

---

## IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA ASAL KABUPATEN PONOROGO DARI TINDAK KEKERASAN FISIK

**Vina Durotur Robi'ah**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
vinadurotur@gmail.com

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
arintonugroho@unesa.ac.id

### Abstrak

Perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia secara umum diatur di dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja informal merupakan pekerjaan yang memiliki karakteristik terhadap perlakuan *abuse*, serta ketidakadilan saat bekerja di luar negeri. Perempuan paling rentan mengalami kekerasan fisik dibanding laki-laki. Berbagai pekerja informal yang rentan terhadap kekerasan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan yang rendah menyebabkan pengetahuan yang kurang terhadap informasi mengenai cara melindungi diri sendiri. Pelaksanaan untuk memberikan perlindungan yang diatur di dalam undang-undang perlindungan dilaksanakan oleh lembaga dan badan. Tingkat provinsi badan yang melaksanakan perlindungan dilakukan oleh LP3TKI. Kabupaten Ponorogo merupakan kantong PMI terbesar di Jawa Timur. Upah yang tinggi menjadi daya pikat untuk masyarakat Ponorogo bekerja di luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan peran LP3TKI dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia akibat kekerasan fisik saat berada di luar negeri dan mengetahui implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia akibat kekerasan fisik saat berada di luar negeri serta untuk mengetahui faktor penghambat LP3TKI dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia akibat kekerasan fisik saat berada di luar negeri. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis sosiologis. Data di kumpulkan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum yang di dapat pekerja migran untuk korban kekerasan fisik sudah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat berbagai persoalan yang dialami pekerja migran Indonesia. Hambatan-hambatan yang dihadapi untuk memberikan perlindungan hukum yaitu pekerja migran memalsukan identitas, berangkat melalui calo-calo yang illegal dan belum adanya regulasi turunan dari pekerja migran Indonesia.

**Kata Kunci: Perempuan, Kekerasan, Perlindungan Hukum**

### Abstract

Legal protection of Indonesian migrant worker generally is arranged in the Indonesian migrant workers law. Informal workers are job that have characteristic to abuse of treatment, and injustice while working abroad women are more susceptible to experience physical violence than men. Various informal worker who are susceptible to violence are influenced by some reason, one of them is less education. Less education causes lack of knowledge about how to protect themselves. Institute and agency have role to give implementation of protection based on protection law. The provincial level implementing the protection is carried out by LP3TKI. Ponorogo Regency is the largest PMI enclave in East Java. High wages are an allure for the Ponorogo community to work abroad. This study aims to reveal the role of LP3TKI in providing legal protection to Indonesian migrant workers due to physical violence while abroad and find out the implementation of legal protection against Indonesian migrant workers due to physical violence while abroad and to find out the inhibiting factors of LP3TKI in providing legal protection against Indonesian migrant workers due to physical violence while abroad. This research is conducted by sociological juridical research. The techniques of data collection are observation, interview, and documentation. While, the technique of data analyze is qualitative. The findings of this research shows that the implementation of legal protection for migrant workers who are effected by physical violence has been going well. Although, there are still some problems that is experienced by Indonesian migrant workers. There are some abstacle on giving legal protection such as, migrant workers

counterfelt their identify, use illegal way and the existence of derivative regulations from Indonesian migrant workers is not available.

**Keyword: Women, Violence, Legal Protection**

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk yang tinggi serta tidak diimbangi dengan pertumbuhan ekonomi akan menimbulkan berbagai persoalan.(Arpangi 2016:149) Di Indonesia sedang mengalami pertumbuhan penduduk yang signifikan memunculkan persoalan baru yaitu akan kebutuhan lapangan pekerjaan yang banyak timbul adanya pertumbuhan penduduk yang pesat. Salah satu akar permasalahan dari ekonomi yang dialami masyarakat adalah adanya ketimpangan antara lapangan pekerjaan dan sumber daya manusia yang tersedia. (Bareta dan Ispriyarso 2018:164) Pada saat ini lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sesuai dengan jumlah masyarakat yang membutuhkan pekerjaan .Keterbatasan secara ekonomi yang dialami masyarakat Indonesia menyebabkan keinginan mereka untuk mencari kehidupan yang layak dan mencari pekerjaan yang upahnya tinggi. Salah satu cara untuk memperbaiki masalah ekonominya dengan migrasi atau perpindahan masyarakat dari daerah ke daerah bahkan sampai ke negara lain. Masyarakat melirik pekerjaan-pekerjaan yang berada di luar negeri dengan alasan sistem pengupahan yang relatif besar dibandingkan di Indonesia. Adanya pekerja migran yang bermigrasi ke luar negeri pemerintah Indonesia diuntungkan untuk mengurangi jumlah pengangguran serta dapat juga menambah devisa negara. Pekerja yang bekerja di luar negeri diharapkan dapat meningkatkan perekonomiannya keluarganya. Migrasi telah menyebabkan pertemuan antar kebudayaan yang menghasilkan kebudayaan massal, kebudayaan global (Irianto 201:1). Perbedaan budaya inilah yang menjadikan peluang permasalahan jika tidak dibekali kemampuan sebelum bekerja. Para pekerja yang berada di luar negeri disebut dengan istilah Pekerja Migran Indonesia dijelaskan pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (yang selanjutnya disebut UU PPMI)

“Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”

Harapan untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik nyatanya terjadinya tidak sesuai dengan yang diinginkan. Berbagai masalah muncul selama PMI bekerja. Salah satu jenis permasalahan yang dialami oleh PMI saat bekerja yaitu kekerasan fisik lebih banyak

dialami oleh PMI perempuan dibanding PMI laki-laki. Perempuan dengan perekonomian pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dan diabaikan begitu saja. (Sujadmi 2017:104) Angka pekerja perempuan di luar negeri lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal ini menunjukkan perempuan ingin memperbaiki perekonomian keluarganya dengan bekerja di luar negeri.

Perempuan masih sering kali menjadi obyek kekerasan pada saat bekerja. PMI yang bekerja sebagai pekerja informal cenderung lebih rentan mendapatkan kekerasan.Tempat kerja yang privat menyebabkan PMI terisolasi dari kehidupan luar. PMI seringkali mengalami penyiksaan atau perlakuan yang tidak manusiawi dari agency atau majikannya di negara penempatan. (Koesrianti 2015: 247). Pada saat bekerja terdapat beberapa majikan yang menyita identitas PMI yang akhirnya membuat PMI kesulitan meminta bantuan dari luar.

Salah satu faktor perempuan rentan terhadap kekerasan fisik karena mereka bekerja disektor informal seperti pekerja rumah tangga, perawat bayi dan perawat lansia. Sektor informal merupakan jenis pekerjaan yang membuat PMI khususnya perempuan dapat terisolasi dari lingkungan luar karena dianggap ruang privat dan dapat menjadikan perempuan rentan terhadap penyiksaan dan pelanggaran hak (*abuse*). Berikut data penempatan PMI menurut jenis kelamin di kabupaten Ponorogo:

**Tabel 1.1 Penempatan PMI berdasarkan jenis kelamin periode tahun 2017-2019 di Kabupaten Ponorogo**

No	Jenis Kelamin	2017	2018	2019	Total
1	Perempuan	3428	726	3075	9943
2	Laki-Laki	3	9	11	11

Sumber : Disnaker Ponorogo

Terjadi ketimpangan relasi kuasa antara majikan sebagai subjek yang kuat dalam menentukan isi kontrak, dengan perempuan pekerja migran sebagai objek yang lemah, sehingga mereka tidak terlindungi (Anshor 2017:2) Pada posisi ini PMI cenderung tidak memiliki pemahaman mengenai isi perjanjian. Pelanggaran hak-hak pekerja migran dialami oleh mereka yang bekerja disektor informal atau tidak memiliki ketrampilan (*unskilled labour*) seperti pekerja rumah tangga, anak buah kapal, dll. (Anggriani 2017:316) Kemampuan yang belum dimiliki secara maksimal dapat menyebabkan berbagai persoalan selama bekerja.

