hak-haknya. Selain hal itu, menjelang keberangkatan pekerja migran ke negara penempatannya, banyak sekali oknum-oknum yang akan mencari keuntungan melalui para pekerja migran.

b. Perlindungan Selama Bekerja

Perlindungan pekerja migran selama bekerja didefinisikan dalam Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan selama Pekerja Migran

---

<sup>55</sup> Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.<sup>56</sup> Perlindungan pekerja migran selama bekerja lebih dipusatkan kepada pejabat dinas luar negeri yang telah ditunjuk oleh negara. Ada berbagai bentuk perlindungan selama bekerja yaitu pendataan kedatangan pekerja migran, pemantauan dan evaluasi pekerja migran, pemenuhan hak, penyelesaian kasus ketenagakerjaan, jasa kekonsuleran, pendampingan hukum, pembinaan dan fasilitasi repatriasi atau pelayanan pemulangan. Pada skripsi ini fokus penelitian adalah perlindungan pekerja migran selama bekerja yaitu fasilitasi repatriasi yang diuraikan secara rinci sebagai berikut:

- **Fasilitasi Repatriasi**

Fasilitasi Repatriasi merupakan istilah yang muncul dalam Pasal 21 huruf h Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang dimaksud Fasilitasi Repatriasi adalah rangkaian proses pemulangan yang dilakukan oleh Pemerintah atau lembaga terkait penempatan dan perlindungan pekerja migran dalam hal pekerja migran mengalami permasalahan di negara penempatan. Permasalahan tersebut diantaranya adalah peperangan, kekerasan, pelecehan seksual, tindak pidana perdagangan orang, terkena penyakit, bencana alam dan

---

<sup>56</sup> Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

permasalahan-permasalahan lainnya yang membuat pekerja migran harus segera dipulangkan ke tempat tinggal asalnya.<sup>57</sup>

Permasalahan yang menimpa pekerja migran Indonesia bisa secara perdata karena urusan kontrak kerja ataupun pidana terkait kekerasan, pelecehan seksual maupun tindak pidana perdagangan orang (TPPO).<sup>58</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 telah mengamanatkan perlindungan bagi seluruh rakyat Indonesia sehingga negara mengupayakan semaksimal mungkin untuk melindungi rakyatnya dengan pengerahan lembaga dan instansi terkait penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia bahkan TNI dan POLRI juga mengambil bagian dalam aspek perlindungannya.

BNP2TKI sebagai lembaga nasional yang berperan dalam hal penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia, menindaklanjuti disahkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia lembaga tersebut mengeluarkan peraturan terkait teknis pelaksanaan repatriasi yaitu Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia RI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal.

---

<sup>57</sup> Penjelasan Pasal 21 huruf h Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

<sup>58</sup> Kaleidoskop Tahun Ketiga Kabinet Kerja “*Perlindungan WNF*”, 2017, 65

Pelayanan repatriasi pekerja migran Indonesia bermasalah selanjutnya disebut sebagai pelayanan kepulangan pekerja migran Indonesia bermasalah merupakan pelayanan yang diberikan kepada pekerja migran Indonesia bermasalah sejak berada di debarkasi, *shelter*, atau tempat kedatangan lainnya yang telah ditunjuk sampai pada daerah asalnya.<sup>59</sup> Debarkasi merupakan titik kedatangan pekerja migran Indonesia baik di bandara, pelabuhan, atau pos kedatangan lainnya sedangkan *shelter* adalah tempat singgah sementara bagi para pekerja migran Indonesia yang menunggu proses kepulangan.<sup>60</sup>

Pekerja migran Indonesia di luar negeri bisa mendapatkan pelayanan kepulangan jika terjadi hal-hal sebagai berikut:

- 1) tidak jadi berangkat karena ada pencegahan dan juga penipuan,
- 2) terjadi kecelakaan yang membuat fisiknya cidera sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai kontrak kerja yang telah disepakati,
- 3) terjadi masalah ketika pulang cuti dan kontrak kerja telah berakhir,
- 4) di PHK sebelum kontrak berakhir,
- 5) terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit di negara penempatan,

---

<sup>59</sup> Pasal 1 Angka 8 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

<sup>60</sup> Pasal 1 angka 4 Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia RI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal.

- 6) deportasi
- 7) sakit,
- 8) meninggal dunia,
- 9) karena permasalahan lainnya.<sup>61</sup>

Untuk mendapatkan pelayanan pemulangan, pekerja migran Indonesia harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) memiliki surat bukti bahwa dia terdaftar sebagai pekerja migran Indonesia yang bermasalah dalam surat pengantar dari Perwakilan Republik Indonesia atau Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di Taipei,
- 2) terdaftar sebagai pekerja migran Indonesia bermasalah dalam surat pengantar atau surat pernyataan dari instansi berwenang di dalam negeri,
- 3) memiliki paspor atau surat perjalanan lainnya,
- 4) tidak terkait dengan pihak lainnya yang bertanggung jawab terhadap kepulangan pekerja migran Indonesia.<sup>62</sup>

Pelayanan pemulangan pekerja migran Indonesia bermasalah ada empat jenis pelaksanaan, yaitu:

- 1) pemberian informasi, informasi bisa disebarakan melalui brosur, papan pengumuman, serta media yang dapat diakses oleh pekerja migran Indonesia secara mudah,

---

<sup>61</sup> Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

<sup>62</sup> Pasal 3 Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia RI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal.

2) pelayanan pendataan dan pengaduan

3) pelayanan penanganan dan pemulangan pekerja migran Indonesia bermasalah. Dalam pemulangan pekerja migran Indonesia ada tiga skema yang bisa dilalui oleh pekerja migran Indonesia yaitu pulang secara mandiri, kepulangan yang dijemput oleh keluarga, pemulangan yang difasilitasi oleh BNP2TKI/ BP3TKI/ LP3TKI/ P4TKI, pemulangan pekerja migran Indonesia bermasalah yang difasilitasi oleh lembaga atau instansi lain.<sup>63</sup>

Pembiayaan pekerja migran Indonesia bermasalah dari negara penempatan dibebankan kepada APBN BNP2TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>64</sup>

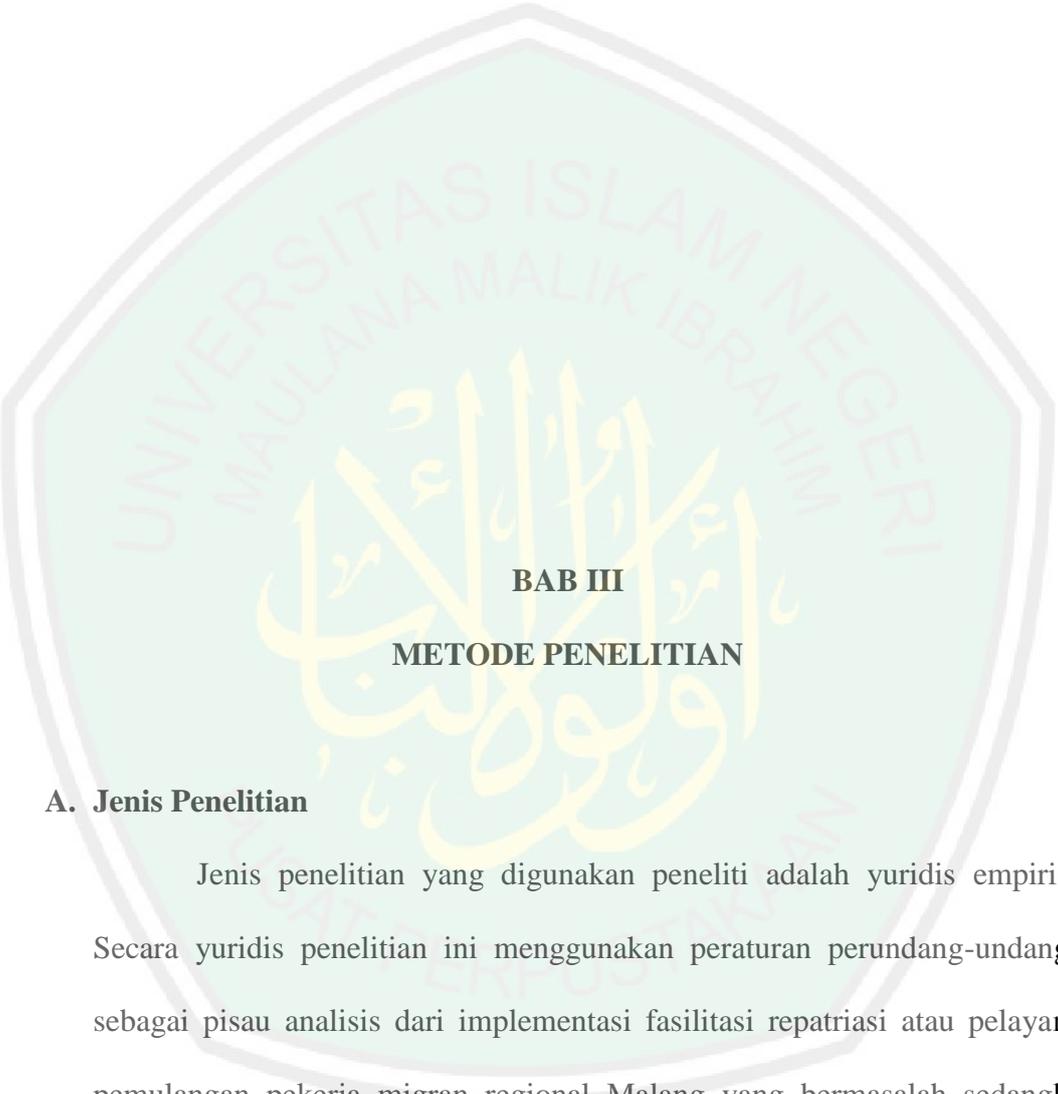
c. Perlindungan Setelah Bekerja

Sesuai pasal 1 angka 8 Undang-Undang Perlindungan Pekerja Indonesia bahwa perlindungan setelah bekerja adalah perlindungan yang diperoleh pekerja migran setelah sampai di negara asal sampai ia kembali bekerja secara produktif di negeranya sendiri.

---

<sup>63</sup> Pasal 4 Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia RI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal.

<sup>64</sup> Pasal 6 Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia RI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah yuridis empiris.<sup>65</sup> Secara yuridis penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai pisau analisis dari implementasi fasilitasi repatriasi atau pelayanan pemulangan pekerja migran regional Malang yang bermasalah sedangkan aspek empirisnya adalah peneliti melakukan terjun langsung ke lapangan guna melakukan wawancara secara terbuka dan terstruktur di lembaga perlindungan pekerja migran P4TKI Malang untuk mendapatkan informasi terkait persoalan-persoalan dan upaya terhadap implementasi fasilitasi pekerja

---

<sup>65</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 24.

migran yang bermasalah. Fenomena yang terjadi akan menunjukkan hubungan yang saling mempengaruhi antara hukum itu sendiri dengan implementasinya di tengah-tengah masyarakat.<sup>66</sup>

## B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil tiga pendekatan penelitian yaitu pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konsep (*Conceptual Approach*).<sup>67</sup> Pendekatan yuridis sosiologis ini merupakan cara peneliti secara langsung mengambil informasi terkait fasilitasi repatriasi di P4TKI Malang dengan melakukan wawancara terbuka dan terstruktur dengan petugas bagian perlindungan pekerja migran dan informan yaitu pekerja migran bermasalah regional Malang yang berhasil dipulangkan oleh P4TKI Malang.<sup>68</sup> Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) adalah suatu pendekatan yang dilakukan dengan mencermati dan menganalisis perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sedangkan pendekatan konsep (*Conceptual Approach*) adalah pendekatan yang dipakai guna merumuskan konsep dari istilah-istilah dan prinsip yang berkaitan dengan penelitian salah satunya adalah istilah “fasilitasi repatriasi”.<sup>69</sup>

---

<sup>66</sup> Kurnia, Titon Slamet. *Pendidikan Hukum, Ilmu Hukum, dan Penelitian Hukum di Indonesia*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 186.

<sup>67</sup> Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), 300.

<sup>68</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), 51.

<sup>69</sup> Mohammad Nur Yasin, *Politik Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Malang: UIN Press, 2018), 5.

### C. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang P4TKI Malang berada di Jalan Sulfat No. 58 Kota Malang. P4TKI Malang merupakan salah satu lembaga pengkoordinasian pekerja migran ke luar negeri dengan tugas verifikasi dokumen penempatan pekerja migran, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Elektronik (E-KTLN), pelayanan pengaduan dan juga pemberian informasi terkait kerja di luar negeri. P4TKI adalah lembaga atau unit kerja dari BNP2TKI yang bertugas di wilayah kota atau kabupaten.

### D. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dapat diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya yaitu melalui wawancara terbuka dan terstruktur dengan narasumber.<sup>70</sup> Tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti dilakukan secara terbuka dan terstruktur agar diketahui dan mendapatkan respon serta data yang efektif dari berbagai pihak yang terkait sehingga menyempurnakan pembahasan dari penelitian mengenai persoalan dan upaya P4TKI Malang dalam mengimplementasikan fasilitasi repatriasi/ pemulangan pekerja migran Indonesia ke daerah asal. Narasumber yang dimaksud adalah petugas bagian perlindungan di

---

<sup>70</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 30.

P4TKI Malang dan para pekerja migran yang pernah bermasalah di luar negeri kemudian berhasil dipulangkan oleh P4TKI Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang menjadi rujukan tambahan terkait dengan sumber data primer.<sup>71</sup> Data sekunder dapat ditemui oleh peneliti dalam perundang-undangan, buku, jurnal, majalah, koran, skripsi, catatan pribadi maupun artikel pada media masa baik cetak maupun elektronik terkait perlindungan pekerja migran khususnya fasilitasi repatriasi. Data sekunder yang digunakan adalah perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan peraturan dibawahnya. Selain itu Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia RI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal juga menjadi data sekunder yang penting untuk digunakan karena didalamnya terdapat petunjuk teknis atas pelaksanaan . Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

c. Data Tersier

Data tersier adalah bahan pembantu dalam penulisan atau penjelasan yang berhubungan dengan suatu istilah yang tidak diketahui

---

<sup>71</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, 30

maknanya. Sumber data tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

## E. Metode Pengumpulan Data

### a. Metode Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara (*Interview*) yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara terbuka dan terstruktur.<sup>72</sup> Wawancara dilakukan dengan Bapak Diaz Ridho Putra selaku Pengurus Bagian Perlindungan serta narasumber yang mewakili pekerja migran regional Malang yang berhasil dipulangkan oleh P4TKI Malang pada tahun 2019 dari wilayah kerja Kabupaten Malang dan Kota Malang. Alasan penulis mengambil informan dari wilayah kerja tersebut adalah karena Kabupaten Malang merupakan wilayah kerja dengan persoalan pekerja migran paling banyak diantara wilayah kerja lainnya.

