

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut PMI) merupakan amanat konstitusional yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945, yang mengamanatkan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia, termasuk warga negaranya yang bekerja di luar negeri. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI menjadi landasan hukum utama dalam upaya pelindungan PMI, menjamin hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta pelindungan hukum yang memadai baik di dalam maupun di luar negeri.

Meskipun kerangka hukum yang kuat telah ditetapkan, implementasi pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Cirebon mencatat enam kasus PMI sejak awal 2021 hingga April 2021, yang meliputi tiga kasus hilang kontak, satu kasus gaji tidak dibayar, satu kasus kekerasan fisik, dan satu kasus PMI ilegal.¹ Selain itu, laporan tahunan Disnakertrans Cirebon menunjukkan peningkatan kasus

¹ Hakim Baihaqi, “Tahun Ini, Disnakertrans Kabupaten Cirebon Mencatat Ada 6 Kasus PMI” *bandung bisnis* 1 april 2021, diakses pada tanggal 14 November 2024, <https://bandung.bisnis.com/read/20210401/549/1375586/tahun-ini-disnakertrans-kabupaten-cirebon-mencatat-ada-6-kasus-pmi>

hilang kontak sebesar 20% dibandingkan tahun sebelumnya, serta adanya lima kasus baru terkait eksploitasi kerja dan pelanggaran kontrak kerja pada periode yang sama.

Data tambahan dari Kementerian Ketenagakerjaan memberikan pesan bahwa Kabupaten Cirebon menyumbang sekitar 15% dari total kasus PMI bermasalah di Jawa Barat, menyoroti kebutuhan mendesak untuk peningkatan pengawasan dan penanganan kasus di daerah ini Polres Cirebon Kota menerima sejumlah laporan terkait kasus penipuan dalam proses pemberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) pada periode Agustus 2022 hingga tahun 2023. Kasus ini melibatkan pemberangkatan PMI ilegal dengan total kerugian yang dilaporkan mencapai sekitar 3 miliar rupiah. Berdasarkan data yang diterima, jumlah korban dari penipuan ini diperkirakan mencapai kurang lebih 300 orang.²

Menurut laporan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) tahun 2023, terdapat rata-rata 50 pengaduan harian terkait masalah PMI dari seluruh Indonesia, dengan Kabupaten Cirebon menyumbang sekitar 10% dari total pengaduan tersebut. Dari jumlah tersebut, 30% merupakan kasus gaji tidak dibayar, 25% pemutusan hubungan kerja sepihak, 20% kekerasan fisik dan mental, serta 25% terkait perdagangan manusia. Data ini menggambarkan

² Ony syarony,"*Sejumlah Warga Cirebon Diduga Jadi Korban Penipuan Kerja ke Luar Negeri*" Detik jabar 4 September 2023, diakses pada 12 juli 2024, <https://www.detik.com/jabar/hukum-dan-kriminal/d-6918995/sejumlah-warga-cirebon-diduga-jadi-korban-penipuan-kerja-ke-luar-negeri>

keragaman tantangan yang dihadapi PMI dan mengindikasikan bahwa meskipun terdapat peraturan perlindungan, implementasinya masih belum efektif dalam menangani berbagai bentuk pelanggaran hak pekerja migran.³

Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Cirebon tahun 2022, hanya 45% PMI yang mengikuti program orientasi pra-pemberangkatan yang mencakup pemahaman hak dan kewajiban mereka serta kondisi kerja di negara tujuan.⁴ Selain itu, survei Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) 2023 menunjukkan bahwa 60% PMI mengaku kurang informasi mengenai prosedur legal pemberangkatan dan risiko yang mungkin dihadapi. Ketidacukupan informasi ini meningkatkan kerentanan PMI terhadap eksploitasi dan penipuan. Selain itu, rendahnya tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi PMI juga berkontribusi pada kemudahan mereka terjebak dalam skema pemberangkatan ilegal dan pekerjaan yang tidak layak.⁵

³ Cecep, “Nacepi Pemberangkatan Pekerja Migran Jalur Ilegal, Kasus Lebih Banyak Ditemukan di Kabupaten Cirebon”, Radar majalengka Selasa 20 juni 2023, diakses pada 12 juli 2024, <https://radarmajalengka.disway.id/read/654031/waspada-pemberangkatan-pekerja-migran-jalur-ilegal-kasus-lebih-banyak-ditemukan-di-kabupaten-cirebon>

⁴ Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon. (2022). *Data Pekerja Migran Indonesia terkait program orientasi pra-pemberangkatan*. Diakses pada 18 November 2024

⁵ UNDP Indonesia & Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI). (2023). *Evaluasi ketimpangan dalam implementasi kebijakan perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada tingkat pemerintahan daerah*. Diakses pada 18 November 2024

Untuk mengatasi hal tersebut, Pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia . Peraturan ini bertujuan untuk memberikan pembekalan dan informasi kepada calon PMI agar mereka memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri. Orientasi ini mencakup hak dan kewajiban PMI, serta strategi mengatasi masalah yang mungkin dihadapi selama bekerja di luar negeri.