Domestic workers adalah bagian penting dari tenaga kerja global dalam pekerjaan informal dan termasuk di antara kelompok pekerja rumah tangga yang rentan

terhadap kekerasan. (International labour 2015). “*The complex job has put the domestic workers at high risk of doing so which result in injury or illness dan can even end in death. Based on this, it is necessary to create a mechanism that bears the risk if things happen that result in reduced and even lost domestic workers income due to illness, work accident, job loss, old age or retirement called Social security*”. (Nugroho, Rusdiana, dan Mustari 2020 :74) Artinya pekerjaan yang kompleks menempatkan pekerja domestik memiliki resiko tinggi yang menyebabkan cedera atau sakit dan bahkan menyebabkan kematian. Berdasarkan hal ini, perlu dibuat mekanisme yang menanggulangi risiko jika terjadi hal-hal yang mengakibatkan berkurang dan kehilangan pendapatan pekerja rumah tangga karena sakit, kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, usia lanjut atau pensiun yang disebut Jaminan sosial.

**Tabel 1.3 Daftar Penempatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Jabatan Periode 2017-2019**

No	Jabatan	2017	2018	2019	Total
1	Caregiver	1270	1366	1230	3866
2	Housekeeper	2	3	0	5
3	Family driver	1	0	0	1

Sumber : Disnaker Ponorogo

Kabupaten Ponorogo merupakan satu kantong PMI terbesar di Jawa Timur. Pertumbuhan ekonomi yang lambat dan lapangan pekerjaan yang sedikit membuat masyarakat Ponorogo mencari pekerjaan luar negeri. Selain itu, lapangan pekerjaan yang sedikit upah yang tinggi di luar negeri memiliki daya pikat untuk dapat memperbaiki kesejahteraan hidup PMI. Berikut data penempatan PMI asal provinsi Jawa Timur berdasarkan kabupaten atau kota periode tahun 2017-2019 yaitu

**Tabel 1.2 Daftar Daerah Pekerja Migran Indonesia Tahun 2017-2019**

Kab-Kota	2017 Juni	2018 Juni	2019 April	2019 Mei	2019 Juni	Total
Ponorogo	820	789	942	928	523	4002
Blitar	806	726	801	874	572	3779
Malang	803	705	738	682	506	3434
Tulungagung	548	523	664	698	453	2886
Banyuwangi	475	502	630	647	371	2625

Sumber : BNP2TKI

Berbagai permasalahan PMI yang dihadapi selama bekerja seperti upah yang sangat rendah, jam kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, serta terjadi kekerasan fisik, kekerasan psikis maupun kekerasan verbal dialami oleh pekerja *domestic workers*. (Husni

2011:40) Kasus kekerasan fisik yang tinggi menyentuh angka sampai 904 kasus yang dilakukan oleh majikan sepanjang tahun 2011 sampai 2016. Kaum perempuan dianggap rentan terhadap kekerasan fisik karena dianggap lemah tidak bisa melakukan perlawanan. (Husna 2014:11)

Perlindungan terhadap PMI di luar negeri selain tanggung jawab pemerintah juga merupakan tanggung jawab PPMI, PPMI juga bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja dan kesesuaian kerja di luar negeri. (Sukesi, Rosalinda, and Hartati 2017:130) Sebagai perusahaan yang melakukan penempatan PPMI harus mewajibkan PMI bekerja dalam keadaan yang aman.

PPPMI mempunyai tanggung jawab besar dalam menghadirkan kualitas kemampuan diri yang baik PMI (Azmy 2012:70) PPMI memiliki tugas untuk memberikan pelatihan dan pembekalan sebelum bekerja dengan menyediakan balai latihan ketrampilan luar negeri (BLK-LN).

Skema *private to private (P to P)* selama bertahun-tahun menduduki angka paling tinggi dibanding skema lainnya untuk penempatan PMI. Pemerintah telah memberi izin kepada pihak swasta untuk melakukan penempatan dan mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri. Banyak permasalahan yang timbul diduga karena ada tahapan prosedur rekrutmen calon PMI dengan skema P to P yang dilanggar oleh PPPMI. Skema P to P untuk calon PMI mempunyai tahapan proses rekrutmen yang tidak sesuai dengan tahapan kegiatan pra penempatan pada peraturan termasuk implementasi peraturan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik oleh PPPMI. Syarat melakukan pelaksanaan penempatan PMI dengan skema P to P dilaksanakan oleh PPPMI yang sudah mendapatkan izin tertulis dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan PMI di luar negeri. (Hartati 2017:40) Jika PPMI tidak mendapatkan izin berarti dianggap perusahaan yang illegal. PPPMI sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan penempatan PMI di luar negeri tentunya proses pelaksanaannya harus sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh pemerintah yang dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerjadan Transmigrasi bersama dengan BNP2TKI (Roisida 2015:99). Prosedur yang dilakukan mulai sejak PMI mendaftar melalui PPMI tersebut. PPMI sebelum bekerja wajib didaftarkan asuransi untuk menjamin hak-hak PMI. Perusahaan penempatan pekerja migran indonesia tidak

menanyakan melakukan penempatan pekerja migran indonesia ke luar negeri tanpa memiliki surat izin perusahaan penempatan pekerja migran indonesia (Yasmine 2019:1598) PPPMI yang tidak memperoleh izin tetapi tetap melakukan penempatan akan ditindak tegas. Larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh PPPMI antara lain mempekerjakan orang tanpa

pemeriksaan kesehatan dan pemeriksaan kemampuan bekerja (Hidayah Anis, Susilo, dan Mulyadi 2015:44) PMI sebelum bekerja harus memenuhi persyaratan administratif untuk menentukan layak atau tidaknya PMI tersebut bekerja di luar negeri. Jika, PMI tidak memenuhi syarat maka PMI tidak diperbolehkan berangkat ke luar negeri.

Lemahnya perlindungan hukum di masing-masing negara memudahkan praktik kekerasan terhadap pekerja, penyitaan dokumen oleh majikan atau agen, penundaan gaji, dan bahkan diperkosa (Putri et al. 2019:3). Beberapa majikan atau mitra usaha yang berada diluar negeri menyita dokumen PMI dengan alasan agar PMI tidak kabur selama bekerja. Saat PMI menggunakan identitas palsu maka PMI nantinya akan kesulitan untuk melaporkan permasalahannya selama bekerja. Mengatasi persoalan PMI yang bermasalah di luar negeri, tentu tidak lepas dari diplomasi yang harus dilakukan terhadap negara yang bersangkutan. (Febriyanto dan Rohman 2018:144). Beberapa macam perlindungan yang diberikan kepada PMI yaitu perlindungan ekonomi, perlindungan sosial, dan perlindungan hukum. Dalam penelitian ini difokuskan pada perlindungan hukum. Kewenangan untuk memberikan perlindungan hukum diberikan kepada pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang dijelaskan pada Pasal 33 UU PPMI yang berbunyi:

“Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional”

Selanjutnya diperjelas mengenai perlindungan tersebut diberikan kepada lembaga atau badan yang dijelaskan pada Pasal 44 ayat (1) UU PPMI yang berbunyi:

“Tugas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden”

Pada tingkat provinsi pemerintah membentuk Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) untuk melindungi hak-hak PMI. LP3TKI adalah salah satu unit pelaksana teknis BNP2TKI yang berada di daerah. LP3TKI juga mempunyai kewenangan untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia yang tugasnya diatur di dalam Pasal 7 Perka BNP2TKI Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Kerja Unit Pelaksana Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia berbunyi :

“Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut LP3TKI terdiri atas :

- a. Urusan Tata Usaha;
- b. Petugas Kelembagaan dan Permasalahannya dan Permasalahannya;
- c. Petugas Penyiapan Penempatan;
- d. Petugas Perlindungan dan Pemberdayaan dan;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional.”