**Tabel 3**  
**Wawancara**

No.	Informan	Aspek
1.	Diaz Ridho Putra (Petugas perlindungan di P4TKI Malang)	Persoalan-persoalan dalam implementasi fasilitasi repatriasi pekerja migran Regional Malang yang bermasalah beserta upaya menyelesaikannya.
2.	Pekerja migran bermasalah dari regional Malang yang berhasil dipulangkan oleh P4TKI Malang pada tahun 2019. - Tetik Riwayat (Argotirto Rt/Rw 012/006 Desa Argotirto,	Latar belakang menjadi pekerja migran, perlakuan yang diterima selama bekerja, faktor yang menimbulkan permasalahan tersebut terjadi, pengaduan yang dilakukan kepada P4TKI Malang dan informasi lainnya yang diungkapkan oleh informan.

<sup>72</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 189-190

	Sumbermanjing Wetan, Kabupaten Malang)
-	Indra Dwi Listyanita (Jalan Kebun Jeruk I/II Rt/Rw 001/002 Desa Tulus Rejo, Kecamatan Lowok Waru, Kota Malang)
-	Diah Anggraeni (Jalan Leksmana Marta Dinata VI, C/33 Rt/Rw 015/002 Kota Malang)
-	Sri Miwah Yuliani (Dusun Wonorejo Rt/Rw 022/005 Desa Druju, Kecamatan Sumbermanjing, Kabupaten Malang)
-	Maimunah (Desa Kademangan, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Malang)

b. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Dokumen dapat dilihat dari catatan pribadi, laporan kerja, catatan kasus, foto dan lain sebagainya. Dokumen yang dapat dihimpun dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer yaitu dari hasil wawancara disertai data pekerja migran yang berhasil dipulangkan pada tahun 2019 dari *database* P4TKI Malang secara langsung dan bahan hukum sekunder dari buku-buku, jurnal, artikel dan karya tulis lainnya terkait dengan perlindungan pekerja migran regional Malang dalam implementasi fasilitasi repatriasi oleh P4TKI Malang.

## F. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data adalah prosedur yang digunakan penulis dalam menyusun data yang telah diperoleh baik melalui wawancara atau melalui studi dokumentasi.<sup>73</sup> Berikut metode pengolahan data yang digunakan oleh peneliti:

### a. Pengeditan (*Editing*)

Tahap *editing* ini dilakukan oleh peneliti dengan memeriksa kembali kelengkapan data dari hasil wawancara dengan petugas perlindungan di P4TKI Malang dan juga beberapa informan dari pekerja migran bermasalah dari regional Malang yang berhasil dipulangkan sehingga peneliti mendapatkan data dan informasi yang lengkap. Tahap *editing* mendorong peneliti melakukan wawancara lebih dari satu kali sehingga hasilnya mampu memudahkan peneliti dalam menyusun tulisannya.

### b. Klasifikasi (*Classifying*)

Tahap klasifikasi merupakan tahap yang dilakukan peneliti guna mengelompokkan data primer yaitu data yang diperoleh selama wawancara terbuka dan terstruktur baik dengan petugas perlindungan P4TKI Malang maupun dengan pekerja migran yang bermasalah secara terpisah dengan bahan hukum sekunder yaitu perundang-undangan dan buku-buku terkait fasilitasi repatriasi pekerja migran dari luar negeri.

---

<sup>73</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986), 252.

Data-data tersebut dikelompokkan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan yaitu mengenai persoalan-persoalan yang dihadapi P4TKI Malang dalam implementasi fasilitasi repatriasi dan upaya yang dilakukan P4TKI Malang dalam mengatasinya.

c. Verifikasi (*Verifying*)

Tahap verifikasi adalah mencocokkan kembali data yang penulis catat selama wawancara dengan daftar pertanyaan maupun dengan rekaman agar informasi yang didapatkan mengenai implementasi fasilitasi lengkap dan serasi sehingga memudahkan penulis dalam melakukan analisis data.

d. Analisis Data (*analysing*)

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif.<sup>74</sup> Analisis deskriptif kualitatif adalah suatu cara analisis dengan menguraikan data primer maupun data sekunder yang diperoleh peneliti dari P4TKI Malang terhadap implementasi fasilitasi repatriasi pekerja migran bermasalah di regional Malang secara terperinci agar mudah dipahami oleh pembaca. Analisis tersebut mencoba menentukan kecenderungan apa yang tampak dari data primer maupun sekunder.

e. Kesimpulan (*concluding*)

Membuat kesimpulan merupakan tahap akhir dari penulisan penelitian ini. Peneliti menuliskan inti dari pembahasan yang telah

---

<sup>74</sup> Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1999), 139

diuraikan sebelumnya yaitu tentang persoalan-persoalan dan upaya yang dilakukan P4TKI Malang terhadap implementasi fasilitasi repatriasi.





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Profil Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang.**
- 1. Sejarah Berdirinya Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang.**

Jumlah tenaga kerja yang melimpah tanpa diiringi oleh perluasan lapangan kerja membawa dampak buruk bagi suatu negara yaitu menjamurnya jumlah pengangguran sehingga sangat menarik keinginan bagi sebagian orang untuk bekerja di luar negeri. Banyaknya jumlah pekerja migran Indonesia membawa keuntungan juga bagi pemerintah karena

menjadi penyumbang terbesar devisa negara yaitu 6 sampai 7 milyar dolar AS pertahun.<sup>75</sup>

Fakta tersebut membawa kesadaran kepada Pemerintah bahwa pekerja migran Indonesia merupakan pahlawan devisa bagi negara sehingga penting untuk diberikan pelayanan perlindungan atas keberadaannya baik di dalam maupun di luar negeri. Pada 3 Juli 1947, pemerintah mendirikan Kementerian Perburuhan di Indonesia.<sup>76</sup> Tuntutan jaman mengakibatkan permasalahan yang dialami pekerja migran Indonesia semakin kompleks sehingga Kementerian Perburuhan diubah menjadi Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). BNP2TKI merupakan lembaga yang berperan dalam penempatan dan sumber informasi terkait kehidupan kerja pekerja migran di negara penempatan. BNP2TKI menjadi tempat pengaduan manakala pekerja migran mengalami permasalahan di luar negeri.

Sesuai dengan namanya, BNP2TKI hanya berkedudukan di ibukota negara sebagai lembaga nasional. Untuk melaksanakan tugasnya sampai ke daerah-daerah BNP2TKI memiliki Unit Pelaksana Teknis (UPT) di beberapa wilayah provinsi, kabupaten atau kota. Jenis UPT yang dimaksud adalah Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI), Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia (LP3TKI), dan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI). UPT tersebut bisa menjadi sumber

---

<sup>75</sup> BNP2TKI, "Studi Kompleksitas Dinamika Permasalahan TKI Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) Kabupaten Sukabumi", Executive Summary 2012.

<sup>76</sup> BNP2TKI, "Sejarah TKI", <http://www.bnp2tki.go.id/profil-sejarah> diakses 3 November 2019.

informasi lowongan, syarat-syarat dan ketentuan kerja di luar negeri bagi orang yang ingin menjadi pekerja migran.

Salah satu UPT yang ada di Kota Malang adalah Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang. UPT tersebut memiliki 10 wilayah kerja yaitu Kota Malang, Kabupaten Malang, Kota Blitar, Kabupaten Blitar, Kota Pasuruan, Kota Batu, Kota Probolinggo, kabupaten Probolinggo, Kabupaten Lumajang, dan Kabupaten Pasuruan. P4TKI Malang didirikan pada Tahun 2015 sebagai upaya mendekatkan pelayanan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Selain itu P4TKI Malang juga bertugas untuk memberikan informasi kepada calon pekerja migran Indonesia terkait kondisi kerja di luar negeri.

P4TKI Malang memiliki beberapa fungsi diantaranya adalah memperlancar pemberangkatan dan pemulangan pekerja migran Indonesia dari negara penempatan, mendorong calon pekerja migran Indonesia untuk memiliki *skill* yang sesuai dengan pekerjaan yang dipilih. Memberantas adanya pekerja migran non-prosedural yang menjadi korban calo jasa pemberangkatan pekerja migran Indonesia. Oleh karena itu P4TKI Malang memiliki peran penting agar pekerja migran Indonesia yang berada dalam wilayah kerjanya merasa aman dengan mendapatkan perlindungan di negara penempatan.

## 2. Tugas Pokok dan Fungsi P4TKI Malang

Berdasarkan Pasal 10 dan 11 Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, tugas dan fungsi P4TKI adalah:

### a. Tugas P4TKI

P4TKI memiliki tugas dalam membantu UPT di atasnya yaitu BP3TKI maupun LP3TKI untuk memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia.

### b. Fungsi P4TKI

- 1) Pendataan dan informasi pemberangkatan dan pemulangan pekerja migran Indonesia,
- 2) Fasilitasi pelayanan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia,
- 3) Verifikasi dokumen penempatan pekerja migran Indonesia,
- 4) Pelaksanaan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP),
- 5) Pelayanan penerbitan E-KTKLN
- 6) Fasilitasi kerjasama kelembagaan,
- 7) Pelaksanaan pemberdayaan Warga Negara Indonesia *Overstayed* (WNIO)/ pekerja migran Indonesia Bermasalah (PMI-B)/ pekerja migran Indonesia purna dan keluarganya
- 8) Fasilitasi WNIO dan PMI-B (repatriasi, sakit, dan meninggal dunia)

9) Fasilitasi klaim asuransi, dan

10) Melakukan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.

### 3. Visi dan Misi P4TKI Malang

#### a. Visi

“Terwujudnya Pekerja Migran Indonesia yang Profesional, Bermartabat, dan Sejahtera”

P4TKI Malang merupakan lembaga Pemerintahan non-kementerian yang merupakan UPT BNP2TKI sehingga memiliki tugas dalam membantu pemerintah terkait penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Dibentuknya P4TKI sebagai perwujudan *good governance* yang diupayakan oleh pemerintah. Untuk mewujudkan visi tersebut, sebagai pelayan publik diharapkan mampu memberi ruang kepada lembaga non pemerintahan untuk berperan serta memberikan sinergi dalam upaya penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dalam hal ini adalah perusahaan swasta yang memberikan pelayanan jasa penempatan pekerja migran.<sup>77</sup> P4TKI sebagai pelayan publik dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mampu mewujudkan transparansi, keadilan, penegakan hukum dan akuntabilitas publik.

#### b. Misi

- 1) Meningkatkan pemanfaatan peluang kerja luar negeri,
- 2) Meningkatkan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang mudah, murah, cepat, dan aman,

---

<sup>77</sup> Suparto Wijoyo, *Pelayanan Publik dari Dominasi ke Partisipasi*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2006), 33.

3) Meningkatkan perlindungan dan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia, dan

4) Melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

c. Motto

“Bersih Melayani dengan Hati”

#### 4. Struktur Organisasi



## 5. Tugas dan Fungsi

P4TKI Malang dalam menjalankan kegiatannya, memiliki perangkat yang bertugas dan berfungsi seperti yang telah diatur dalam Pasal 13 Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor 10 Tahun 2016 yaitu:

### a. Koordinator

#### Fungsi Koordinator

- 1) Pengkoordinasian kelancaran pelayanan pendataan dan informasi,
- 2) Pengkoordinasian penanganan perlindungan pemberangkatan dan atau pemulangan pekerja migran Indonesia,
- 3) Pengkoordinasian dan pengendalian penyelenggaraan ketatausahaan pos.

#### Tugas Koordinator

- 1) Pengkoordinasian kelancaran pelayanan pendataan dan informasi,
- 2) Pengkoordinasian penanganan perlindungan pemberangkatan dan atau pemulangan pekerja migran Indonesia,
- 3) Pengkoordinasian dan pengendalian penyelenggaraan ketatausahaan pos,
- 4) Mengkoordinasikan penyusunan program dan anggaran P4TKI,
- 5) Mengkoordinasikan kelancaran pelayanan pendataan,

- 6) Menyiapkan bahan informasi pemberangkatan dan pemulangan pekerja migran Indonesia,
  - 7) Menyiapkan bahan evaluasi kegiatan P4TKI.
  - 8) Menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pelaksanaan,
- b. Petugas Tata Usaha
- 1) Melakukan urusan ketatausahaan, informasi, kehumasan, dan kerumahtanggaan.
- c. Petugas Penempatan
- 1) Melayani fasilitasi dokumen penempatan,
  - 2) Melaksanakan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
  - 3) Penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Elektronik (E-KTKLN),
  - 4) Memfasilitasi kerjasama kelembagaan.
- d. Petugas Perlindungan
- 1) Melakukan penanganan pekerja migran Indonesia yang mengalami masalah,
  - 2) Melaksanakan pemberdayaan warga negara Indonesia *overstayed* dan pekerja migran Indonesia bermasalah (repatriasi, sakit, dan meninggal dunia)
  - 3) Memfasilitasi klaim asuransi.

## **B. Paparan dan Analisis Data**

### **1. Persoalan-Persoalan yang Dihadapi Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang terhadap Implementasi Fasilitasi Repatriasi Pekerja Migran Indonesia Regional Malang dan Upaya Penyelesaiannya**

Persoalan-persoalan yang menjadi hambatan terhadap implementasi fasilitasi repatriasi oleh P4TKI Malang diklasifikasikan menjadi dua yaitu: persoalan internal yang berasal dari lembaga P4TKI Malang dan persoalan eksternal yang disebabkan oleh pekerja migran itu sendiri.

#### **a. Persoalan internal yang berasal dari P4TKI Malang**

*Pertama*, fasilitas penjemputan yang tidak memadai. Tidak semua pekerja migran yang bekerja di luar negeri kembali dengan keadaan yang baik-baik saja. Beberapa pekerja migran regional Malang dipulangkan oleh P4TKI Malang dengan keadaan yang buruk seperti sakit, gangguan jiwa/ gila, cacat fisik, bahkan juga meninggal dunia. Banyak perlakuan yang tidak manusiawi diterima mereka sehingga menimbulkan tekanan baik secara fisik atau mental.

Petugas perlindungan Bapak Diaz Ridho Putra menceritakan.