Kabupaten Cirebon, sebagai salah satu daerah wadah PMI, memiliki peran penting dalam implementasi peraturan ini. Dengan jumlah PMI yang signifikan, keberhasilan pelaksanaan orientasi pra pemberangkatan di kabupaten Cirebon akan memberikan dampak positif yang besar bagi pelindungan PMI secara keseluruhan. Serta, dengan jumlah PMI yang memadai, Kabupaten Cirebon berpotensi menjadi model dalam implementasi program orientasi pra-pemberangkatan, yang dapat meningkatkan efektivitas pelindungan PMI secara keseluruhan.

Melalui pemahaman latar belakang yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Cirebon, serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendukungnya. Dengan memahami kondisi lapangan, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi kebijakan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas pra penempatan yang pada akhirnya memperkuat pelindungan PMI asal Kabupaten Cirebon.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana implementasi Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia pada tahap Pra-Penempatan oleh BP3MI Kabupaten Cirebon ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017?
2. Apa faktor penghambat dalam pelaksanaan Pelindungan Hukum pada tahap Pra-Penempatan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Cirebon?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang penyelenggaraan pra penempatan calon PMI di Kabupaten Cirebon
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat pelindungan hukum pelaksanaan Pra penempatan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 di Kabupaten Cirebon.

D. MANFAAT PENELITIAN

Terdapat Manfaat dalam penelitian hukum ini, antara lain:

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Penelitian yang dikerjakan oleh penulis diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan wawasan serta memperkaya pengetahuan dalam bidang perlindungan hukum pra penempatan calon pekerja migran, khususnya mengenai implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 di Kabupaten Cirebon.
- b. Diharapkan penelitian ini menjadi pedoman bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai kebijakan perlindungan calon PMI dan efektivitas pra penempatan.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan masyarakat tentang pentingnya perlindungan hukum serta hak-hak yang dimiliki oleh calon PMI, sehingga masyarakat dapat lebih teliti dan mengerti mengenai perlindungan yang tersedia.

b. Bagi Mahasiswa

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber bacaan dan literatur yang berguna untuk meningkatkan pengetahuan

tentang implementasi kebijakan perlindungan PMI. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang akan meneliti topik serupa dengan lebih mendalam.

E. ORISINALITAS PENELITIAN

Karya ilmiah yang penulis kerjakan dengan judul "Implementasi Pelindungan Hukum Pra Penempatan calon Pekerja Migran Indonesia oleh BP3MI Kabupaten Cirebon (Kajian Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia)" adalah tulisan atau penelitian asli dari penulis sendiri. Penelitian mengenai hal ini memang bukanlah sesuatu yang baru dalam penulisan penelitian atau tugas akhir. Akan tetapi, bukan karena tema yang penulis angkat ini adalah hal yang cukup banyak diteliti atau diperbincangkan sehingga tidak pantas atau layak untuk dijadikan tema pembahasan dari penelitian atau proposal tugas akhir. Selain itu, meskipun ada beberapa penelitian yang membahas dan mengkaji tema tersebut, namun metode pendekatan yang penelitian, latar belakang masalah, aspek, serta ruang lingkupnya pun berbeda. Berikut ini adalah contoh penelitian atau tugas akhir dengan tema pembahasan yang sama dan perbedaannya dengan penelitian atau proposal tugas akhir yang penulis kerjakan:

1. Wisnu Kawiryana⁶, 2015, dengan judul skripsi “Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh BP3TKI Yogyakarta: Kajian Pelindungan Pada Masa Pra Penempatan”. Pada skripsi ini menjelaskan tentang pelindungan pra penempatan dari PMI yang dilakukan oleh BP3TKI Yogyakarta. Persamaan skripsi ini dengan skripsi penulis adalah meneliti tentang pelindungan pra penempatan PMI dan menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Perbedaan skripsi ini dengan skripsi penulis adalah skripsi ini didasarkan pada Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan berlokus pada BP3TKI Yogyakarta, sedangkan skripsi penulis berfokus pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Penyelenggaraan Pra Pemberangkatan Calon PMI dan berfokus pada BP3MI Cirebon.