Selanjutnya mengenai tugas LP3TKI Pasal 8 ayat (4) Perka BNP2TKI Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Kerja Unit Pelaksana Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia berbunyi :

“Petugas Perlindungan dan Pemberdayaan mempunyai tugas melakukan pemantauan penempatan dan perlindungan TKI, pelaksanaan pemberdayaan Warga Negara Indonesia *Overstayer* (WNIO)/TKI Bermasalah (TKI-B)/TKI purna dan TKI-B (repatriasi, sakit, dan meninggal dunia), pemantauan remitansi, dan fasilitasi klaim asuransi”

Sebagai salah satu lembaga teknis yang berada di provinsi Jawa Timur, LP3TKI Surabaya mempunyai tugas memberikan layanan kepada masyarakat untuk para calon PMI dan PMI serta PMI LP3TKI Surabaya menempatkan PMI sebesar 1067 sepanjang bulan agustus tahun 2019. Berawal dari permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1 Untuk mengungkapkan peran LP3TKI dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia akibat kekerasan fisik saat berada di luar negeri.
- 2 Untuk mengetahui implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia akibat kekerasan fisik saat berada di luar negeri.
- 3 Untuk mengetahui faktor penghambat LP3TKI dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia akibat kekerasan fisik saat berada di luar negeri.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian hukum empiris yaitu mengamati bagaimana reaksi dan interaksi masyarakat ketika sistem norma tersebut bekerja dalam masyarakat. (Fajar and Achmad 2013:53) Penelitian hukum empiris memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari lapangan. (Fajar and Achmad 2013:60) Pendekatan penelitian ini dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian yang digunakan untuk mendapatkan informasi yaitu LP3TKI Surabaya, PT Tulus Widodo Putra dan Fadilla Rahmatika sebagai PMI perempuan korban kekerasan fisik dari majikan. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di Ponorogo karena Ponorogo merupakan kabupaten yang menduduki tingkat pertama yang melakukan penempatan di Jawa Timur. Informan dalam penelitian ini adalah staff perlindungan LP3TKI Surabaya, Direktur Operasional PT Tulus Widodo Putra.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan LP3TKI Surabaya sebagai salah satu unit pelaksana teknis BNP2TKI dan PT Tulus Widodo Putra sebagai PPPMI yang melakukan pengiriman PMI

tertinggi di Kabupaten Ponorogo serta salah satu korban kekerasan fisik dari majikan yang berasal dari Ponorogo. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah:

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141)
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388)
3. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 354 Tahun 2015 Tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pada Pengguna Perseorangan
4. Peraturan Kepala 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1754)
5. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Tugas, Fungsi, dan Uraian Tugas Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan BNP2TKI

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah berupa tulisan atau pendapat para ahli dibidang hukum yang terdiri dari buku hukum, jurnal hukum, makalah hukum, berita dimedia cetak yang berkaitan dengan hukum.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara yang digunakan yaitu wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan karena pertanyaan-pertanyaan yang diajukan telah dipersiapkan secara sistematis. (Gunawan 2013:40) Wawancara dengan informan digunakan untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja migran indonesia perempuan dari tindakan kekerasan fisik di kabupaten Ponorogo. Informan dalam penelitian ini staff perlindungan LP3TKI Surabaya, Direktur Operasional PT Tulus Widodo Putra dan PMI perempuan korban kekerasan fisik dari majikan

asal kabupaten Ponorogo. Observasi yang dilakukan peneliti yaitu observasi terstruktur yang berarti peneliti menggunakan pengamatan yang dilakukan dengan persiapan secara sistematis mengenai yang akan di observasi. (Gunawan 2013:44) Dokumentasi dalam penelitian ini adalah dokumen yang terdiri dari struktur organisasi LP3TKI Surabaya dan dokumentasi implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja migran indonesia perempuan dari tindakan kekerasan fisik di kabupaten Ponorogo.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdapat dua macam yaitu analisis deduktif dan analisis induktif. (Affifuddin and Saebani 2009: 45) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini di analisis secara kualitatif analisis induktif dengan menjabarkan data yang tersedia kemudian memberikan gambaran atau memaparkan atas implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja migran indonesia perempuan dari tindakan kekerasan fisik di kabupaten Ponorogo dan hambatan LP3TKI Surabaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran indonesia perempuan dari tindakan kekerasan fisik.

Teknik validitas data dalam penelitian ini terdapat tiga metode yaitu triangulasi data, triangulasi sumber, triangulasi peneliti.(Gunawan 2013:60) Dalam penelitian ini digunakan validitas data berupa triangulasi sumber dengan menggali kebenaran informasi melalui sumber memperoleh data. Triangulasi sumber digunakan untuk menggali informasi alasan-alasan terjadinya perbedaan antara suatu kebijakan dan implementasinya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran LP3TKI dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Perempuan Akibat Kekerasan Fisik Selama Bekerja**

Pemerintah pusat dan pemerintah daerah mempunyai tugas dan kewajiban atau wewenang untuk memberikan perlindungan hukum yang kemudian didelegasikan kepada badan. Pendelegasian pelaksanaan tersebut dicantumkan pada Pasal 44 UU PPMI yang menjelaskan bahwa:

“pelaksanaan tugas pemerintah dibidang Perlindungan PMI diselenggarakan oleh kementerian dan badan”

Pada tingkat provinsi badan yang mempunyai wewenang untuk memberikan perlindungan terhadap PMI yaitu Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagai salah satu unit pelaksana teknis BNP2TKI. Wilayah Jawa Timur LP3TKI berada di lokasi Surabaya. Berikut perlindungan hukum yang dapat dibagi menjadi beberapa jenis:

1. Ditinjau dari segi bentuk perlindungan hukumnya:
  - a. Perlindungan Sebelum Bekerja

Perlindungan terhadap calon PMI dan PMI dimulai sejak sebelum bekerja di luar negeri.