*“Ada beberapa pekerja migran yang pulang dengan keadaan meninggal, terutama penyebabnya adalah sakit di negara penempatan. Karena dia berada di wilayah kerja kantor kami jadi kamilah yang bertugas menjemputnya di bandara. Bandara yang paling dekat yang bisa kita jangkau adalah bandara Juanda Surabaya dan Bandara Abdul Rachman Saleh di Malang. Namun karena kantor kami belum memiliki ambulan maka jenasahnya diturunkan di bandara Soekarno Hatta Jakarta dan dipulangkan ke rumah duka dengan menggunakan ambulan dari kantor pusat BNP2TKI. Orang-*

*orang kantor turut menjemput di Jakarta dan mengantarkan ke rumah duka”<sup>78</sup>*

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, P4TKI Malang sebagai lembaga pelayanan fasilitasi repatriasi, memiliki tugas salah satunya adalah menerima pekerja migran Indonesia di debarkasi seperti di bandar udara, pelabuhan laut, dan pos lintas batas. P4TKI Malang merupakan lembaga yang ditunjuk oleh BP3TKI atau LP3TKI untuk melakukan penjemputan.<sup>79</sup>

Fasilitas yang kurang memadai kadang menyulitkan P4TKI Malang dalam penerimaan pekerja migran Indonesia di debarkasi dengan keadaan yang berbeda-beda. Pekerja migran Indonesia dengan keadaan lumpuh pasti memerlukan kursi roda, pekerja migran Indonesia dengan keadaan sakit atau meninggal, penjemputannya membutuhkan *ambulance*. Selain fasilitas penjemputan pekerja migran Indonesia bermasalah, P4TKI juga membutuhkan petugas kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan ketika pekerja migran Indonesia yang dipulangkan tiba di debarkasi atau berada di *shelter* penampungan.

*Kedua*, wilayah kerja atau regional yang terlalu luas. P4TKI Malang memiliki 10 wilayah kerja yaitu Kota Batu, Kota Blitar, Kota Malang, Kota Pasuruan, Kota Probolinggo, Kabupaten Blitar, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Malang, Kabupaten Pasuruan, Kabupaten Probolinggo. Jumlah

<sup>78</sup> Diaz Ridho Putra, *wawancara*, (Kantor P4TKI Malang. Malang, 22 Oktober 2019)

<sup>79</sup> Pasal 1 Angka 4 Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia RI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal.

pekerja migran Indonesia yang semakin meningkat berarti meningkatkan pula kasus-kasus yang menimpa pekerja migran di luar negeri. Hal ini berpengaruh dengan antrian penjadwalan pemulangan dan penjemputan pekerja migran regional Malang menjadi lebih lama. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Diaz Ridho Putra sebagai berikut:

*“Tidak ada hambatan signifikan yang kami hadapi, tapi kantor kami ini kan wilayahnya luas hampir sebagian besar wilayah di Jawa Timur. Jumlah pekerja migran juga tidak berkurang semakin hari semakin banyak yang diberangkatkan begitu pula dengan permasalahan yang terjadi di luar negeri, semakin hari juga semakin bertambah. Bisa dilihat di database kami bahwa yang mengadukan permasalahan ke kantor P4TKI Malang ini bukan hanya dari wilayah kerja saja bahkan kami juga mendapat pengaduan dari daerah luar Jawa. Oleh karena itu antrian pemulangan kini semakin panjang.”<sup>80</sup>*

**b. Persoalan eksternal yang berasal dari pekerja migran Indonesia regional Malang**

*Pertama*, tingkat pendidikan yang rendah. Pengetahuan pekerja migran yang rendah inilah yang menjadi induk dari berbagai permasalahan yang terjadi. Tingkat pendidikan yang rendah membawa dampak pada kesadaran hukum yang rendah pula. Menjadi seorang pekerja migran memang salah satu jalan bagi seseorang yang memiliki pendidikan rendah untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang tinggi.

Diceritakan alasannya bekerja di luar negeri oleh Indra Dwi Listyanita, seorang pekerja migran korban PHK dari Desa Tulus Rejo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang yang pernah bekerja di Singapura.

*“Lowongan pekerjaan di Malang ini banyak Mbak, tapi ya gajinya paling tidak satu juta bagi saya yang lulusan SMP. Gaji satu juta*

<sup>80</sup> Diaz Ridho Putra, wawancara, (Kantor P4TKI Malang. Malang, 22 Oktober 2019)

*tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya. Gaji suami saya juga sedikit tidak cukup untuk biaya anak sekolah kalau saya tidak nekat bekerja di luar negeri. Awalnya saya lihat tetangga yang kerja di Hongkong kok sepertinya sukses, bisa beli apa aja. Sejak saat itu saya bicara sama suami awalnya dia bilang jangan, tapi kemudian diijinkan satu kali kontrak saja”<sup>81</sup>*

Secara umum, memang tidak bisa dipungkiri bahwa pekerja migran memiliki pendidikan yang rendah. Bahkan dari beberapa informan yang mewakili rata-rata mereka hanya mengenyam pendidikan tingkat SLTP. Kesadaran hukum yang rendah membawa dampak kepada perbuatan pekerja migran yang melanggar hukum pula. Bapak Diaz Ridho Putra sebagai Petugas Perlindungan P4TKI Malang juga menceritakan bagaimana fasilitasi repatriasi juga menjadi alat manipulasi pekerja migran Indonesia yang nakal.

*“Sebenarnya tidak semua pekerja migran yang dipulangkan adalah pekerja migran yang benar-benar bermasalah baik dengan dokumen-dokumennya ataupun dengan majikannya. Fasilitasi repatriasi yang merupakan program pelayanan pemulangan pekerja migran bermasalah ini banyak dimanfaatkan oleh oknum-oknum yang nakal dengan menyerahkan diri agar tertangkap di KBRI dan dipulangkan oleh negara secara gratis. Hal ini biasanya terjadi di Bulan Ramadhan menjelang lebaran. Kalo Mbak mau menemui pekerja migran yang pernah kami pulangkan belum tentu bisa bertemu. Seperti yang saya katakan tadi, mereka dipulangkan bukan benar-benar bermasalah, setelah lebaran pasti banyak diantara mereka yang berangkat lagi untuk bekerja disana.”<sup>82</sup>*

Fasilitasi repatriasi yang diprogramkan oleh pemerintah sebagai pelayanan pemulangan guna menyelamatkan pekerja migran Indonesia yang terkena permasalahan di luar negeri justru kini menjadi sarana yang digunakan pekerja migran Indonesia untuk mengelabui pemerintah. Hal ini biasa terjadi menjelang Hari Raya Idul Fitri. Banyak dari pekerja migran

<sup>81</sup> Indra Dwi Listyanita, wawancara, (Kota Malang, 8 Desember 2019)

<sup>82</sup> Diaz Ridho Putra, wawancara, (Kantor P4TKI Malang. Malang, 22 Oktober 2019)

Indonesia di luar negeri sengaja melarikan diri ke kantor perwakilan Republik Indonesia tujuannya untuk membonceng program pemerintah agar kepulangan mereka dibiayai pemerintah pula.

*Kedua*, kebutuhan pekerja migran yang mendesak. Memutuskan menjadi pekerja migran memang jalan akhir yang ditempuh ketika keadaan ekonomi benar-benar menghimpit. Kondisi yang terlalu terburu-buru ini membawa seseorang jatuh dalam jaringan calo-calo yang berusaha mengambil keuntungan besar atas ketidaktahuan calon pekerja migran.

Sri Miwah Yuliani yaitu pekerja migran asal Desa Druju Kecamatan Sumbermanjing Wetan Kabupaten Malang menceritakan kasusnya di Taiwan karena terjatuh jaringan calo.

*“saya dulu ingin segera berangkat jadi saya mencari PT pemberangkatan yang bisa segera memberangkatkan saya. Karena mengikuti aturan pemerintah itu saya kerepotan harus mencari surat macam-macam jadi saya percaya dengan orang yang mengajak saya itu. Saya cuma belajar bahasa sebentar lalu saya diberangkatkan. Ternyata pekerjaan saya tidak sesuai dengan yang dikatakan oleh PT pemberangkatan, selain itu gaji saya 4 bulan juga tidak diberikan”<sup>83</sup>*

Selain itu Tetik Riwayati asal Desa Argotirto Kecamatan Sumbermanjing Wetan Kabupaten Malang juga mengatakan hal serupa.

*“kelamaan mbak kalo urus surat ini itu, wong kebutuhane wis mepet. Yo aku percaya wae diberangkatkan lewat orang itu, tetanggaku yo onok sing diberangkatne wesan. Ruibet pokok Mbak, gae surat iki nek Surabaya, gae surat sijine maneh nek PT ne. surat kurang iku gak budhal-budhal Mbak. Makane aku pilih diurusne wong wae cek aku gak ribet dewe. Wis percoyo pokoke aku”<sup>84</sup>*

*(“kelamaan Mbak kalau mengurus surat ini itu, kebutuhan sudah mendesak. Aku percayakan melalui orang itu, tetangga saya juga ada*

<sup>83</sup> Sri Miwah Yuliani, wawancara, (Kabupaten Malang, 10 Desember 2019)

<sup>84</sup> Tetik Riwayati, wawancara, (Kabupaten Malang, 10 Desember 2019)

*yang pernah diberangkatkan. Ribet banget, buat surat ini di Surabaya, surat yang satunya di PT nya, surat yang kurang itu tidak diberangkatkan. Maka dari itu saya pilih diuruskan orang biar gak ribet sendiri. Sudah saya percayakan”)*

Sebagian besar calon pekerja migran beranggapan bahwa birokrasi pemerintah sangat berbelit. Prosedur yang dilalui untuk segera diberangkatkan sangat rumit. Kondisi inilah yang menjadi peluang bagi calo-calo pemberangkatan untuk mengobral janji dan iming-iming pemberangkatan cepat.

Dijelaskan Bapak Diaz Ridho Putra Petugas Perlindungan P4TKI Malang ketika menjemput pekerja migran Indonesia korban calo yang dipulangkan dengan keadaan sakit jiwa.

*“Pernah kami menjemput pekerja migran Indonesia yang dipulangkan di bandara Juanda Surabaya dengan gangguan mental tanpa satu dokumenpun yang dibawanya. Kami sangat kesulitan karena kami sendiri tidak tau daerah asalnya mana. Kami hampir saja membawanya ke Malang. Setelah kami menelusuri lebih lanjut mulai dari pemberangkatannya ternyata pekerja migran tersebut berasal dari Lampung. Karena memang selain melakukan perlindungan pekerja migran Indonesia di wilayah kerja kantor kami, kami juga sering menerima pengaduan dari pekerja migran Indonesia diluar wilayah kerja. Ini adalah korban calo yang tidak bertanggung jawab”<sup>85</sup>*

Pekerja Migran Indonesia yang berangkat dengan menggunakan jasa calo pemberangkatan yang menjadi awal permasalahan ketidaklengkapan dokumen-dokumen pekerja migran Indonesia di regional Malang dan juga sering terjadi di daerah-daerah lainnya. Pekerja migran yang bermasalah di luar negeri korban praktek jasa calo akan menyulitkan proses pemulangan yang dilakukan pemerintah melalui lembaga-lembaganya seperti P4TKI

<sup>85</sup> Diaz Ridho Putra, wawancara, (Kantor P4TKI Malang. Malang, 22 Oktober 2019)

Malang karena calo akan menahan dokumen-dokumen pemberangkatan pekerja migran Indonesia. Menggunakan calo pemberangkatan akan menimbulkan banyak masalah karena prosedur administrasi banyak yang dilanggar. Selain itu, praktek calo pekerja migran Indonesia sangat rawan dengan tindak pidana perdagangan orang (TPPO).

Banyaknya pekerja migran Indonesia yang berangkat menggunakan jasa calo pemberangkatan sangat menjadi hambatan pelayanan pemulangan pekerja migran oleh P4TKI Malang ketika terjadi permasalahan di negara penempatan. Calo merupakan salah satu jaringan migrasi ilegal yaitu jaringan yang bekerja terselubung di luar peraturan perundang-undangan dan memiliki pengaruh yang kuat dan meluas.<sup>86</sup>

Calo menjadi tujuan berlarinya masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan tetap. Calo akan berusaha menarik korbannya melalui berbagai cara diantaranya adalah mendekati keluarga dan dengan mendekati calon korban pekerja migran secara langsung. Mereka memberikan informasi gaji yang tinggi dan mengobral biaya pemberangkatan yang murah dibandingkan dengan berangkat melalui jalur resmi.

Sri Miwah Yuliani menceritakan

*“awalnya saya kan dulu tanya-tanya di PJTKI gitu, kemudian didatangi orang ke rumah Mbak. Setelah itu saya ngobrol dan banyak dikasih tau soal kesuksesan TKI di luar negeri yang pernah diberangkatkan. Kemudian orang itu ya obral mau berangkatin saya gitu dengan biaya murah, saya dulu cuma membayar sekitar lima ratus ribu lalu diberangkatkan. Katanya sisa biaya ditanggung PT jadi gaji saya 4 bulan itu tidak diberikan. Saya merasa rugi gaji saya*

---

<sup>86</sup> Abdul Haris dan Nyoman Andika, *Gelombang Migrasi dan Konflik Kepentingan Regional, Dari Perbudakan ke Perdagangan Manusia*, (Yogyakarta: Lesfi, 2002), 97.

*sebanyak itu kok tidak diberikan, kalau dipotong ya seharusnya ada sisanya Mbak, tapi saya selama 4 bulan itu tidak dapat apa-apa”<sup>87</sup>*

Penghasutan dan iming-iming kemudahan menjadi pekerja migran sering kali terjadi, tidak satu dua kejadian saja, namun banyak yang menjadi korban semata-mata tergiur dengan rayuan calo. Untuk meyakinkan korbannya, tidak jarang calo akan memberikan pinjaman untuk membebankan pekerja migran ke luar negeri. Tanpa disadari inilah yang membawa pekerja migran ke dalam permasalahan yang rumit sampai dia kembali ke daerah asalnya. Calo dianggap masyarakat sebagai jalan pintas dengan prosedur yang cepat untuk segera ditempatkan di luar negeri. Prosedur penempatan yang dilakukan oleh calo lebih singkat dibandingkan prosedur penempatan yang dilakukan oleh instansi-instansi resmi pemberangkatan pekerja migran Indonesia.