2. Anitya Nur Indah Permatasari⁷, 2016, dengan judul skripsi “Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa Pra Penempatan (Tinjauan Yuridis UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Pelindungan TKI di Luar Negeri)”. Pada skripsi ini membahas tentang bentuk pelindungan para TKI pada masa pra penempatan dengan menggunakan metode kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan

⁶ Wisnu Kawiryana. “*Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh BP3TKI Yogyakarta : Kajian Pelindungan Pada Masa Pra Penempatan.*”, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015) http://digilib.uin-suka.ac.id/17001/2/11340114_bab-i_iv-atau-daftar-pustaka.pdf

⁷ Anitya Nur Indah Permatasari, “*Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa Pra Penempatan (Tinjauan Yuridis UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Pelindungan TKI di Luar Negeri)*” Skripsi, IAIN Surakarta, 2016 <http://eprints.iainsurakarta.ac.id/482/1/Anitya%20Nur20Indah.pdf>

sumber data yakni UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Pelindungan TKI di Luar Negeri. Persamaan antara skripsi ini dengan skripsi penulis adalah meneliti tentang pelindungan TKI pada masa pra penempatan. Sedangkan perbedaanya adalah jika skripsi penulis menggunakan metode yuridis empiris dan fokus pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Pra Penempatan Calon PMI.

F. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pekerja Migran Indonesia

a. Pengertian Pekerja Migran

Dalam Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2012 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang, baik laki-laki maupun perempuan, yang sedang atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja mencakup semua yang mampu bekerja, kecuali anak-anak di bawah 14 tahun, pelajar

penyakit, dan mereka yang tidak mampu bekerja karena alasan tertentu.⁸

Beberapa ahli memiliki pendapat tentang tenaga kerja, diantaranya Payaman Simanjuntak, yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, atau terlibat dalam kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Menurutnya, status seseorang sebagai tenaga kerja atau bukan tenaga kerja tergantung pada usia atau umur mereka.⁹

Humalutua Pardamean Rajagukguk dalam bukunya "Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Pekerjaan" juga memberikan pendapat bahwa tenaga kerja adalah mereka yang melakukan kegiatan ekonomi, baik secara bersama-sama dengan orang lain maupun secara mandiri.¹⁰ Kegiatan ekonomi merujuk pada aktivitas yang dilakukan oleh manusia untuk memperoleh barang dan jasa. Ini mencakup produksi, distribusi, dan konsumsi yang bertujuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia, baik

⁸ H. Zaeni Asyhadie, SH., M.Hum, Rahmawati Kusuma, SH., MH. "*Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*". (Jakarta Timur : Prenamedia Group, 2019), hlm. 1.

⁹ Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Medan : USU Press. 2010), hlm. 5.

¹⁰ H.P Rajagukguk. "*Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*. (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia". 2002), xii

kebutuhan primer, sekunder, maupun tersier dalam kehidupan mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah individu yang melakukan pekerjaan dan aktivitas ekonomi, baik untuk kepentingan dirinya sendiri maupun orang lain, dengan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tenaga kerja mencakup setiap penduduk dalam rentang usia kerja, yaitu antara 16 hingga 64 tahun, baik laki-laki maupun perempuan, yang bekerja di dalam maupun di luar negeri.

PMI mencakup individu yang bekerja untuk pemberi kerja badan hukum, pemberi kerja perseorangan, serta pelaut awak kapal dan pelaut perikanan. Pemberi kerja dapat berupa instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, atau individu di negara tempat penempatan PMI. PMI bekerja di luar negeri melalui penempatan pekerjaan yang diatur, meskipun ada juga yang tidak melalui proses penempatan formal. PMI yang ditempatkan secara resmi biasanya bekerja melalui perusahaan berbentuk perseroan terbatas yang memiliki izin tertulis dari Menteri untuk menyediakan layanan penempatan pekerjaan.¹¹

¹¹ Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Sedangkan jika tidak melalui proses penempatan resmi, PMI tersebut disebut sebagai PMI mandiri atau individu.

b. Jenis Pekerja Migran Indonesia

PMI terdiri dari tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Tenaga kerja perempuan yang bekerja di luar negeri dikenal sebagai Tenaga Kerja Wanita (TKW). TKW adalah perempuan yang mampu melakukan berbagai kegiatan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja formal maupun informal, dengan tujuan menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat.¹² kegiatan PMI dibagi dalam dua bentuk, yaitu:

1) PMI melalui penempatan Berdasarkan penempatan

Yang dimaksud dengan berdasarkan penempatan adalah bahwa PMI bekerja di luar negeri melalui penempatan yang dilakukan oleh perusahaan penempatan tenaga kerja PMI.