Berikut dua jenis perlindungan sebelum bekerja yaitu:

1. Perlindungan administrasi yaitu perlindungan yang meliputi keabsahan dan kelengkapan dokumen serta penepatan kondisi dan syarat kerja. Perlindungan administrasi dalam UU PPMI diatur di dalam 4 perjanjian:
  - a. Adanya perjanjian tertulis antara pemerintah negara asal dengan negara tujuan. Calon PMI tidak dapat ditempatkan di negara tujuan yang tidak memiliki kerjasama dalam bentuk perjanjian tertulis yang berisikan pengiriman dan penerimaan PMI di negara tersebut. Hal ini dilakukan untuk memberikan perlindungan terhadap PMI sebelum bekerja.
  - b. Perjanjian kerjasama penempatan yang dibuat tertulis antara PPPMI dan Mitra Usaha (*Agency*) atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan PMI di negara tujuan penempatan. Mitra usaha yang berada di luar negeri memiliki perjanjian kerjasama dengan PPPMI di Indonesia sebagai perusahaan yang akan memberangkatkan PMI. PPPMI akan meminta bantuan terhadap mitra usaha jika PMI selama bekerja mengalami permasalahan
  - c. Perjanjian penempatan yang dibuat tertulis antara PPPMI dan calon PMI yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan PMI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan Perjanjian antara PPPMI dan PMI yang terjalin bertujuan untuk memuat hak-hak PMI selama bekerja seperti bekerja sesuai jabatan yang ada di dalam perjanjian dan pemotongan gaji atau biaya pemberangkatan yang tidak sesuai perjanjian.
  - d. Perjanjian kerja yang dibuat tertulis antara PMI dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan antara

pekerja migran dan majikan di negara tujuan. Perjanjian kerja tersebut berfungsi untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja serta melindungi hak-hak PMI.

2. Perlindungan teknis meliputi sosialisasi informasi, pendidikan dan pelatihan, jaminan sosial, layanan pemenuhan hak pekerja Migran Indonesia, penguatan pegawai, Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA)

Perlindungan secara teknis dapat dilakukan dengan memberikan informasi tentang kondisi kerja dan kehidupan di negara tujuan. Informasi disediakan dengan cara yang bisa diakses calon PMI dan diberikan dalam bahasa yang bisa dipahami para PMI. Informasi tersebut diberikan secara cuma-cuma. Terdapat sanksi dan dilakukan tindakan tegas terhadap mereka yang memberikan informasi tidak benar terkait dengan migrasi PMI.

PMI yang sudah mengikuti peatihan bisa mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Pada tahap ini, pelaksanaan PAP bertujuan untuk memberikan informasi tentang bahasa negara penerima, dan budaya, serta informasi lain menyangkut keadaan dan kondisi negara penerima tersebut. PMI yang sudah mengikuti PAP baru bisa penempatan. Pada tahap ini LP3TKI surabaya memberikan kontak instruktur saat dilakukan PAP yang nantinya dapat berfungsi untuk melaporkan atau mengadakan permasalahan yang timbul selama bekerja.

#### b. Perlindungan Selama Bekerja

Atase ketenagakerjaan dan/atau Perwakilan RI harus memonitor dan mengawasi perjanjian kerja PMI yang sudah menyelesaikan kontrak kerjanya. Setelah itu, masuk kepada proses pemulangan ke tanah air yang dilaporkan kepada Perwakilan RI. Melalui proses pendataan yang demikian, dapat diketahui lebih awal setiap permasalahan yang menimpa PMI di luar negeri. Pemerintah melakukan sanksi secara tegas terhadap negara-negara tempat tujuan yang sering terjadinya konflik dengan PMI serta memberikan perlindungan hukum terhadap PMI

yang mengalami konflik. Berikut sanksi dan perlindungan hukum yang dapat dilakukan:

1. Moratorium

Penangguhan pengiriman PMI yang didasarkan pada undang-undang agar untuk mencegah terjadi kasus-kasus yang dialami PMI pemberian moratorium ini diberikan seperti contoh kepada 15 negara di Timur Tengah. Permasalahan PMI di luar negeri khususnya tindak kekerasan atau penyiksaan merupakan masalah yang bersifat multidimensi dengan menelusuri akar permasalahan akan memutus rantai persoalan yang dialami PMI. PMI sendiri memiliki hak untuk mendapatkan program orientasi yang diperlukan untuk menyesuaikan dengan kondisi di negara tujuan. Hak untuk terbebas dari kewajiban adat setempat. Hak untuk bebas dari diskriminasi dan mendapatkan akomodasi layak.

2. Perlindungan PMI yang mengalami masalah pidana

Selama bekerja terdapat beberapa PMI tersandung kasus-kasus pidana. Dalam hal ini PMI yang mengalami masalah pidana selama bekerja di luar negeri pemerintah berkewajiban memberikan bantuan hukum dan pendampingan. Pemerintah melakukan pendampingan dan bantuan hukum sampai masalah tersebut selesai.

c. Perlindungan Setelah Bekerja

Pada pasal 24 UU PPMI mengatur mengenai fasilitasi kepulangan sampai daerah asal, penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi, fasilitasi pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasisosial dan reintegrasi sosial, dan pemberdayaan PMI dan keluarganya. Pada masa setelah penempatan ini, pemerintah melalui disnaker kabupaten atau kota daerah asal PMI mempersiapkan program reintegrasi sosial dan ekonomi untuk PMI setelah kembali ke daerah asal. Program ini dilakukan dalam bentuk pelayanan permodalan bagi purna PMI, pemberian pendidikan dan pendampingan kewirausahaan dan pengelolaan hasil kerja, pendidikan dan pendampingan bagi organisasi PMI, termasuk organisasi koperasi bagi PMI dan

keluarganya, serta program peningkatan kesejahteraan bagi pekerja Indonesia.

2. Ditinjau dari segi waktu dilaksanakannya:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang dilakukan terhadap sesuatu yang bersifat berencana sebelum adanya ketetapan atau keputusan dengan tujuan mencegah terjadinya konflik (Thalib 2011). Tujuan dari perlindungan hukum preventif merupakan upaya pencegahan terjadinya konflik-konflik melalui penyebaran norma, pendampingan, dan penasihat teknis. Bentuk perlindungan yang dilakukan LP3TKI Surabaya dalam hal preventif yaitu:

1. Perlindungan Administratif

a. Kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan

Perlindungan secara administratif dilakukan dengan cara mengawasi pelaksanaan atau penyelenggaraan penempatan calon PMI. Permasalahan dalam proses keberangkatan khususnya dalam sektor informal menyebabkan keamanan dan keselamatan PMI diluar negeri menjadi lemah. Perlindungan pertama yang dapat dilakukan dengan cara memberikan pengawasan terhadap calon PMI yang akan berangkat secara administratif. Syarat-syarat administratif tersebut harus dilengkapi dan tidak ada pemalsuan identitas.

b. Penetapan Kondisi dan syarat kerja

Salah satu cara untuk menjamin perlindungan bagi PMI yaitu dengan meningkatkan pelayanan dan penempatan dan perlindungan PMI pada sektor domestik. Syarat-syarat kerja harus dipenuhi bagi calon PMI yang akan bekerja diluar negeri tanpa dimanipulatif. Kondisi tempat penampungan untuk calon PMI juga harus diperhatikan dan harus layak.

2. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatannya. Perlindungan secara teknis dilakukan dengan beberapa cara yaitu pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi tujuan dari penyebaran informasi tersebut untuk memberikan informasi kepada publik terutama calon PMI. Kedua, memberikan

pelatihan untuk meningkatkan kualitas calon PMI melalui pendidikan dan pelatihan kerja selain calon PMI pendidikan dan pelatihan diberikan kepada SDM di Kantor Perwakilan. Ketiga, memberikan fasilitas pemenuhan hak calon PMI dengan cara mengembangkan sinkronisasi dan integrasi data base sistem terpadu, penyediaan *Call Center/Hotline Service*, penyusunan standar pelaksanaan dan perlindungan internasional, pembentukan kerangka hukum perlindungan PMI dengan negara tujuan penempatan serta melakukan supervisi penanganan kasus PMI bermasalah diluar negeri. Keempat, Penguatan peran pegawai fungsional pengantar PMI yang besar akan meminimalisasi tindakan eksploitatif yang selama ini dilakukan oleh pihak swasta untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Peran swasta yaitu melaporkan kepulauan dan menyelesaikan masalah. Dengan cara kerjasama dengan para *stakeholder* baik pusat maupun di daerah melalui penguatan jejaring kerja kepada pejabat instansi setempat dan *stakeholders* lainnya baik di pusat maupun Pemerintah RI, perlindungan diplomatik sebagai perlindungan PMI di luar negeri, Kelima yaitu dengan pembinaan dan pengawasan melalui cara kunjungan ke penjara, tahanan imigrasi, polisi dan sebagainya. Keenam, memberikan jaminan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatannya.

#### b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan yang dilakukan sesudah dikeluarkannya ketetapan atau keputusan sehingga bersifat untuk memulihkan suatu tindakan yang keliru dengan tujuan untuk menyelesaikan sengketa (Thalib 2011), merupakan upaya diluar lembaga peradilan dalam rangka memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dalam bentuk nota pemeriksaan dan/atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum represif adalah upaya paksa yang dilakukan melalui lembaga pengadilan dengan melakukan

proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Pemerintah bertanggungjawab untuk meningkatkan upaya perlindungan terhadap PMI perempuan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pemerintah sebagai berikut. Bentuk perlindungan represif LP3TKI sebagai berikut :

- a. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon PMI perempuan, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksanaan penempatan maupun yang berangkat secara mandiri
- b. Mengawasi pelaksanaan penempatan CPMI
- c. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan CPMI perempuan di luar negeri.
- d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan PMI perempuan secara optimal di negara tujuan; dan
- e. Memberikan perlindungan terhadap PMI sebelum bekerja, selama bekerja, setelah bekerja.

Bentuk-bentuk perlindungan yang telah disebutkan diatas untuk melindungi hak-hak PMI. Tujuan dari perlindungan calon PMI adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan PMI;
- b. Menjamin perlindungan dan pemenuhan hak PMI
- c. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi dan sosial PMI dan keluarganya

Di atas telah dijabarkan tujuan memberikan perlindungan PMI. PMI sebagai penyumbang devisa negara seringkali mendapatkan perlakuan yang tidak seharusnya dari majikan. Memberikan perlindungan PMI sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dilakukan untuk pemenuhan hak-hak PMI.

#### **Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Perempuan Akibat Kekerasan Fisik Selama Bekerja**

Implementasi menurut KKBI yaitu pelaksanaan atau penerapan. (KBBBI 2019) Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja migran indonesia, dalam hal ini dilakukan oleh LP3TKI Surabaya pada tingkat provinsi Jawa Timur dengan tujuan sebagaimana telah diatur dalam Perka BNP2TKI Nomor 10 Tahun 2016. Implementasi hukum harus disertai dengan kesadaran hukum dari pihak-pihak yang melaksanakan implementasi tersebut. Kesadaran hukum menurut achmad ali terdapat



dua jenis yaitu kesadaran hukum positif yang identik dengan “ketaatan hukum”, dan kesadaran hukum negatif yang identik dengan “ketidaktaatan hukum”. (Ali 2009) Kesadaran hukum positif harus dimiliki oleh LP3TKI Surabaya untuk menentukan keberhasilan dari implementasi perlindungan hukum terhadap PMI. Berikut indikator yang digunakan untuk melihat keberhasilan implementasi hukum:

- a. “Komunikasi  
Suatu kebijakan diperlukan informasi bagi sasaran mengenai kebijakan yang diterapkan mulai dari tujuan dan sasaran. Sosialisasi diperlukan untuk menunjang keberhasilan dari implementasi hukum tersebut. Sosialisasi dapat dilakukan melalui dengan berbagai cara antara lain media massa, media elektronik, media sosial, dll.
- b. Sumber Daya  
Suatu implementasi dikatakan berhasil apabila memiliki daya dukung berupa sumber daya manusia dan sumber daya finansial. Sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya serta sumber daya finansial yang cukup. Tanpa adanya sumber daya tersebut kebijakan tidak akan berjalan dengan semestinya.
- c. Struktur Birokrasi  
Birokrasi merupakan struktur yang bertugas mengimplementasikan kebijakan karena mempunyai pengaruh yang besar untuk mewujudkan keberhasilan kebijakan.
- d. Isi Kebijakan  
Isi kebijakan mencakup dari sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh target sasaran.” (Permadi 2013)

Bahwa dari keempat indikator dalam implementasi dapat dikatakan berhasil jika semua indikator yang saling berkaitan berjalan sesuai dengan yang semestinya. Pihak-pihak yang terkait selain LP3TKI harus bersinergi dan kerjasama untuk memberikan perlindungan hukum secara maksimal. Pemenuhan hak-hak PMI harus didapatkan agar kesejahteraan hidup yang diharapkan bisa diwujudkan.

Implementasi perlindungan hukum pada PMI untuk pelaksanaannya dilakukan oleh badan. Salah satu badan yang berada di provinsi yaitu LP3TKI. Wilayah Jawa Timur LP3TKI berada di kota Surabaya. Kota Surabaya sebagai pintu pemulangan bagi PMI yang bermasalah dan penanganan PMI untuk wilayah kabupaten dan kota. Berdasarkan tugas dan wewenang LP3TKI Surabaya yang tertuang dalam Pasal 8 Perka BNP2TKI Nomor 10 Tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis pelayanan penempatan dan perlindungan dan pemberdayaan mempunyai tugas :

1. Melakukan advokasi dan bantuan hukum bagi PMI diluar negeri yang sedang mengalami proses hukum.

2. Melakukan evaluasi terhadap penanganan kasus hukum PMI termasuk kasus-kasus yang merugikan PMI di negara penempatan

LP3TKI merupakan unit pelaksana teknis BNP2TKI yang mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan dalam pemrosesan seluruh dokumen penempatan dan perlindungan serta penyelesaian masalah PMI secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerjanya masing-masing. Mengenai tugas-tugas LP3TKI dijelaskan pada Pasal 31 Perka BNP2TKI Nomor Per.05/KA/I/2004 tentang tugas, fungsi dan uraian tugas Unit Pelaksana Teknis di lingkungan BNP2TKI. Pada bidang perlindungan LP3TKI Surabaya mempunyai yaitu merumuskan dan mengembangkan program serta mengkoordinasikan penyusunan program dan anggaran. Dalam menjalankan tugas untuk mengembangkan program dan anggaran serta koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam memberikan perlindungan terhadap PMI. Selanjutnya, LP3TKI juga bertugas menyiapkan bahan pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan. Tugas LP3TKI juga memantau kinerja lembaga penyelenggara pelatihan, asuransi, pemeriksaan kesehatan dan psikologi. Lembaga-lembaga yang menyelenggarakan hal tersebut perlu diawasi agar tidak terjadi penyelewengan kekuasaan. LP3TKI juga mengkoordinasikan dan melaksanakan sosialisasi program penempatan dan perlindungan PMI untuk menghindari permasalahan yang timbul selama bekerja dan mengumpulkan data untuk layanan informasi serta memonitoring sistem, jaringan informasi penempatan dan perlindungan PMI. Evaluasi dan mengontrol sistem diperlukan untuk dapat memaksimalkan tugas-tugas LP3TKI. Tugas lainnya mengkoordinasikan dan melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan PMI sebelum PMI berangkat LP3TKI bertugas memberikan Pembekalan Akhir Penempatan (PAP) untuk calon PMI dan memberikan informasi mengenai cara mendapatkan perlindungan saat terjadi masalah selama bekerja, memantau penempatan dan perlindungan PMI di negara penempatan, mengkoordinasi serta menyiapkan bahan pelaksanaan fasilitasi penyelesaian masalah PMI, melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan program penempatan dan perlindungan PMI kepada instansi terkait, masyarakat dan PPPMI serta menyiapkan fasilitas unit pelayanan satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan PMI untuk mengevaluasi kinerja unit organisasi di lingkungan BP3TKI dan P4TKI dan membina dan melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan penempatan dan perlindungan PMI.