*Ketiga*, faktor majikan. Faktor majikan menjadi penentu betah atau tidaknya seorang pekerja migran bekerja. Sifat penduduk setiap negara berbeda-beda baik dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal dari diri majikan itu sendiri. Di negara-negara tertentu seperti di Timur Tengah, watak dari majikan kebanyakan adalah galak dan keras kepala sedangkan di negara-negara asia timur seperti Hongkong, Taiwan, China, dan Jepang lebih ke sifat cerewetnya.

Diah Anggraeni, seorang pekerja migran asal Kota Malang yang pernah bekerja di Yordania menuturkan.

---

<sup>87</sup> Sri Miwah Yuliani, *wawancara*, (Kabupaten Malang, 10 Desember 2019)

*“kerja di Yordan itu ya saya takut Mbak, orangnya kan besar-besar, galak-galak. Kalau disuruh ya ngangguk aja. Kerja di sana iku gak bisa apa-apa Mbak, lha wong mau makan aja rasanya takut. Gak ada santainya kerja di sana mbak, ada aja yang harus dilakukan mulai dari nyapu, ngepel, cuci piring, cuci baju banyak kerjanya. Setiap hari itu mbak. Semua sudah dikerjakan pasti masih ada yang disalahkan.”<sup>88</sup>*

Kondisi negara Timur Tengah yang tandus menjadikan sifat sebagian penduduknya keras itulah hal yang menjadi faktor terjadinya kasus-kasus kekerasan yang sering dialami oleh pekerja migran.

Selain itu, kendala pemulangan pekerja migran Indonesia bermasalah berupa ijin pemulangan dari majikan banyak terjadi di Arab Saudi yang biasa disebut *balagh hurub*.<sup>89</sup> Istilah ini biasa disebut KBRI untuk memberikan konfirmasi kepada lembaga terkait perlindungan pekerja migran Indonesia di dalam negeri seperti P4TKI Malang. Hal ini merupakan bentuk koordinasi antara lembaga negara dalam memberikan pelayan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia di luar negeri. Ketika pekerja migran Indonesia kabur dan mencari perlindungan, majikan akan melaporkan mereka telah mencuri dan sebagainya, sehingga itulah yang menyulitkan upaya pemulangan pekerja migran Indonesia. Kendala ijin dari majikan ini bisa terjadi pada pekerja migran Indonesia prosedural maupun non-prosedural.

Menurut Maimunah, seorang pekerja migran Indonesia bermasalah dari Desa Kademangan, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Malang yang pernah bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Arab Saudi.

<sup>88</sup> Diah Anggraeni, *wawancara*, (Kota Malang, 2 Desember 2019)

<sup>89</sup> Tempo.co, “Pemulangan WNI Asal Arab Saudi Terganjil Ijin Majikan”, <https://dunia.tempo.co/read/731619/pemulangan-wni-dari-arab-saudi-terganjal-izin-majikan>, diakses 15 Desember 2019.

*“Sebenarnya ketika saya masih di asrama penampungan PT yang memberangkatkan saya dulu, saya sudah banyak diberi tau kemana saya mengadu jika majikan saya galak. Tapi mengadu pakai handphone saja tidak bisa kalau saya tidak kabur. Tapi kalau saya kabur pasti majikan akan mengadukan saya ke polisi dan mengatakan saya kabur dan telah mencuri sesuatu dari rumahnya. Kalau saya minta ijin baik-baik bisa-bisa saya disiksa.”<sup>90</sup>*

Salah satu tugas P4TKI adalah *crisis center* (pelayanan pengaduan).

Pengaduan yang diterima P4TKI Malang bisa berasal dari pekerja migran Indonesia sendiri dari luar negeri atau dari keluarga pekerja migran Indonesia di dalam negeri. Pengaduan yang diterima memang tidak bisa diproses secara langsung tanpa ada konfirmasi lebih lanjut dari pihak terkait.

*Crisis center* (pelayanan pengaduan) merupakan perwujudan dari amanat Pasal 6 ayat (1) huruf 1 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja migran Indonesia adalah memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan pekerja migran Indonesia ke daerah asal.<sup>91</sup>

Berbeda negara berbeda pula kasusnya. Negara Timur Tengah dengan sistem kerja yang terlalu mengikat, pembatasan hak-hak pekerja dan sebagian besar majikan yang galak dan keras kepala berbeda dengan sistem kerja di Asia Timur seperti Hongkong, Taiwan, China dan Jepang. Di sana sistem kerja bebas, tidak ada pembatasan hak bekerja, pekerja migran boleh melakukan apa saja yang mereka inginkan, termasuk gaya *fashion* yang mereka pilih bebas sehingga bisa dilihat secara langsung pekerja migran dari

<sup>90</sup> Maimunah, *wawancara*, (Kabupaten Malang, 27 Oktober 2019)

<sup>91</sup> Pasal 6 ayat (1) huruf 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Asia Timur lebih terlihat sejahtera dengan gaya *fashion glamor* tidak berbeda dengan majikannya.

Menurut Tetik Riwayati yang pernah bekerja di Hongkong

*“jane kerjo nek Hongkong ki nek pas penak yo penak Mbak. Bose wis koyo koncone dewe. Kerjo nek kono iso libur seminggu pisan, oleh dolen nyandi ae mbak, gawe baju pie ae yo oleh. Yo kadang-kadang bose ancen cerewet po maneh wis tuo. Kari kene ae Mbak”*<sup>92</sup>

*(“sebenarnya bekerja di Hongkong itu kalau kebetulan enak ya enak. Majikan bisa kayak teman. Kan kerja disana juga ada liburnya seminggu sekali, disini boleh keluar kemana saja mbak, pakai baju apa saja juga boleh. Cuma majikan disini cerewet-cerewet apalagi kalau sudah tua. Tinggal TKI nya mbak kuat apa ndak.”)*

Selain penuturan dari Saudari Tetik Riwayati, banyak pekerja migran lainnya yang mengakui bahwa majikan di luar negeri memang cerewet-cerewet. Semua kembali kepada pekerja migran itu sendiri. Sedikit dia melawan, dapat memicu permasalahan yang lebih besar lagi. Namun jika pekerja migran bersifat acuh akan hal tersebut maka ia mampu bertahan lebih lama dalam bekerja.

Realita bahwa bekerja di negara-negara Asia Timur lebih bebas dalam melakukan sesuatu dan bebas berpenampilan ini juga tidak berarti bebas masalah. Kebebasan berpenampilan yang kebarat-baratan justru menjadi sumber permasalahan yaitu pelecehan seksual. Perlakuan tidak senonoh lebih banyak terjadi di negara-negara dengan kebebasan yang tinggi.

Implementasi fasilitasi repatriasi memang menjadi jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi. P4TKI Malang sudah mengupayakan perlindungan pekerja migran regional Malang melalui fasilitasi repatriasi atau

<sup>92</sup> Tetik Riwayati, *wawancara*, (Kabupaten Malang, 10 Desember 2019)

pelayanan pemulangan secara optimal. Namun persoalan yang semakin hari semakin kompleks menjadi penghambat yang harus ditemukan jalan keluarnya.

**c. Upaya Penyelesaian Persoalan-Persoalan yang Dihadapi P4TKI Malang dalam Implementasi Fasilitas Repatriasi**

Menurut teori Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat dapat dibedakan menjadi dua yaitu perlindungan hukum represif dan perlindungan hukum preventif.<sup>93</sup> Perlindungan hukum represif merupakan penyelesaian dari perkara yang terjadi sedangkan preventif adalah pencegahan agar perkara tersebut tidak terjadi. Berikut upaya perlindungan hukum represif dan preventif yang dilakukan oleh P4TKI Malang dalam menyelesaikan persoalan-persoalan terhadap implementasi fasilitas repatriasi:

**1) Upaya Perlindungan Hukum Represif**

*Pertama*, melakukan koordinasi dengan unit pelaksana teknis lainnya atau dengan lembaga pusat untuk melengkapi fasilitas penjemputan pemulangan pekerja migran Indonesia. Upaya yang dilakukan dari hambatan yang datang dari kurangnya fasilitas penjemputan pekerja migran Indonesia yang bermasalah dengan kondisi sakit atau meninggal. Upaya yang dilakukan P4TKI Malang yaitu dengan melakukan koordinasi dengan lembaga-lembaga terkait perlindungan pekerja migran Indonesia yang memiliki fasilitas yang sedang dibutuhkan atau mengatur tempat debarkasi pekerja migran Indonesia

---

<sup>93</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), 4

dengan lembaga terkait yang paling dekat dan mempunyai fasilitas yang dibutuhkan.

Menurut cerita Bapak Diaz Ridho Putra Petugas Perlindungan P4TKI Malang ketika menjemput pekerja migran Indonesia yang dipulangkan dengan keadaan meninggal.

*“Peristiwa yang menimpa Ira N. S adalah salah satu contohnya. Ira N. S adalah pekerja migran dari Kabupaten Malang yang ditempatkan di Hongkong kemudian mengalami sakit dan meninggal di negara tersebut dan dipulangkan pada 24 September 2019 kemarin. Kabupaten Malang termasuk wilayah kerja kantor kami sehingga seharusnya jenazah Ira dijemput di Bandara Juanda Surabaya. Namun karena P4TKI belum memiliki ambulan sendiri akhirnya jenazah Ira dijemput di bandara Bandara Soekarno Hatta Jakarta atas koordinasi dengan BNP2TKI. Dimanapun penjemputannya sebenarnya tidak masalah bagi kami karena fasilitasi repatriasi adalah program pemerintah yang dibiayai oleh APBN”<sup>94</sup>*

Kerjasama merupakan kunci kelancaran dan keberhasilan suatu upaya. Begitupun dengan tugas P4TKI yang merupakan UPT dari BNP2TKI juga membutuhkan kerjasama terutama dari lembaga pusatnya untuk memperlancar tugasnya. Ketidaklengkapan fasilitas yang dimiliki oleh P4TKI menjadi tanggung jawab BNP2TKI sehingga pekerjaan bisa diselesaikan sesuai jadwalnya.

Kepulangan pekerja migran Indonesia dari luar negeri seluruhnya dibiayai oleh pemerintah yang sudah dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). APBN adalah rencana kerja atau program pemerintah yang sudah disusun dan diperhitungkan pembiayaannya secara sistematis berupa penerimaan dan pengeluaran dalam masa waktu satu

---

<sup>94</sup> Diaz Ridho Putra, *wawancara*, (Kantor P4TKI Malang. Malang, 22 Oktober 2019)

tahun anggaran yang disusun oleh pemerintah pusat dengan persetujuan DPR.<sup>95</sup> Hal ini sesuai dengan Pasal 6 Peraturan BNP2TKI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal.

*Kedua*, upaya mediasi penyelesaian sengketa pekerja migran dengan PT jasa penempatan pekerja migran dan penelusuran berkas-berkas alamat dari pekerja migran *undocumented* untuk mengembalikannya ke daerah asal. Terkait dengan permasalahan pekerja migran ilegal tanpa dokumen atau dokumennya masih ditahan oleh PT yang memberangkatkan, P4TKI bekerja secara optimal untuk mengumpulkan kembali dokumen-dokumen yang ditahan oleh PT pemberangkatan dengan cara mempertemukan dengan pekerja migran untuk dilakukan mediasi. Mediasi yang dilakukan bertujuan untuk mempertemukan kedua belah pihak agar memenuhi hak masing-masing.

Menurut Bapak Diaz Ridho Putra sebagai Petugas Perlindungan P4TKI Malang.

*“Kami sangat banyak mendapat kesulitan dalam menjalankan tugas terkait dengan PMI yang diberangkatkan calo PJTKI tidak resmi. Setelah pekerja migran dipulangkan pasti ada sengketa terutama urusan gaji. Banyak pekerja migran yang belum menerima gajinya secara keseluruhan sehingga kami perlu mempertemukan mereka untuk di mediasi. Mediasi tidak berarti langsung menyelesaikan masalah, malah kadang terjadi keributan. Namun jika hal itu terjadi maka tugas kami adalah menyerahkan masalah ke UPT atasan kami, bisa BP3TKI atau LP3TKI. Namun jika permasalahan tidak kunjung usai kami menyerahkan pada pengadilan. memang begini mbak meneliti perkara pekerja migran itu tidak ada selesainya.”<sup>96</sup>*

<sup>95</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Keuangan Negara*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 76

<sup>96</sup> Diaz Ridho Putra, *wawancara*, (Kantor P4TKI Malang. Malang, 22 Oktober 2019)

Calo-calo akan menahan dokumen-dokumen milik PMI bermasalah yang dibutuhkan oleh P4TKI Malang sebagai syarat administrasi pemulangan pekerja migran Indonesia ke daerah asalnya. Selain itu calo juga akan melakukan penjemputan kepada pekerja migran Indonesia di debarkasi kedatangan dengan mengaku sebagai keluarga pekerja migran Indonesia. Upaya yang bisa dilakukan oleh P4TKI Malang hanya mengembalikan pekerja migran Indonesia bermasalah yang berada di *shelter* penampungan yang sudah tidak diurus oleh calonya tanpa dokumen-dokumen. Tidak berhenti sampai disitu, PJTKI yang didalamnya terdapat jaringan calo menahan gaji pekerja migran Indonesia sehingga menimbulkan sengketa antara pekerja migran Indonesia dengan PJTKI tersebut.

Tugas P4TKI sebagai lembaga yang memiliki tugas perlindungan terhadap PMI yaitu menjadi tempat mediasi atau penyelesaian sengketa antara PMI dengan PJTKI atau calo-calo yang terlibat permasalahan dengan pekerja migran Indonesia. Pekerja migran Indonesia dan perwakilan dari PJTKI yang memberangkatkan kemudian akan dipanggil ke kantor P4TKI untuk selanjutnya dilakukan mediasi untuk mempertemukan permasalahan dan menyelesaikan hak masing-masing yang masih disengketakan.

Tugas mediasi ini diamanatkan oleh Pasal 77 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

*“(1) Dalam hal terjadi perselisihan antara Pekerja Migran Indonesia dengan pelaksana penempatan mengenai Pelaksanaan Perjanjian, Penyelesaian dilakukan secara musyawarah, (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan*

*penyelesaian perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Pemerintah Daerah Kabupaten/kota, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Pusat, (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/ atau gugatan melalui pengadilan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”<sup>97</sup>*

Upaya mediasi dilakukan oleh pihak P4TKI Malang, namun ketika mediasi tidak berhasil akan diserahkan kepada unit pelaksana teknis BNP2TKI lainnya yaitu BP3TKI Surabaya. Jika upaya tersebut juga tidak menemui titik temu maka hal terakhir yang dilakukan adalah menyerahkan permasalahan ke pengadilan.

*Ketiga*, pencegahan praktek percaloan. Upaya untuk mengurangi praktek calo dan sponsor pengiriman pekerja migran Indonesia secara ilegal sudah dilakukan oleh pemerintah melalui BNP2TKI beserta UPT-nya di daerah-daerah, serta perangkat penegak hukum lainnya sesuai amanat Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan BNP2TKI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal.

Upaya ini harus disertai dengan pelayanan birokrasi yang terbuka mulai dari pemberangkatan sampai dengan kepulangan pekerja migran Indonesia dan yang paling penting adalah menjauhkan pekerja migran dari pungutan liar serta meregistrasi ulang lembaga penyalur pekerja migran.

---

<sup>97</sup> Pasal 77 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kemudahan yang ditawarkan oleh calo memang menggiurkan. Oleh karena itu penegak hukum harus menertibkan keberadaan calo saat penempatan dan pemulangan pekerja migran Indonesia. Pemerintah harus menyederhanakan mekanisme dan prosedur penempatan dan pemulangan pekerja migran Indonesia. Birokrasi dalam penerbitan dokumen yang diperlukan dalam penempatan dan pemulangan pekerja migran Indonesia harus lebih dikoordinasikan dan diintegrasikan dengan baik.

Prosedur yang rumit perlu dipangkas namun tetap dalam kaidah peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>98</sup> Pemangkasan atau penyederhanaan ini dilakukan dengan pengurusan dokumen-dokumen yang biasa dilakukan di pusat bisa dilayani di daerah-daerah sehingga lebih efisien. Tujuan utama dari adanya penyederhanaan birokrasi adalah agar tidak terjadi pemberangkatan dan penjemputan pekerja migran Indonesia oleh calo-calo yang tidak bertanggung jawab.

Pemerintah dengan lembaga-lembaga yang terkoordinasi dalam masalah perlindungan pekerja migran Indonesia membuat sistem pengaduan ketika pekerja migran Indonesia mendapatkan masalah di negara penempatan. Pemerintah sudah menyiapkan jaringan untuk pengaduan melalui telepon, pesan seluler, *website*, maupun *faxsimile* yang memberikan layanan pengaduan 24 jam kepada masyarakat pada umumnya dan keluarga maupun pekerja migran sendiri selagi mereka mendapatkan masalah dalam bekerja di luar negeri. Layanan telepon bebas biaya dalam negeri dapat

---

<sup>98</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 246

menghubungi 0800 1000 sedangkan untuk luar negeri yaitu 062 21 29244800. Sementara untuk pengaduan pesan seluler dengan mengirim pesan pada nomor 7266 dan *faximile* ke nomor 162 21 29244810 dan 162 21 29244811. Untuk pengaduan melalui website dengan surat elektronik dapat dikirimkan ke [halotki@bnp2tki.go.id](mailto:halotki@bnp2tki.go.id)

## 2) Upaya Perlindungan Hukum Preventif

Sosialisasi secara intensif dan menyeluruh kepada calon pekerja migran khususnya regional Malang untuk menambah pengetahuan dan mengenalkan mereka pada kondisi masing-masing negara penempatan. Sosialisasi merupakan bentuk pencegahan preventif persoalan-persoalan yang mungkin saja akan terjadi.

Upaya membentuk pribadi yang sadar hukum berarti memberikan pengetahuan dengan hukum yang bersangkutan. Pengetahuan terhadap hukum merupakan proses awal yang penting agar timbul kesadaran calon pekerja migran terhadap hukum.<sup>99</sup> Pengetahuan terhadap hukum dimaknai secara kompleks berarti mengetahui apa saja yang diatur, apa saja yang dilarang, dan apa saja yang harus dilakukan.

Untuk mewujudkan kesadaran hukum diantara pekerja migran, upaya preventif yang dilakukan P4TKI Malang adalah melakukan sosialisasi seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 8 ayat (3) huruf a bahwa salah

---

<sup>99</sup> Muslan Abdurrahman. *Ketidakpatuhan TKI, Sebuah Diskriminasi Hukum*. (Malang: UMM Press, 2006), 137.

satu perlindungan teknis adalah pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi.

Dalam implementasinya sosialisasi dilakukan berdasarkan Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan pekerja migran kepada masyarakat dengan melibatkan pemerintah desa. Namun hal itu tidak berjalan sesuai rencana seperti yang dijelaskan oleh Bapak Diaz Ridho Putra.

*“sosialisasi secara terbuka dengan dibantu perangkat daerah sudah kami lakukan namun tidak ada antusias dari masyarakat karena ya mungkin dianggap tidak penting dan nggak semua orang mau jadi pekerja migran mbak, oleh karena itu sosialisasi kita lakukan kepada calon pekerja migran yang berangkat melalui kantor kami saja atau yang secara resmi, untuk yang berangkat dengan PJTKI lainnya baik resmi atau tidak resmi kami hanya bisa menghimbau ke PJTKI untuk memberikan sosialisasi secara intensif.”<sup>100</sup>*

Tidak semua calon pekerja migran menganggap sosialisasi itu penting. Bahkan ada yang beranggapan bahwa informasi seputar bekerja di luar negeri dapat mereka dapatkan dari mulut ke mulut yang disampaikan teman atau orang lain seperti keterangan Maimunah berikut:

*“selama di penampungan PT ya ada Mbak kayak pengajaran gitu, banyak yang mengikuti tapi ya habis itu lupa mbak. Informasi yang diingat itu malah yang biasa kami bicarakan sama temen-temen yang mau berangkat itu. Biasanya kan teman-teman gosip katanya tetangga- katanya tetangga gitu. Ngantuk Mbak semuanya kalau diceramahi masalah gituan terus sama petugas”*

Tidak hanya Maimunah yang mengakui bahwa dia tidak pernah mendengarkan sosialisasi namun banyak calon pekerja migran yang memang

---

<sup>100</sup> Diaz Ridho Putra, wawancara, (Kantor P4TKI Malang. Malang, 22 Oktober 2019).

merasa bosan dan ngantuk jika menerima materi seputar pengetahuan di luar negeri. Sosialisasi bukan hanya sekedar informasi yang mengabarkan keadaan di luar negeri namun memberikan pengetahuan tentang peraturan yang bisa mereka patuhi untuk kelangsungan pekerjaan mereka selama di luar negeri. Pengetahuan yang diperoleh dari sosialisasi dapat menjadi pegangan untuk melindungi diri sendiri agar tidak menjadi korban penyiksaan maupun penipuan.

## **2. Implementasi Fasilitasi Repatriasi Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Undang-undang diciptakan oleh wakil rakyat guna melindungi kepentingan rakyat. Undang-undang yang sudah dibentuk dan disahkan seharusnya dipatuhi oleh seluruh lapisan masyarakat untuk menciptakan ketertiban tanpa ada pelanggaran hak di semua bidang kehidupan khususnya dalam penelitian ini adalah bidang ketenagakerjaan.

Bertolak dari Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri.<sup>101</sup> Terkait dengan pekerja di luar negeri atau yang disebut sebagai pekerja migran Indonesia masih sering terjadi permasalahan yang melanggar hak-hak pekerja migran di luar negeri.

---

<sup>101</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja migran Indonesia dilindungi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang tersebut kemudian dilaksanakan oleh BNP2TKI yang salah satunya Unit Pelaksana Teknis (UPT) adalah Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang.

Untuk mengurangi permasalahan yang terjadi P4TKI Malang harus mematuhi beberapa prinsip diantaranya adalah transparansi adalah prinsip dimana P4TKI harus menyediakan informasi yang lengkap dan akurat kepada calon pekerja migran tentang seluk-beluk pekerjaan di luar negeri, bebas adalah tidak boleh ada pemaksaan tentang pemilihan bidang kerja yang dikehendaki oleh calon pekerja migran, objektif terhadap semua pekerja migran, adil dan setara tanpa melakukan diskriminasi terhadap golongan tertentu.

Prinsip-prinsip tersebut sudah dilaksanakan dengan baik oleh P4TKI Malang sesuai diiringi dengan asas-asas yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa 1) Asas Keterpaduan yaitu sinergi yang dibuat pihak-pihak terkait penempatan dan perlindungan pekerja migran, 2) Asas Persamaan Hak merupakan jaminan untuk pekerja migran agar memperoleh perlakuan yang sama kesempatan yang sama dalam pekerjaan dan juga kehidupan yang layak seperti yang telah diamanatkan oleh perundang-undangan, 3) Asas Pengakuan Atas Martabat dan Hak Asasi Manusia yaitu perlindungan pekerja migran harus mencerminkan adanya penghormatan terhadap keberadaan

manusia sebagai makhluk Tuhan yang memiliki hak yang sama demi menjunjung martabat manusia, 4) Asas Demokrasi adalah asas yang menjamin pekerja migran untuk bebas memberikan pendapat, berserikat, dan berkumpul. 5) Asas Keadilan Sosial merupakan asas yang menekankan kepada pemerataan, tidak diskriminatif dan menyeimbangkan antara hak dan kewajiban, 6) Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender merupakan asas yang memberikan kedudukan dan peran yang seimbang antara laki-laki dan perempuan, 7) Asas Nondiskriminasi adalah asas penjaminan kesetaraan hak tanpa memandang ras, suku, agama, etnis, kelompok, golongan, bahasa dan lain sebagainya, 8) Asas Anti Perdagangan Manusia adalah asas untuk tidak melakukan perekrutan tenaga kerja dengan cara kekerasan yang dikendalikan oleh pihak-pihak yang ingin mengeksploitasi pekerja migran, 9) Asas Transparansi merupakan asas perlindungan pekerja migran yang terbuka, jelas, dan jujur, 10) Asas Akuntabilitas adalah bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat dalam perlindungan pekerja migran, 11) Asas berkelanjutan maksudnya adalah asas yang perlindungan PMI harus mencakup seluruh tahapan perlindungan pekerja migran baik sebelum, selama, maupun setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan masa kini dan masa yang akan datang.<sup>102</sup>

Penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri merupakan tugas pemerintah dengan melakukan koordinasi UPT sampai ke

---

<sup>102</sup> Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

daerah-daerah.<sup>103</sup> Penempatan dan perlindungan pekerja migran merupakan hal genting yang harus mendapatkan khusus karena menyangkut harkat dan martabat pekerja migran.<sup>104</sup> Beberapa lembaga terkait dengan penempatan dan perlindungan pekerja migran adalah Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), Departemen tenaga kerja, BNP2TKI, kantor imigrasi dan Departemen Luar Negeri atau Perwakilan RI.

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ada tiga pembagian perlindungan yaitu perlindungan sebelum bekerja, perlindungan selama bekerja dan perlindungan setelah bekerja. Pasal 21 huruf h Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa fasilitasi repatriasi termasuk dalam perlindungan selama bekerja.

Fasilitasi repatriasi merupakan upaya pemerintah untuk menyelamatkan dan memulangkan pekerja migran yang bermasalah di negara penempatan serta menyelesaikan sengketa antara pekerja migran baik dengan majikan atau dengan kantor jasa pemberangkatan agar tidak ada pelanggaran hak.

Pada intinya P4TKI Malang sudah bekerja keras untuk melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia khususnya dalam hal perlindungan. Permasalahan yang menjadi hambatan tidak selalu berasal

---

<sup>103</sup> Arief Syafrianto, *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Asal Kalimantan Barat yang Bekerja di Malaysia, Skripsi Universitas Tanjungpura, 2013. 3*

<sup>104</sup> Abdul Haris, *Migrasi Internasional di Asia Tenggara: Prospek dan Implikasi yang Ditimbulkan*, (Malang: UMM Press, 1997), 52.

dari P4TKI Malang saja namun banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

### **3. Implementasi Fasilitasi Repatriasi Pekerja Migran Indonesia Ditinjau dari Hukum Islam**

#### **a. Konsep Perlindungan Pekerja Migran Perspektif Hukum Islam**

Suatu negara pasti memiliki pemerintahan dimana salah satu tugas didalamnya adalah untuk melindungi rakyatnya. Rasulullah mengajarkan pemerintah sebagai pihak yang memiliki kekuatan harus menjamin keamanan dan keselamatan rakyatnya.<sup>105</sup> Islam adalah agama yang mengajarkan kedamaian dengan tujuan agar datangnya kebaikan dan kesejahteraan umat manusia baik di dunia maupun di akhirat. Dalam segala aktifitas manusia, khususnya dalam hal mencari rezeki dari Allah SWT, Islam mengajarkan lima misi yaitu memelihara Agama, memelihara Jiwa, memelihara Akal, memelihara Keturunan dan memelihara Harta.<sup>106</sup>

Menurut Ibnu Taymiyyah, untuk mewujudkan masyarakat yang damai dan sejahtera, sebuah negara harus memiliki pemerintahan.<sup>107</sup> Membentuk suatu pemerintahan bukan hanya dilatarbelakangi oleh keinginan mewujudkan kehidupan masyarakat yang sejahtera dan damai namun juga merupakan perintah agama yaitu Firman Allah SWT dalam QS. An-Nur ayat

55

<sup>105</sup> Asy Syariah Edisi 095, Manhaji “Hubungan Anatar Rakyat dan Pemerintah dalam Pandangan Islam”, <https://asysyariah.com/hubungan-antara-rakyat-dan-pemerintah-dalam-pandangan-islam/>, diakses 25 Desember 2019

<sup>106</sup> Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer*, (Jakarta: Gema Insane Press, 1996), 42

<sup>107</sup> Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Pemerintahan Islam Menurut Ibnu Taymiyyah*, Terjemahan Munfid, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 43.

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ  
 مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ۗ يَعْبُدُونَنِي  
 لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا ۗ وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ<sup>108</sup>

Artinya: *:Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa di muka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. dan Barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik.<sup>109</sup>*

Bukti perwujudan dari adanya pemerintah itu sendiri adalah lahirnya peraturan atau perundang-undangan untuk menertibkan kehidupan masyarakat. Penertiban bertujuan untuk melindungi masyarakat dari penindasan baik yang berasal dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Berkaitan dengan perlindungan pekerja migran di luar negeri, kebijakan pemerintah diimplementasikan dengan pembentukan unit pelaksana teknis di daerah-daerah untuk menjangkau dan memudahkan penanganan permasalahan pekerja migran di luar negeri dengan pemulangan ke daerah asalnya atau dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia disebut dengan fasilitasi repatriasi.