Mengenai fungsi LP3TKI dijelaskan pada Pasal 30 Perka BNP2TKI Nomor Per.05/KA/I/2004 tentang tugas, fungsi dan uraian tugas Unit Pelaksana Teknis di

lingkungan BNP2TKI yaitu berfungsi memberikan pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan dan perlindungan PMI yang ada di wilayah kerjanya. LPTKI juga melakukan penyelenggaraan sosialisasi program penempatan dan perlindungan PMI dan pengumpulan data diperlukan untuk dapat mengevaluasi kinerja lembaga. Fungsi dari LP3TKI juga memberikan layanan informasi serta pembinaan sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan PMI serta pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan permasalahan penempatan dan perlindungan PMI

Alur penanganan PMI bermasalah dilakukan dengan mekanisme rujukan penanganan kasus di dalam dan luar negeri, membuat perjanjian mengenai penanganan kasus antar negara, dan menggunakan sistem penanganan kasus yang terintegrasi. Upaya diplomasi dilakukan untuk melindungi PMI dengan cara damai dan dapat diterima oleh kedua belah pihak. Koordinasi antara dua negara dilakukan untuk mendapatkan solusi terbaik antar negara. Hal tersebut dilakukan untuk melihat implementasi perlindungan hukum yang tercantum pada UU PPMI.

Pelanggaran yang dilakukan oleh majikan seperti perampasan hak dasar PMI dan anggota keluarga PMI seperti tidak boleh melakukan komunikasi kepada keluarga, dokumen pribadi disita, tidak memberikan hak-hak PMI yang tercantum dalam perjanjian kerja. Selain itu PMI juga harus memahami isi perjanjian kerja tersebut. Berikut fungsi dan manfaat dokumen perjanjian:

1. Perjanjian tertulis sebagai alat yang mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja.
2. Sebagai dokumen pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak
3. Memudahkan para pihak dalam mencari acuan apabila terdapat perbedaan pendapat tentang pelaksanaan hak dan tujuan dari perjanjian kerja.

Implementasi perlindungan hak PMI sudah dijamin di dalam peraturan perundang-undangan akan tetapi prakteknya masih banyak PMI mengalami kekerasan selama bekerja.

#### **Hambatan LP3TKI dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Perempuan Akibat Kekerasan Fisik Selama Bekerja**

1. Kendala Eksternal yaitu kendala yang berasal dari luar lingkup LP3TKI Surabaya. Kendala eksternal timbul karena adanya ketidaksinkronan dari PPPMI maupun PMI. Berikut kendala-kendala eksternal yang dihadapi LP3TKI Surabaya:
  - a. PMI

Kendala yang muncul pertama dari PMI tersebut. PMI dapat melaporkan

permasalahannya selama bekerja melalui beberapa media yang disediakan seperti *call center*, nomor telepon pengajar PAP di LP3TKI Surabaya, atau keluarga yang berada di Indonesia melaporkan kepada pihak-pihak yang berwenang memberikan perlindungan. Permasalahan muncul sebagai akibat kemampuan adaptasi secara bahasa dan budaya belum maksimal terlebih lagi untuk PMI yang pertama kali bekerja di Luar Negeri. PMI yang bekerja untuk sektor informal rata-rata mempunyai standar pendidikan yang rendah yang dapat mempengaruhi kemampuan penguasaan bahasa negara tujuan dan pengetahuan yang terbatas. Kendala yang dihadapi PMI yaitu minimnya informasi mengenai informasi lowongan pekerjaan di Luar Negeri yang dapat dimanfaatkan oleh calo-calo yang illegal. PMI yang illegal lebih banyak terjadi permasalahan perampasan hak-hak dibanding PMI legal.

PMI dan keluarga PMI akan mengalami kesulitan untuk mengadakan permasalahannya. Kesulitan tersebut timbul karena pemalsuan data atau perubahan data dokumen lainnya yang mencakup KTP dan Kartu Keluarga yang dipalsukan. Para PMI rata-rata tidak hafal dengan identitas mereka sendiri seperti id paspor maupun identitas lainnya. Selanjutnya, PMI tidak memiliki *copy* paspor atau paspor asli ditahan oleh majikan atau mitra usah yang berada di luar negeri. Hal tersebut menyebabkan LP3TKI Surabaya kesulitan untuk identifikasi identitas PMI yang mengalami permasalahan.

Selain peran instansi, lembaga maupun mitra usaha tingkat keberhasilan dari implementasi hukum melibatkan PMI itu sendiri. Kemampuan dan kemauan PMI untuk memberdayakan dirinya dapat digunakan untuk menghindari permasalahan-permasalahan yang timbul selama bekerja. Kualitas PMI dapat ditingkatkan melalui pelatihan keterampilan, kemampuan bahasa, dan persiapan mental. Sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang ditunjuk oleh Kemenakertrans digunakan sebagai bukti bahwa PMI tersebut sudah memenuhi syarat nilai kompetensi.

b. PPPMI

Kendala eksternal yang selanjutnya muncul dari PPPMI mengenai permasalahan struktural yang dapat menyebabkan permasalahan PMI di luar negeri. PPMI berusaha untuk mengirimkan PMI sebanyak-banyaknya untuk dilakukan penempatan di luar negeri tanpa memperhatikan sistem perekrutan yang baik, pembekalan dan pemeriksaan kesehatan yang benar, dan prosedur administrasi yang memadai. Selanjutnya, BLKLN belum mengadakan pelatihan yang optimal sesuai ketentuan yang berlaku. Pelatihan yang tidak optimal menyebabkan kemampuan bahasa yang rendah dan bekal pengetahuan tentang hukum dan budaya negara menjadi kurang.

PPMI yang melakukan pelanggaran mengenai pengiriman tenaga kerja keluar negeri menyebabkan perlindungan bagi PMI mengalami kendala. Pelatihan dan pembinaan bagi calon PMI yang ditiadakan, tidak memberikan informasi yang jelas dan lengkap kepada calon PMI yang akan berangkat keluar negeri dan sistem perjanjian yang menguntungkan PPPMI ketimbang PMI. Upaya mendapatkan calon PMI sebanyak-banyaknya dari pada menunggu permintaan (*job order*) negara asal lebih difokuskan PPPMI untuk mengedepankan aspek perolehan profit yang sebanyak-banyaknya ketimbang mematuhi peraturan perundang-undangan yang ada.