<sup>108</sup> QS. An-Nur (24): 55

<sup>109</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Syaamilquran, 2009), 357.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لنتَ لَهُم<sup>110</sup>

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka.....”<sup>111</sup>

Redaksi tersebut memberi penjelasan bahwa dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada masyarakat, pemerintah harus tetap berlaku damai untuk menjaga agar tidak menimbulkan konflik yang dapat merugikan banyak orang. P4TKI Malang dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja migran dengan PJTKI yang memebbrangkatkan pasca tiba di daerah asal adalah dengan melakukan perdamaian yaitu mediasi untuk mepertemukan kepentingan masing-masing pihak.

Islam tidak memihak gender laki-laki atau perempuan dalam hal perlindungan. Namun karena memang kondisi wanita yang lebih lemah dari laki-laki, perempuan harus lebih banyak mendapatkan perlindungan dari berbagai pihak. Diinformasikan oleh BNP2TKI kepada P4TKI Malang bahwa pada tahun 2018 jumlah PMI Wanita atau yang biasa disebut Tenaga Kerja Wanita (TKW) mencapai 80% dari jumlah keseluruhan pekerja migran Indonesia yang berhasil ditempatkan di luar negeri. Dari jumlah tersebut sebagian besar merupakan pembantu rumah tangga.<sup>112</sup>

<sup>110</sup> QS. Ali ‘Imran (3): 159

<sup>111</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya* (Bandung: Syaamilquran, 2009), 71.

<sup>112</sup> Database bagian perlindungan P4TKI Malang, Data Perlindungan 2015-2019 berdasarkan wilayah kerja P4TKI Malang. 22 Oktober 2019.

Ada empat prinsip ketenagakerjaan perspektif Islam untuk memuliakan hak pekerja yaitu<sup>113</sup>:

1) Prinsip kemerdekaan manusia

Kemerdekaan manusia diperintahkan secara langsung oleh Nabi Muhammad SAW untuk tidak melakukan perbudakan dengan tujuan untuk membentuk kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Prinsip ini melarang agar tidak terjadi sistem jual beli pekerja dan pengabaian hak-hak manusia khususnya yang sering terjadi terhadap pekerja migran di luar negeri. Prinsip kemerdekaan manusia sebagai bentuk penghormatan atas independensi manusia agar tidak dikendalikan oleh orang lain.

2) Prinsip kemuliaan derajat manusia

Semua manusia dilahirkan dalam keadaan yang sama yaitu dalam posisi yang mulia. Tidak ada seorangpun yang dilahirkan dengan keadaan lebih terhormat dari manusia lainnya. Hanya saja ketika telah dewasa tingkat ketakwaanlah yang akan menjadi derajat kemuliaan seseorang di sisi Allah SWT. Dalam Islam, semua orang diwajibkan menghormati pekerjaan orang lain asalkan itu halal dan tidak merugikan pihak lain. Kemuliaan pekerjaan dilihat dari besarnya kontribusi bagi orang lain seperti hadits berikut

<sup>113</sup> <sup>113</sup> Prof. Muhammad, “Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam”, <https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>, diakses 28 Desember 2019.

*“sebaik-baik manusia diantara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain”* (HR. Bukhari dan Muslim)

Kecenderungan manusia memang akan memandang lebih tinggi seseorang yang memiliki profesi bagus, menghasilkan banyak uang sehingga meremehkan pekerjaan yang rendah dan sederhana. Ajaran Islam sangat melarang meremehkan profesi rendah karena sesungguhnya yang mengetahui kemuliaan sebuah pekerjaan hanya Allah SWT.

3) Prinsip keadilan dan anti diskriminasi

Prinsip inilah yang sering dilanggar dalam lingkungan pekerja migran di luar negeri. Pekerja migran yang datang dianggap sebagai orang rendah bukan bagian mereka sehingga tidak perlu dihormati keberadaannya. Dalam sejarah Islam, Rasulullah SAW juga pernah memiliki budak namun beliau senantiasa memperlakukan budak tersebut dengan adil dan penuh penghormatan. Bahkan budak Rasulullah SAW tersebut adalah orang yahudi namun beliau tidak pernah memaksakan agama kepada budaknya untuk mengikuti agamanya.

4) Prinsip kelayakan upah pekerja

Guna mengejar keuntungan yang besar, terkadang majikan mengabaikan hak gaji pekerjanya. Hal ini sering terjadi pada pekerja migran yang bekerja bertahun-tahun namun tidak menerima gaji dari majikannya. Islam mengajarkan dalam

pemberian upah pekerja harus memenuhi dua kriteria yaitu adil dan mencukupi. Prinsip ini terangkum dalam Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Imam Al-Baihaqi

*“berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya terhadap apa yang dikerjakan”*

Pekerja berhak menerima gajinya setelah melakukan pekerjaannya. Menunggak gaji pekerja berarti telah melanggar kontrak kerja yang bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Dalam memberikan gaji seorang majikan juga harus tau proporsinya yang kini biasa disebut dengan Upah Minimum Regional (UMR). Tidak boleh majikan memberikan gaji jauh dibawah UMR sehingga tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Pentingnya keadilan dalam pengupahan ini juga dipertegas oleh Rosulullah SAW dalam hadits riwayat Muslim:

*“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan kepada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)*

Islam sangat memperhatikan bagaimana seseorang memperlakukan pekerjaannya agar tidak terjadi penindasan antar sesama manusia. Manusia diciptakan untuk saling mengenal dan

saling membantu bukan saling menindas dan merampas hak yang lainnya.

**b. Implementasi Fasilitasi Repatriasi Sebagai Bentuk Pembebasan Penindasan Pekerja Migran dari Majikan**

Salah satu tujuan datangnya Islam pada sejarahnya adalah untuk menghapus ketidakadilan dalam tenaga kerja. Sebelum masa kenabian, perbudakan menjadi budaya masyarakat khususnya yang lebih berkuasa. Namun kita tidak sepenuhnya bisa menyamakan budak dengan tenaga kerja. Budak bukan tenaga kerja begitupun sebaliknya. Perbudakan merupakan suatu tindakan bebas memperlakukan budak sesuai keinginan majikan namun majikan tidak boleh memperlakukan tenaga kerja sesuai kemauannya karena ada perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja. Bahkan pada masa perbudakan ini, majikan diperbolehkan melakukan jual beli budak di pasar budak namun tidak dengan tenaga kerja, majikan tidak diperkenankan melakukan jual beli tenaga kerja karena termasuk bentuk tindak pidana perdagangan orang (TPPO).<sup>114</sup> Hak asasi budak secara mutlak berada di tangan majikan. Tidak ada cara lain untuk memerdekakan budak kecuali dengan membeli dari majikannya.

Nabi Muhammad SAW menghimbau majikan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja ataupun budak masa itu dengan memberikan bagian zakat kepada para budak. Baru ketika Nabi

<sup>114</sup> Prof. Muhammad, "Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam", <https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>, diakses 28 Desember 2019

Muhammad SAW hijrah ke Madinah, perbudakan gencar-gencar dihapuskan disana namun berubah menjadi tenaga kerja yang keberadaannya dilindungi dan bebas dari penindasan.

Meskipun Islam sudah menghapus praktek perbudakan sejak zaman kenabian, namun tidak jarang kini banyak pekerja yang diperlakukan seperti budak khususnya bagi pekerja migran yang bekerja di luar negeri. Pekerja migran yang tidak beruntung diperlakukan tidak manusiawi oleh majikannya layaknya seorang budak. Banyak pengaduan yang diterima oleh pemerintah melalui unit pelaksana teknis seperti P4TKI Malang seperti pekerja migran yang mengalami kekerasan, tidak menerima gaji, pelecehan seksual dan pembatasan hak-hak lainnya.

Untuk membebaskan pekerja migran dari penyiksaan dan perbudakan di luar negeri, pemerintah selanjutnya mengeluarkan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dimana di dalam Pasal 21 Huruf h bahwa salah satu perlindungan pekerja migran selama bekerja di luar negeri adalah adanya fasilitasi repatriasi. Repatriasi yang dilakukan oleh pemerintah bertujuan untuk mengembalikan pekerja migran ke daerah asalnya dan menyelesaikan permasalahannya baik dengan majikan atau dengan perusahaan jasa pemberangkatan.

Fasilitasi repatriasi merupakan bentuk perjuangan pemerintah dalam membela orang yang lemah atau tertindas. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisa ayat 75

وَمَا لَكُمْ لَاتُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالْمُسْتَضْعَفِينَ مِنَ الرِّجَالِ وَالنِّسَاءِ وَالْوِلْدَانِ الَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا أَخْرِجْنَا مِنْ هَذِهِ الْأَقْرَبِ الظَّالِمِ أَهْلُهَا وَاجْعَل لَّن مِنْ لَدُنْكَ وَلِيًّا وَاجْعَل لَّن مِنْ لَدُنْكَ نَصِيرًا<sup>115</sup>

Artinya: Mengapa kamu tidak mau berperang di jalan Allah dan (membela) orang-orang yang lemah baik laki-laki, wanita-wanita maupun anak-anak yang semuanya berdoa: "Ya Tuhan kami, keluarkanlah kami dari negeri ini (Mekah) yang zalim penduduknya dan berilah kami pelindung dari sisi Engkau, dan berilah kami penolong dari sisi Engkau!"<sup>116</sup>

Ayat tersebut memerintahkan seseorang untuk membela pihak yang lemah terlebih dia adalah seorang pemimpin. Seperti halnya fasilitasi repatriasi merupakan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah sebagai fasilitasi pemulangan sekaligus pembelaan terhadap pekerja migran di luar negeri dengan berbagai permasalahan. Pekerja migran di luar negeri bisa disebut dalam kondisi lemah karena mereka berada di luar negeri di bawah kendali majikan. Fasilitasi repatriasi yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran tersebut sudah sesuai dengan prinsip Islam untuk saling tolong menolong dan melindungi pihak yang lemah.

<sup>115</sup> QS. An-Nisa (04): 75

<sup>116</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Syaamilquran, 2009), 90



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Persoalan-persoalan yang menjadi hambatan terhadap implementasi fasilitasi repatriasi oleh P4TKI Malang diklasifikasikan menjadi dua yaitu: persoalan internal yang berasal dari lembaga P4TKI Malang dan persoalan eksternal yang disebabkan oleh pekerja migran itu sendiri.

Persoalan internal yang berasal dari lembaga P4TKI Malang adalah *pertama*, fasilitas repatriasi yang tidak memadai. Fasilitas tersebut diperuntukkan bagi pekerja migran yang tiba di debarkasi dengan keadaan sakit fisik maupun jiwa, lumpuh, dan meninggal. *Kedua*, wilayah kerja P4TKI Malang yang begitu luas sehingga menambah antrian penjadwalan

repatriasi yang harus dilakukan untuk segera menyelesaikan permasalahan pekerja migran regional Malang di luar negeri.

Persoalan eksternal yang berasal dari pekerja migran sendiri meliputi *pertama*, tingkat pendidikan yang rendah. Tingkat pendidikan yang rendah membawa konsekuensi dengan kesadaran hukum pekerja migran yang rendah pula. *Kedua*, kebutuhan ekonomi pekerja migran yang mendesak sehingga mendorong pekerja migran untuk masuk dalam jaringan percaloan yang menggunakan pekerja migran sebagai alat mencari keuntungan yang besar. *Ketiga*, faktor majikan. Majikan menjadi penentu betah atau tidaknya pekerja migran bekerja.

Upaya perlindungan yang dilakukan dibagi menjadi upaya represif dan preventif.

Upaya represif: *Pertama*, melakukan koordinasi dengan UPT lain atau dengan lembaga pusat untuk melengkapi fasilitas penjemputan pemulangan pekerja migran Indonesia. *Kedua*, upaya mediasi penyelesaian sengketa pekerja migran dengan PT jasa penempatan pekerja migran dan penelusuran berkas-berkas alamat dari pekerja migran *undocumented* untuk mengembalikannya ke daerah asal. *Ketiga*, pencegahan praktek percaloan.

Upaya preventif: sosialisasi secara intensif dan menyeluruh kepada calon pekerja migran khususnya regional Malang untuk menambah pengetahuan dan mengenalkan mereka pada kondisi masing-masing negara penempatan.

2. Implementasi fasilitasi repatriasi yang dilaksanakan oleh P4TKI Malang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sudah sesuai, beberapa hal persoalan yang menjadi hambatan tidak hanya berasal dari P4TKI Malang namun banyak faktor luar yang turut mempengaruhi.
3. Implementasi fasilitasi repatriasi yang dilaksanakan oleh P4TKI Malang ditinjau dari Hukum Islam sesuai dengan prinsip ta'awun atau tolong menolong terhadap sesama khususnya orang yang lemah.

#### **B. Saran**

Saran yang diberikan peneliti untuk P4TKI Malang untuk meningkatkan kinerjanya dalam melindungi pekerja Migran Indonesia diantaranya adalah meningkatkan koordinasi dengan unit pelaksana teknis (UPT) lainnya terkait kelengkapan fasilitas penjemputan, mengatur manajemen perlindungan pekerja migran Indonesia sebaik mungkin yang berhubungan dengan pemerintah maupun swasta, menyederhanakan prosedur birokrasi yang rumit agar calon pekerja migran tidak tergodanya dengan bujuk rayu calo, meningkatkan kualitas pelayanan yang mudah, murah dan cepat, lebih menggiatkan sosialisasi guna meningkatkan kompetensi pekerja migran Indonesia agar memiliki daya saing di pasar tenaga kerja internasional, meningkatkan transparansi dan penegakan hukum, dan lebih konsekuen di bidang perlindungan pekerja migran Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku

Al-Qur'an al-Karim

Abdurrahman, Muslan. *Ketidakpatuhan TKI, Sebuah Diskriminasi Hukum*. Malang: UMM Press, 2006.

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Asikin, Zaenal dan Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo, 1993.

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Syaamilquran, 2009.

Disnakertrans Wonosobo dan Tim SBMI Wonosobo. *Buku Saku Tenaga Kerja Indonesia*. Wonosobo: Disnakertrans Wonosobo, 2017.

al-Ghaffar, Abdur-Rasul Abdul Hasan. *Wanita Islam dan Gaya Hidup Modern*. Bandung: Pustaka Hidayah, 1995.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

Haris, Abdul dan Nyoman Andika. *Gelombang Migrasi dan Konflik Kepentingan Regional, Dari Perbudakan ke Perdagangan Manusia*. Yogyakarta: Lesfi, 2002.

Ibrahim, Jhonny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2006.

Kerlinger, Fred N. *Asas-Asas Penelitian Behavioral, diterjemahkan Landung R. Simatupang*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1996.