Setiap PPPMI harus memahami mekanisme mengenai perlindungan untuk PMI dibuat sedemikian rupa agar PMI terhindar dari sewenang-wenangnya pemberi kerja yang tidak benar. PMI dapat dengan mudah di eksploitasi oleh majikan jika PMI tersebut berangkat secara ilegal karena pemberi kerja mengetahui bahwa perlindungan kepada PMI sangat minim terlebih PMI tersebut tidak memahami dengan baik bahasa dinegara penempatan. Pemberi kerja di luar negeri lebih senang memperkerjakan PMI yang tidak berdokumen sah untuk masuk ke negaranta karena upahnya yang jauh lebih murah dan tidak perlu membayar "*levy*". Beberapa tindakan yang merupakan rekrutmen ilegal

yaitu menerima biaya yang lebih besar untuk biaya perekrutan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, memberikan informasi pekerjaan yang tidak benar dengan menerbitkan dokumen palsu terkait rekrutmen pekerja, menahan dokumen PMI.

2. Kendala Internal yaitu kendala yang berasal dari dalam LP3TKI Surabaya. Kendala internal timbul karena adanya hambatan pada internal sistem dan pegawai LP3TKI Surabaya. Berikut kendala-kendala internal yang dihadapi LP3TKI Surabaya:

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hukum merupakan suatu aturan yang dibuat untuk dipatuhi dan dijadikan acuan dalam segala bidang maupun kegiatan, salah satunya dalam manajemen sumber daya manusia. Di masa era globalisasi, pengembangan keterampilan dan kemampuan, tenaga kerja banyak kita temui isu-isu tenaga kerja yang sedang marak. LP3TKI Surabaya memiliki kendala dalam jumlah SDM atau staff perlindungan yang terbatas. Selain itu, kualitas staff perlindungan perlu ditingkatkan untuk menunjang kegiatan LP3TKI Surabaya dalam memberikan perlindungan hukum terhadap PMI yang mengalami kekerasan agar dengan meningkatkan kualitas. Jumlah pegawai LP3TKI Surabaya yang berkewenangan untuk melakukan perlindungan berjumlah 6 orang dari staff perlindungan dan pemberdayaan. Perhitungan kasar dapat dilihat dari 29 kabupaten dan 9 kota di provinsi Jawa Timur dibagi dengan jumlah pegawai, maka 1 orang dari staff perlindungan akan mendapatkan 6 kabupaten atau kota. Jumlah tersebut sangat timpang jika dibandingkan dengan jumlah permasalahan yang dihadapi PMI selama bekerja. Hal ini menyebabkan perlindungan menjadi terhambat karena sedikitnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh LP3TKI Surabaya.

b. Sarana Prasarana

1. Transportasi

Transportasi atau kendaraan digunakan untuk LP3TKI Surabaya memiliki jumlah yang terbatas untuk kegiatan operasional. Jumlah mobil yang terbatas dapat mempengaruhi kinerja LP3TKI Surabaya dalam memberikan perlindungan hukum jika dalam satu hari terdapat beberapa permasalahan yang harus diselesaikan.

2. Alat untuk sosialisasi mengenai penempatan PMI

Sosialisasi dilakukan dengan cara seperti seminar memiliki kendala yaitu sarana LCD dan proyektor yang jumlahnya terbatas dan pamflet yang tidak dapat tersebar luas karena minimnya jumlah yang dicetak sesuai dengan anggaran. Jumlah peserta yang banyak dari bangku tengah kebelakang membuat peserta tidak dapat mendengar informasi yang disampaikan dan melihat secara jelas terkait informasi yang ditampilkan melalui LCD sehingga saat dibuka sesi tanya jawab banyak yang tidak bertanya karena ketidaktahuan calon PMI tentang penyuluhan tersebut. Dalam hal ini, LP3TKI sudah memberikan informasi dan penyampaian yang sudah sesuai dengan wewenangnya. LP3TKI juga memberikan pemahaman secara detail mengenai kondisi negara tujuan tetapi kendalanya pemahaman untuk menangkap informasi yang sudah disampaikan setiap calon PMI. Wilayah yang kurang mempunyai akses internet menjadi kendala untuk calon PMI mengakses informasi secara online.

c. Regulasi

UU PPMI mengatur mengenai jaminan perlindungan PMI sejak sebelum bekerja hingga kepulangan ke Indonesia mengalami kendala dalam implemtasi UU PPMI karena belum diterbitkannya aturan pelaksana berupa Peraturan Pemerintah (PP). Berbagai persoalan muncul mengenai

perlindungan PMI yang berada di luar negeri diakibatkan dari tidak adanya PP. Meskipun kendala tersebut dapat diatasi dengan memperkuat koordinasi antar instansi terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaa, Badan-badan yang bekerja sebagai pelaksana teknis BNP2TK, dan Kementerian Luar Negeri.

Pada saat ini PP sebagai pelaksana UU PPMI belum diterbitkan yang menjadikan badan-badan pelaksana teknis BNP2TKI tidak bebas untuk menjalankan tugasnya mulai dari penempatan dan perlindungan terhadap PMI di luar negeri. Dengan adanya PP turunan dari UU PPMI diharapkan pengimplementasiannya berjalan dengan baik dan dapat menjadi salah satu bentek untuk calo-calo yang illegal dan mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pemberi kerja.

Kasus-kasus yang bersifat pidana merupakan permasalahan ketenagakerjaan antara hubungan kerja dengan majikan. Calon PMI yang tidak memenuhi syarat melakukan perbuatan yang curang dengan membuat paspor wisata yang berarti PMI tersebut illegal. Setiap PMI wajib melaporkan kedatangannya kepada perwakilan pemerintah di negara tujuan agar mejadi PMI yang terdaftar. Persoalan yang penting bagi pemerintah yaitu pemerintah memastikan bahwa PMI yang dikirim sudah dibekali keterampilan dan kemampuan bahasa yang memadai. Pemerintah harus investasi dalam peningkatan kapasitas SDM agar PMI yang bekerja masuk dalam kategori "*skilled informasi*". Selain itu, UU PPMI juga mengatur mengenai sanksi bagi PPPMI yang menyalahi prosedur berupa tidak menempatkan PMI sesuai jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja, tidak melaporkan data kepulangan PMI, dan tidak bertanggungjawab terhadap perlindungan pekerjaan yang ditempatkan di luar negeri.

## PENUTUP

### Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penulisan ini yaitu LP3TKI mempunyai peran untuk memberikan perlindungan terhadap PMI perempuan yang mengalami kekerasan fisik yang dijelaskan dalam Pasal 8 Perka BNP2TKI Nomor 10 Tahun 2016. Tugas LP3TKI yaitu melakukan advokasi dan bantuan hukum bagi PMI di luar

negeri yang sedang mengalami proses hukum dan mengevaluasi terkait penanganan kasus hukum PMI termasuk kasus-kasus yang merugikan PMI di negara penempatan Peran LP3TKI untuk melakukan advokasi dan bantuan hukum bagi PMI, melakukan evaluasi terhadap penanganan kasus hukum PMI, melaksanakan PAP untuk calon PMI serta memberikan pembinaan, evaluasi, kinerja lembaga penempatan dan perlindungan PMI yang ada di wilayah kerjanya. Implementasi dari peran LP3TKI untuk memberikan advokasi atau bantuan hukum terhadap PMI serta evaluasi terhadap kasus-kasus yang ditangani sudah dilaksanakan LP3TKI. Peran LP3TKI dalam melaksanakan PAP untuk menghindari permasalahan selama bekerja sudah dilaksanakan dengan baik oleh LP3TKI tetapi masih terdapat permasalahan yang timbul selama bekerja. Implementasi dapat dikatakan berhasil jika kebijakan tersebut dapat diwujudkan sesuai harapan. Terkait implementasi perlindungan hukum terhadap PMI perempuan akibat kekerasan fisik masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi selama bekerja untuk perlindungan hak PMI sudah dijamin di peraturan perundang-undangan.