Kurnia dan Titon Slamet. *Pendidikan Hukum, Ilmu Hukum, dan Penelitian Hukum di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.

- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004.
- Nazir. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- al Nisaburi, Muslim Ibn al-Hajjal. *Sahih Muslim bi Sharh al-Nawawi, Bab Safar al-Mar'ah ma'a Mahram ila al-Hajj wa Ghairihi*. Kairo: al-Matba'ah al Misriyyah bi al-Azhar, 1929.
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi. *Hukum Ketenagakerjaan, Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Pemerintah Republik Indonesia. *Kaleidoskop Perlindungan WNI '17*. Jakarta: Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, 2015.
- Prints, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Buku Pegangan bagi Pekerja untuk Mempertahankan Hak-haknya*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan RI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. 2008.
- Putra, Ida Bagus Wyasa. *Hukum Kontrak Internasional/ The Law of International Contract*. Bandung: Rafika Aditama, 2017.
- Qardhawi, Yusuf. *Fatwa-Fatwa Kontemporer*. Jakarta: Gema Insane Press, 1996.
- Rahayu, Devi. *Hukum Ketenagakerjaan, Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: New Elmatera, 2011.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan, Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Soekanto, Soerjono. *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*. Jakarta: Rajawali, 1992.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press, 1986.
- Solidaritas Perempuan. *HAM dalam Praktek, Panduan Melawan Perdagangan Perempuan dan Anak*. Jakarta. 2000.
- Sudjono, Saukarto Marmo. *Penegakan Hukum di Negara Pancasila*. Jakarta: Garuda Metropolis Pers, 1989.
- Sukamdi dkk. *Labour Migrant in Indonesia, Population Studies Center*. Yogyakarta: Gadjah Mada University. 2000.
- Surakhmad, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito, 1999.

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Tim Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah dan Keluarganya. *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan dan Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah dan Keluarganya (TKIB)*. Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat. 2011.

Wahyudi, Eko dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Wijoyo, Suparto. *Pelayanan Publik dari Dominasi ke Partisipasi*. Surabaya: Airlangga University Press, 2006.

Yanggo, Huzaemah Tahido. *Fikih Perempuan Kontemporer*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.

Yasin, Mohammad Nur. *Politik Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*. Malang: UIN Press, 2018.

#### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja migran Indonesia.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia RI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

#### **Jurnal dan Karya Ilmiah**

Adharinalti, “*Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular di Luar Negeri*.” *Jurnal Rechtsvinding*, Media Pembinaan Hukum Nasional, Vol. 1 Nomor 1 Januari-April 2012.

Anitya Nur Indah, (2016) “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada Masa Pra Penempatan (Tinjauan Yuridium UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri)*”, Skripsi Jurusan Mu’amalah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.

Arief Syafrianto, (2013) *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Asal Kalimantan Barat yang Bekerja di Malaysia, Skripsi Universitas Tanjungpura.*

Bayu Dibyantoro dan Muhammad Mukti Alie. *Pola Penggunaan Remitan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) serta Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Daerah Asal.* Jurnal Teknik PWK Volume 3 Nomor 2, 2014.

BNP2TKI, *“Studi Kompleksitas Dinamika Permasalahan TKI Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) Kabupaten Sukabumi”*, Executive Summary 2012.

Deny Tri Wahyudi, *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri”*, Mimbar Keadilan, Jurnal Ilmu Hukum Vol. Juli-November 2015.

Devi R. *“Penguatan Hak-Hak Buruh Migran Melalui Pelibatan CBO di Madura”*, Jurnal masyarakat Kebijakan dan Politik, FISIP Unair, Tahun XXII, No. 2, Vol April-Juni 2009.

Dian Karuniawati, (2012) *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Maqhosid Syariah*, Skripsi Jurusan Al-Ahwal Al-Syahsyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, (2014).

Farid Afri Nurmansyah. *“Pandangan Islam tentang Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja di Luar Negeri”*. Jurnal Institut Agama Islam (IAI) Ngawi, 2014.

Ika Devy Pramudiana. *“Kebijakan Pengawasan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) (Studi Diskriptif Unit Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPTP3TKI) di Kabupaten Madiun).”* Jurnal Jejaring Administrasi Publik Tahun V. Nomor 1, Januari-Juni 2013.

#### **Koran**

Radar Malang, *Terungkap! Ini Penyebab Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Terus Meningkat*, edisi 20 Desember 2018

Surya Malang. *“Selama 2018, 729 TKI Terusir dari Negera Rantau, Termasuk Para Korban Pelecehan Seksual.”* Edisi 8 Oktober 2019.

## LAMPIRAN

### **Wawancara Penulis dengan Petugas Perlindungan Pekerja Migran di P4TKI Malang (Diaz Ridho Putra, S. Psi.)**

- Penulis : Silahkan perkenalkan diri Anda dan profil seputar P4TKI Malang
- Bpk. Diaz : Baik, Nama saya Diaz Ridho Putra. Saya salah salah satu pelaksana tugas perlindungan di P4TKI Malang sejak didirikan pada Juni 2015. Saya ditugaskan BNP2TKI di unit pelaksana teknis (UPT) P4TKI Malang bagian perlindungan pekerja migran. Jadi P4TKI Malang merupakan UPT dari BNP2TKI pusat yang ada di Jakarta. Dalam menjalankan tugasnya P4TKI Malang dibagi dalam dua divisi yaitu divisi penempatan dan divisi perlindungan. Tugas tersebut secara umum meliputi verifikasi dokumen penempatan pekerja migran, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), E-KTKLN, *crisis center* (pelayanan pengaduan) hingga fasilitasi repatriasi atau yang biasa disebut pelayanan pemulangan.
- Penulis : Apakah semua golongan pekerja migran kepentingannya bisa dilayani oleh P4TKI Malang?
- Bpk. Diaz : P4TKI Malang memang dibagi menjadi dua divisi tugas yaitu bagian penempatan dan bagian perlindungan. Bagian penempatan bertugas melayani penempatan dan pemberangkatan pekerja migran secara resmi, sedangkan bagian perlindungan memiliki tugas ganda yaitu melindungi pekerja migran secara keseluruhan yaitu yang berangkat secara resmi (legal) maupun yang tidak resmi (ilegal/*undocumented*) sesuai dengan amanat UUD 1945 untuk melindungi segenap bangsa Indonesia tanpa terkecuali.
- Penulis : Berkaitan dengan fasilitasi repatriasi atau pelayanan pemulangan, adakah persoalan-persoalan yang dihadapi oleh P4TKI Malang?
- Bpk. Diaz : Menjalankan tugas khususnya bagian perlindungan yang berhubungan dengan orang-orang bermasalah tentu saja pasti ada persoalan-persoalan yang kami hadapi. Namun persoalan yang paling sering kami hadapi adalah persoalan dari pekerja migran ilegal. Berangkat saja sudah bermasalah apalagi pulangnya.
- Penulis : Mengapa anda sebut pekerja migran ilegal paling banyak mendatangkan masalah?
- Bpk. Diaz : Berkaitan dengan fasilitasi repatriasi yang anda katakan yang biasa kami sebut dengan pelayanan pemulangan. Tugas kami tidak berhenti sampai pada penjemputan saja. Sebelum

menjemput kami juga mengumpulkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan kemudian memverifikasinya. Sedangkan setelah penjemputan yang sering kita lakukan ketika pekerja migran memiliki permasalahan dengan PJTKI yang memberangkatkannya maka kami akan mengadakan mediasi di kantor kami ini untuk mempertemukan dan menyelesaikan permasalahan antara pekerja migran dengan PJTKI-nya. Kami sangat banyak mendapat kesulitan dalam menjalankan tugas terkait dengan PMI yang diberangkatkan calo PJTKI tidak resmi. Setelah pekerja migran dipulangkan pasti ada sengketa terutama urusan gaji. Banyak pekerja migran yang belum menerima gajinya secara keseluruhan sehingga kami perlu mempertemukan mereka untuk di mediasi.

Kurangnya dokumen yang dibawa pekerja migran saat dipulangkan ini juga sangat membingungkan kami. Pernah kami menjemput pekerja migran Indonesia yang dipulangkan di bandara Juanda Surabaya dengan gangguan mental tanpa satu dokumenpun yang dibawanya. Kami sangat kesulitan karena kami sendiri tidak tau daerah asalnya mana. Kami hampir saja membawanya ke Malang. Setelah kami menelusuri lebih lanjut mulai dari pemberangkatannya ternyata pekerja migran tersebut berasal dari Lampung. Karena memang selain melakukan perlindungan pekerja migran Indonesia di wilayah kerja kantor kami, kami juga sering menerima pengaduan dari pekerja migran Indonesia diluar wilayah kerja. Ini adalah korban calo yang tidak bertanggung jawab.

Penulis : Kalau persoalan yang menjadi hambatan fasilitasi repatriasi yang berasal dari P4TKI itu sendiri apa saja?

Bpk. Diaz : Tidak banyak persoalan yang datang dari kantor kami, mungkin karena kurangnya fasilitas penjemputan saja. Ada beberapa pekerja migran yang pulang dengan keadaan meninggal, terutama penyebabnya adalah sakit di negara penempatan. Karena dia berada di wilayah kerja kantor kami jadi kamilah yang bertugas menjemputnya di bandara. Bandara yang paling dekat yang bisa kita jangkau adalah bandara Juanda Surabaya dan Bandara Abdul Rachman Saleh di Malang. Namun karena kantor kami belum memiliki ambulan maka jenasanya diturunkan di bandara Soekarno Hatta Jakarta dan dipulangkan ke rumah duka dengan menggunakan ambulan dari kantor pusat BNP2TKI. Orang-orang kantor turut menjemput di Jakarta dan mengantarkan ke rumah duka.

Peristiwa yang menimpa Ira N. S adalah salah satu contohnya. Ira N. S adalah pekerja migran dari Kabupaten Malang yang ditempatkan di Hongkong kemudian mengalami sakit dan meninggal di negara tersebut dan dipulangkan pada 24 September 2019 kemarin. Kabupaten Malang termasuk wilayah

kerja kantor kami sehingga seharusnya jenazah Ira dijemput di Bandara Juanda Surabaya. Namun karena P4TKI belum memiliki ambulan sendiri akhirnya jenazah Ira dijemput di bandara Bandara Soekarno Hatta Jakarta atas koordinasi dengan BNP2TKI. Dimanapun penjemputannya sebenarnya tidak masalah bagi kami karena fasilitasi repatriasi adalah program pemerintah yang dibiayai oleh APBN.

Selain itu mungkin juga wilayah kerja kantor kami yang cukup luas dengan bertambahnya jumlah permasalahan yang terjadi di luar negeri sehingga menambah antrian pemulangan juga.

Penulis : Yang dipulangkan tersebut berarti benar-benar menjadi korban majikan di luar negeri ya Pak?

Bpk. Diaz : Sebenarnya tidak semua pekerja migran yang dipulangkan adalah pekerja migran yang benar-benar bermasalah baik dengan dokumen-dokumennya ataupun dengan majikannya. Fasilitasi repatriasi yang merupakan program pelayanan pemulangan pekerja migran bermasalah ini banyak dimanfaatkan oleh oknum-oknum yang nakal dengan menyerahkan diri agar tertangkap di KBRI dan dipulangkan oleh negara secara gratis. Hal ini biasanya terjadi di Bulan Ramadhan menjelang lebaran.

Penulis : Adakah upaya preventif untuk mencegah persoalan yang terjadi?

Bpk. Diaz : Upaya preventif yang bisa kita lakukan sebelum pemberangkatan adalah sosialisasi. Sosialisasi secara terbuka dengan dibantu perangkat daerah sudah kami lakukan namun tidak ada antusias dari masyarakat karena ya mungkin dianggap tidak penting dan nggak semua orang mau jadi pekerja migran mbak, oleh karena itu sosialisasi kita lakukan kepada calon pekerja migran yang berangkat melalui kantor kami saja atau yang secara resmi, untuk yang berangkat dengan PJTKI lainnya baik resmi atau tidak resmi kami hanya bisa menghimbau ke PJTKI untuk memberikan sosialisasi secara intensif.

**Wawancara Penulis dengan Indra Dwi Listyanita  
(Desa Tulus Rejo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang)**

- Penulis : Apa latar belakang menjadi pekerja migran?  
 Indra D.L : Saya lulusan SMP Mbak, kalau mau cari kerja yang gajinya lumayan tinggi ya nggak bisa. Sebenarnya Lowongan pekerjaan di Malang ini banyak Mbak, tapi ya gajinya paling tidak satu juta bagi saya yang lulusan SMP. Gaji satu juta tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya. Gaji suami saya juga sedikit tidak cukup untuk biaya anak sekolah kalau saya tidak nekat bekerja di luar negeri. Awalnya saya lihat tetangga yang kerja di Hongkong kok sepertinya sukses, bisa beli apa aja. Sejak saat itu saya bicara sama suami awalnya dia bilang jangan, tapi kemudian diijinkan satu kali kontrak saja.
- Penulis : Bagaimana proses pemberangkatannya?  
 Indra D.L : Kalau saya dulu diberangkatkan PT ya biasa aja mbak, tinggal di penampungan terlebih dahulu. Baru saya diberangkatkan ke Singapura dan ditempatkan di pabrik.
- Penulis : Pekerjaannya bagaimana disana dan berapa gajinya?  
 Indra D.L : Gajinya 7 juta Mbak, tapi setelah itu saya kena PHK akhirnya dipulangkan P4TKI Malang. Setelah saya dipulangkan saya masih harus berurusan dengan PT karena potongan gaji saya tidak sesuai namun itu segera terselesaikan dibantu P4TKI Malang.
- Penulis : Bagaimana sikap atasan di luar negeri?  
 Indra D.L : Kerja di pabrik ya pasti ada target kerja Mbak, ada tekanan dari atasan namun saya tidak merasa tersiksa dengan hal itu hanya karena kondisi pabrik yang tidak stabil saja akhirnya terjadi beberapa PHK terhadap beberapa pekerja.
- Penulis : Jika terjadi masalah di luar negeri bagaimana cara mengadukannya?  
 Indra D.L : Selama di penampungan kami sudah dibekali dengan pengetahuan seputar negara penempatan dan juga lingkungan kerjanya Mbak. Bagaimana kita menghadapi permasalahan yang terjadi, itu sudah dikasih tau, juga diberi nomor telepon jika mau mengadukan sesuatu.
- Penulis : Ada keinginan untuk kembali bekerja di luar negeri lagi Mbak?  
 Indra D.L : Waduhh.... Belum tau Mbak kalau sekarang, nggak tau nanti kalau tergoda buat kerja lagi di luar negeri hahaha...