Terjadi beberapa kendala yang dihadapi LP3TKI dalam memberikan perlindungan hukum terhadap PMI akibat kekerasan fisik. Kendala eksternal yang dihadapi yaitu PMI tidak hafal terhadap nomor paspor maupun identitas mereka sendiri dan PMI tidak memberikan informasi yang sebenarnya terjadi serta bukti yang kurang cukup untuk menindaklanjuti laporan tersebut. Selanjutnya, kendala berasal dari PPMI yang melakukan rekrutmen secara ilegal dan menimbulkan perlindungan terhadap PMI menjadi lemah. Kendala eksternal yang dihadapi oleh LP3TKI berasal dari SDM yang jumlahnya hanya 6 untuk staff perlindungan sedangkan di Jawa Timur terdapat 38 kabupaten/kota dan dapat dihitung secara kasar 1 orang akan mendapatkan 6 kabupaten/kota. Jumlah tersebut sangat timpang dengan jumlah permasalahan yang dialami PMI asal Jawa Timur. Selanjutnya, dilihat dari segi sarana dan prasarana LP3TKI memiliki kendala terkait jumlah transportasi dan alat untuk presentasi yang digunakan untuk sosialisasi yang terbatas.

#### **Saran**

Disarankan LP3TKI Surabaya bekerjasama dengan pihak-pihak yang terkait pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pemerintah desa untuk memberikan informasi untuk calon PMI yang berguna untuk mengetahui informasi tentang tujuan negara penempatan PMI dan bekerjasama untuk menyelesaikan persoalan PMI yang sedang mengalami kendala selama bekerja. Saran selanjutnya diberikan anggaran khusus untuk calon PMI dan PMI yang dapat digunakan untuk

sosialisasi agar PMI tidak kekurangan informasi serta dapat pelatihan bahasa dan ketrampilan secara maksimal.

Saran untuk PPMI memberikan pelatihan untuk calon PMI sebelum berangkat sesuai standar yang ditetapkan. Diharapkan PPMI memberangkatkan calon PMI sesuai jalur yang benar serta tidak memalsukan identitas jika calon PMI tidak memenuhi persyaratan untuk berangkat. PPMI juga harus memberikan informasi mengenai kondisi tempat kerja yang sesuai di lapangan dan menjelaskan poin-poin isi kontrak perjanjian kerja secara detail agar PMI tidak merasakan kerugian karena informasi yang diberikan kurang maksimal.

Saran untuk PMI lebih memaksimalkan kemampuan dan ketrampilan untuk bekerja di luar negeri agar tidak menimbulkan permasalahan selama bekerja. Diharapkan PMI berangkat melalui jalur yang resmi atau PPPMI yang sudah memiliki izin agar mendapatkan perlindungan secara maksimal selama bekerja. Jika, terjadi permasalahan dengan majikan seperti diperlakukan kasar disarankan saat melapor PMI mempunyai bukti yang kuat bisa dalam foto atau bekas luka agar laporan tersebut cepat ditindak lanjuti.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Affifuddin and Beni Ahmad Saebani. 2009. "Metode Penelitian Kualitatif". Bandung: Pustaka Setia.
- Ali, Achmad. 2009. "Menguak Teori Hukum (Legal Theory) Dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legis Prudence)". Makasar: Kencana Prenada Media Grup.
- Anggriani, Riri. 2017. "Perlindungan Hukum Bagi Irregular Migrant Workers Indonesia Di Kawasan Asia Tenggara (Dalam Perspektif Hukum Ham Internasional)". *Yuridika* Vol. 32 No. 2:308.
- Anshor, Maria. 2017. "Memutus Rantai Ketidakadilan Global Care Dalam Pengasuhan Anak Tenaga Kerja Indonesia (TKIP)". Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Arpangi. 2016. "Pelindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Jurnal Pembaharuan Hukum* Vol.3 No.1:149.
- Azmy, Ana. 2012. "Negara Dan Buruh Migran Perempuan". Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Bareta, Rizky Dian and Budi Ispriyarso. 2018. "Politik

- Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja." *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum*. Vol.20 No.1:16.
- Fajar, Mukti and Yulianto Achmad. 2013. "Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris". Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Febriyanto, Triyan and Agus Taufiqur Rohman. 2018. "Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Yang Bekerja Di Luar Negeri." *Lex Scientia Law Review*. Vol.2 No.2:139.
- Gunawan, Iman. 2013."Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik". Jakarta: Bumi Aksar.
- Hartati, Sawitri Yuli. 2017. "Peranan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Dalam Perekrutan Calon TKI Melalui Skema P To P." *Sosio Justitia*. Vol.1 No.1:40.
- Hidayah Anis, Wahyu Susilo, and Mulyadi. 2015. "Selusur Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia". Jakarta: Migrant Care.
- Husna, Nurul. 2014. "Kekerasan Terhadap Perempuan Sebagai Pekerja Migran." *Al Bayan*. Vol.2 No.1:1.
- Husni, Lalu. 2011. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Mimbar Hukum*.
- International labour. 2015. "Making Decent Work a Reality for Migrant Domestic Workers Domestic". [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_674622](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_674622).
- Irianto, Sulistyowati. 2011. "Akses Keadilan Dan Migrasi Global". Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- KBBI. 2019. "Implementasi." Retrieved (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/implementasi>).
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 354 Tahun 2015 Tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki di Luar Negeri Pada Pengguna Perseorangan
- Koesrianti. 2015. "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) di Luar Negeri Oleh Negara Ditinjau Dari Konsep Tanggung Jawab Negara." *Metrologia*. Vol.4 No.2:247.
- Nugroho, Arinto, Emmilia Rusdiana, and Mr Mustari. 2020. "Social Security For Domestic Workers in Indonesia." *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol.226 No. :74
- Peraturan Kepala 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
- Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan BNP2TKI
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- Permadi, Leo. 2013. "Implementasi Program Pendidikan Nonformal Untuk Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Anak Kelas Ii a Kutoarjo." Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta.
- Putri, Veronica, Guntur Mahesa, Ivan Fauzy, Adityo Sudagung, Arni Pertiwi, Joy Evan, Megawati Safitri, Laras Olifiani, and Mita Anggraini. 2019. "Perjalanan Panjang Perlindungan Pekerja Migran Di Asia Tenggara". Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Roisida, Nina. 2015. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Mimbar Keadilan* (2):95.
- Sujadmi. 2017. "Perempuan Dalam Arena Kekerasan Domesti": (Studi Dokumen Penyebab Kekerasan Pada Perempuan Dalam Rumah Tangga Di Pulau Bangka)." *Society*. Vol 5 No.1:99.
- Sukesi, Keppi, Henny Rosalinda, and Agustina Hartati. 2017. "Migrasi Perempuan, Remitansi Dan Perubahan Sosial Ekonomi Pedesaan". Malang: UB

Press.

Thalib, Hambali. 2011. "Sanksi Pemidanaan Dalam Konflik Pertanahan". Jakarta: Prenada Media Group.

Yasmine, Azaria. 2019. "Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Ilegal. *Jurist Diction*." Vol 2 No.5:1593.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

{