## Wawancara Penulis dengan Srimiwah Yuliani

(Desa Druju Kecamatan Sumbermanjing Wetan Kabupaten Malang)

- Penulis : Apa latar belakang menjadi pekerja migran Mbak?  
 Srimiwah Y : Ya ikut *kanca-kanca Mbak*, kelihatannya sepulang dari luar negeri itu pasti mapan hidupnya, jadi orang sukses. Lihat mereka sukses saya tertarik bekerja di luar negeri juga akhirnya saya memutuskan menyusul tetangga saya yang kerja di luar negeri.
- Penulis : Bagaimana proses pemberangkatannya?  
 Srimiwah Y : Saya dulu ingin segera berangkat jadi saya mencari PT pemberangkatan yang bisa segera memberangkatkan saya. Karena mengikuti aturan pemerintah itu saya kerepotan harus mencari surat macam-macam jadi saya percaya dengan orang yang mengajak saya itu. Saya cuma belajar bahasa sebentar lalu saya diberangkatkan. Ternyata pekerjaan saya tidak sesuai dengan yang dikatakan oleh PT pemberangkatan, selain itu gaji saya 4 bulan juga tidak diberikan
- Penulis : Pekerjaannya bagaimana disana dan berapa gajinya?  
 Srimiwah Y : Saya bukan pembantu disana, saya bekerja dipabrik. Gajinya ya diatas yang bekerja di rumah tangga mbak.
- Penulis : Bagaimana sikap atasan di luar negeri?  
 Srimiwah Y : Kalau atasan ya biasa, namanya kerja pasti ada tekanan semua pegawai juga sama saja. Kalau PHK memang tidak bisa dihindari ya nggak apa-apa Mbak kerjaan di luar negeri kan banyak, bisa pulang dulu nanti kalau minat kerja di luar negeri ya tinggal daftar lagi.
- Penulis : Jika terjadi masalah di luar negeri bagaimana cara mengadukannya?  
 Srimiwah Y : Ya tinggal lapor aja Mbak, menurut saya *nggak ribet*. Saya juga ada masalah tapi dengan PJTKI saya. Akhirnya diselesaikan dibantu P4TKI.
- Penulis : Ada keinginan untuk kembali bekerja di luar negeri lagi Mbak?  
 Srimiwah Y : Ada Mbak, tapi ya nanti dulu lahh, masih *pengen* istirahat.

## Wawancara Penulis dengan Tetik Riwayati

(Desa Argotirto Kecamatan Sumbermanjing Wetan Kabupaten Malang)

- Penulis : Apa latar belakang menjadi pekerja migran Bu?  
 Tetik R : Pengen koyo kanca-kancane Mbak nek aku. Iso nyukupi keluarga lah. Selama iki tak sawang sing lungo nek luar negeri kok akeh penghasilane, iso tuku sembarang-mbarang mula aku kepincut pengen melu. Trus aku di jak dudurku pisan Mbak. Dudurku kan yo kerjo nk luar negeri.
- Penulis : Bagaimana proses pemberangkatannya?  
 Tetik R : Aku dikenalne wong Mbak nek dudurku. Aku pisan yo males nek kudu wara-wiri dewe. Kelamaan mbak kalo urus surat ini itu, wong kebutuhane wis mepet. Yo aku percaya wae diberangkatkan lewat orang itu, tetanggaku yo onok sing diberangkatne wesane. Ruibet pokok Mbak, gae surat iki nek Surabaya, gae surat sijine maneh nek PT ne. surat kurang iku gak budhal-budhal Mbak. Makane aku pilih diurusne wong wae cek aku gak ribet dewe. Wis percoyo pokoke aku
- Penulis : Pekerjaannya bagaimana disana dan berapa gajinya?  
 Tetik R : Waduuhh... koyo kapok Mbak rasane. Majikane cerewet banget. Ra betah aku sembarang sing tak kerjakne salah. Jane kerjo nek Hongkong ki nek pas penak yo penak Mbak. Bose wis koyo koncone dewe. Kerjo nek kono iso libur seminggu pisan, oleh dolen nyandi ae mbak, gawe baju pie ae yo oleh. Yo kadang-kadang bose ancen cerewet po maneh wis tuo. Kari kene ae Mbak. Ancen yo besar mbak gajine, adoh mbe kerjo nek Malang wae, nek Hongkong iku yp 8 jutan Mbak.
- Penulis : Jika terjadi masalah di luar negeri bagaimana cara mengadukannya?  
 Tetik R : Yo tinggal lapor wae Mbak, tapi aku langsung kabur. Wis gak pingin ribet-ribet aku. Nek pengenku ndisik langsung pindah majikan ae Mbak tapi golek majikan langsung iku yo angel Mbak. Yo akhire aku langsung mlayu nek kantor perwakilan.
- Penulis : Ada keinginan untuk kembali bekerja di luar negeri lagi Bu?  
 Tetik R : Wis ora Mbak, tak kerja mbi ngurus anak nek omah wae.

**Wawancara Penulis dengan Maimunah**  
**(Desa Kademangan, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Malang)**

- Penulis : Apa latar belakang menjadi pekerja migran Mbak?  
Maimunah : Pngen cari uang aja Mbak, bantu suami lah.  
Penulis : Bagaimana proses pemberangkatannya?  
Maimunah : Diberangkatkan PJTKI Mbak. Waktu itu saya tidak terlalu paham bagaimana prosedur yang resmi dan tidak resmi. Surat-surat yang diminta mereka ya sayaenuhi begitu saja.  
Penulis : Pekerjaannya bagaimana disana dan berapa gajinya?  
Maimunah : Berat Mbak, terutama bersih-bersih itu.  
Penulis : Jika terjadi masalah di luar negeri bagaimana cara mengadukannya?  
Maimunah : Sebenarnya ketika saya masih di asrama penampungan PT yang memberangkatkan saya dulu, saya sudah banyak diberi tau kemana saya mengadu jika majikan saya galak. Tapi mengadu pakai handphone saja tidak bisa kalau saya tidak kabur. Tapi kalau saya kabur pasti majikan akan mengadukan saya ke polisi dan mengatakan saya kabur dan telah mencuri sesuatu dari rumahnya. Kalau saya minta ijin baik-baik bisa-bisa saya disiksa.  
Penulis : Ada keinginan untuk kembali bekerja di luar negeri lagi Bu?  
Maimunah : Nggak Mbak.

## **Wawancara Penulis dengan Diah Anggraeni**

**(Jl. Laksmana Marta Dinata VI, C/33, RT/RW 015/002, Kota Malang)**

- Penulis : Apa latar belakang menjadi pekerja migran Mbak?  
Diah A. : Ikut-ikut temen aja Mbak dulu. Kebutuhan juga banyak. Lihat yang lain kerja di luar negeri sukses semua akhirnya tertarik nyusul kesana.
- Penulis : Bagaimana proses pemberangkatannya?  
Diah A. : Dikenalin sama seseorang Mbak, semua akhirnya diurus orang itu.
- Penulis : Pekerjaannya bagaimana disana dan berapa gajinya?  
Diah A. : Pekerjaannya berat banget. Suruh ini itu. Gak boleh begini begitu kalau salah yang langsung marah-marah. kerja di Yordan itu ya saya takut Mbak, orangnya kan besar-besar, galak-galak. Kalau disuruh ya ngangguk aja. Kerja di sana iku gak bisa apa-apa Mbak, lha wong mau makan aja rasanya takut. Gak ada santainya kerja di sana mbak, ada aja yang harus dilakukan mulai dari nyapu, ngepel, cuci piring, cuci baju banyak kerjanya. Setiap hari itu mbak. Semua sudah dikerjakan pasti masih ada yang disalahkan.
- Penulis : Jika terjadi masalah di luar negeri bagaimana cara mengadukannya?  
Diah A. : Saya tidak bisa mengadu waktu itu Mbak. Saya tau caranya mengadu tapi ya gak bisa keadaannya menakutkan. Saya takut disakiti kalau saya ketahuan mengadu. Saya bahkan pernah berfikir kalau saya bakalan tidak bisa pulang. Rasanya seperti tahanan.
- Penulis : Ada keinginan untuk kembali bekerja di luar negeri lagi Bu?  
Diah A. : Kapok Mbak, gak bakalan saya kembali.

## Lampiran Gambar



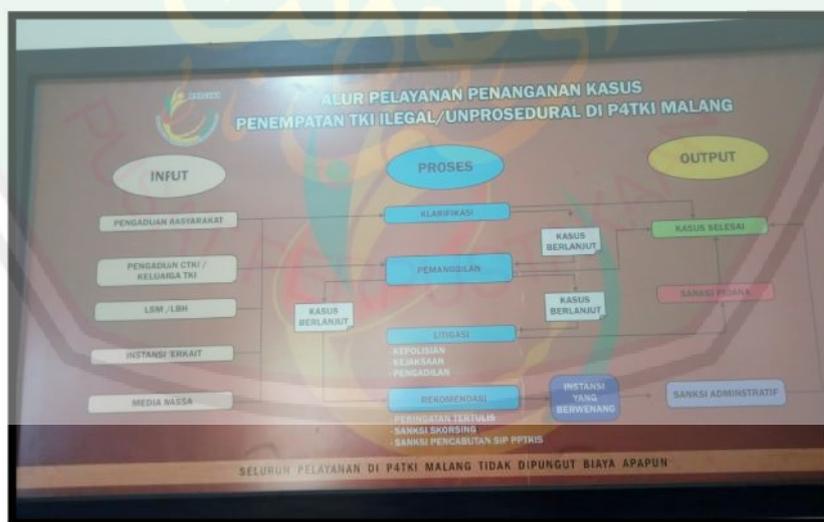
*Gambar 1: Wawancara dengan Bapak Diaz Ridho Putra, Petugas Perlindungan P4TKI Malang*



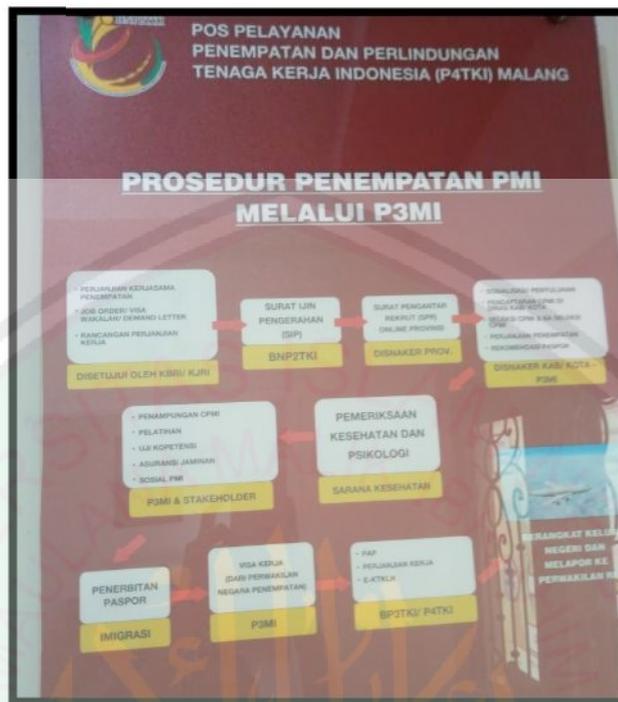
*Gambar 2: Wawancara dengan Srimiwah Yuliani, Desa Druju Kecamatan Sumbermanjing Wetan Kabupaten Malang.*



Gambar 3: Wawancara dengan Indra Dwi Listyanita, Desa Tulus Rejo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang.



Gambar 4: Alur Pelayanan Penanganan Kasus Penempatan TKI Ilegal/ Unprosudural di P4TKI Malang



Gambar 5: Prosedur Penempatan PMI Melalui P3MI



Gambar 6: Alur Pelayanan PAP di P4TKI Malang

**Data Perlindungan 2015-2019**  
**Berdasar Wilayah Kerja P4TKI Malang**

No.	Daerah Asal	Perlindungan					Total
		2015 (Per Juni)	2016	2017	2018	2019 (Per Oktober)	
1	Kota Malang	-	4	3	6	5	<b>18</b>
2	Kabupaten Malang	5	33	26	63	49	<b>176</b>
3	Kota Blitar	-	1	1	-	1	<b>3</b>
4	Kabupaten Blitar	4	8	24	54	28	<b>118</b>
5	Kota Batu	-	-	2	-	-	<b>2</b>
6	Kota Pasuruan	-	5	-	-	1	<b>6</b>
7	Kabupaten Pasuruan	-	-	4	8	2	<b>14</b>
8	Kota Probolinggo	-	-	2	1	-	<b>3</b>
9	Kabupaten Probolinggo	-	4	6	1	2	<b>13</b>
10	Kabupaten Lumajang	3	3	10	13	8	<b>37</b>
	Luar Wilayah Kerja	-	24	34	62	46	<b>166</b>
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>82</b>	<b>112</b>	<b>208</b>	<b>142</b>	<b>556</b>

Sumber: Database bagian perlindungan P4TKI Malang, Data Perlindungan 2015-2019 berdasarkan wilayah kerja P4TKI Malang. 22 Oktober 2019

**Data Kasus/ Permasalahan Berdasarkan Wilayah Kerja P4TKI Malang  
Periode Bulan Januari s/d September Tahun 2019**

No.	Jenis Permasalahan /Wilayah Kerja	Kota Batu	Kota Blitar	Kota Malang	Kota Pasuruan	Kota Probolinggo	Kab. Blitar	Kab. Lumajang	Kab. Malang	Kab. Pasuruan	Kab. Probolinggo	Jumlah
1	Sakit Jiwa	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2
2	Sakit Fisik	-	-	-	1	-	5	1	6	-	-	13
3	Meninggal	-	-	1	-	-	2	5	8	1	-	17
4	Deportasi	-	-	1	-	-	-	2	12	1	-	16
5	Pelecehan Seksual	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
6	PHK	-	-	1	-	-	2	-	4	-	-	7
7	Kriminal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Gaji Tidak Dipenuhi	-	-	-	-	-	6	-	2	-	-	8
9	Klaim Asuransi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Dan lain-lain	-	1	2	-	-	13	-	15	-	1	32
11	Jumlah	-	1	5	1	-	28	8	49	2	2	96

Sumber: Database bagian perlindungan P4TKI Malang, Data Perlindungan 2015-2019 berdasarkan wilayah kerja P4TKI Malang, 22 Oktober 2019