Terdapat tiga bagian dalam proses penempatan PMI,¹³ yaitu:

¹² Yusrini, Bq. Ari. “*Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Gender di Nusa Tenggara Barat,*” Jurnal Al-Maiyyah No. 1. (2017) :hlm.124. <https://www.neliti.com/id/publications/285778/tenagakerja-wanita-dalam-perspektif-gender-di-nusa-tenggara-barat>

¹³ Ismantoro Dwi Yuwono, SH. *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri.* (Yogyakarta : Medpress Digital, 2013), hlm.63-65

a) Penempatan untuk kepentingan perusahaan sendiri

Sebuah perusahaan dapat menempatkan PMI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan dengan syarat memiliki izin tertulis dari Menteri. Perusahaan tersebut harus berbadan hukum Indonesia, dan PMI yang ditempatkan harus merupakan tenaga kerja dari perusahaan tersebut, dibuktikan dengan adanya hubungan kepemilikan atau perjanjian kerja.

b) Penempatan oleh Impresariat

PMI yang ditempatkan melalui impresariat adalah mereka yang bekerja di bidang hiburan, seperti seni dan olahraga. Artis, seniman, dan olahragawan yang akan pergi ke luar negeri untuk pertunjukan harus memperoleh surat persetujuan dari pemerintah untuk dokumen perjalanan mereka.

c) Penempatan oleh perusahaan

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) adalah badan hukum yang diizinkan secara resmi untuk menyediakan tenaga kerja yang dapat ditempatkan di luar negeri. PMI dapat bekerja di luar negeri melalui PPJP ini.

2) PMI Perseorangan

PMI perseorangan adalah Pekerja yang bekerja di luar negeri tanpa melalui penempatan resmi. PMI dapat menempatkan dirinya sendiri untuk bekerja di luar negeri sesuai pilihannya sendiri, dengan syarat harus melapor kepada instansi ketenagakerjaan dan Perwakilan Republik Indonesia, serta memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).¹⁴

2. Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia

Pelindungan PMI adalah segala upaya yang dilakukan untuk melindungi kepentingan tenaga kerja guna memastikan pemenuhan hak-hak mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja.¹⁵ PMI perlu dilindungi dengan tujuan mengoptimalkan pemberdayaan dan pendayagunaan PMI secara manusiawi, melindungi dan menjamin PMI selama masa pra-penempatan dan purna-penempatan, serta meningkatkan kesejahteraan kehidupan PMI dan keluarganya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 mengatur berbagai aspek pelindungan bagi PMI dari tahap pra penempatan hingga purna penempatan. Ini termasuk langkah-langkah seperti penelitian, pengawasan, pembinaan, dan evakuasi

¹⁴ Ismantoro Dwi Yuwono, SH. *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*. (Yogyakarta : Medpress Digital, 2013), hlm. 64.

¹⁵ Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

PMI, serta penghentian dan pelarangan penempatan PMI jika diperlukan. Pemerintah daerah juga bertanggung jawab untuk sosialisasi tentang penempatan PMI di luar negeri, menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK) untuk meningkatkan keterampilan calon PMI, dan mengawasi PMI yang mengalami masalah di luar negeri, dengan memberikan dukungan dan perlindungan optimal.

Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah daerah Kabupaten Cirebon memiliki wewenang diantaranya yaitu¹⁶ :

- a. Bertanggung jawab atas proses pendaftaran calon PMI dari tahap rekrutmen hingga penerimaan PMI, serta mengawasi pelaksanaannya.
- b. Memberikan fasilitas dalam perjanjian kerjasama bilateral dan multilateral untuk penempatan PMI, serta menyebarkan informasi mengenai sistem penempatan PMI.
- c. Memiliki kewenangan dalam pendirian kantor penempatan PMI dan mengenalkan kantor tersebut ke luar negeri melalui sosialisasi.
- d. Melakukan pembinaan, pengawasan, dan monitoring terhadap penempatan serta perlindungan PMI, termasuk

¹⁶ Pasal 77 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

penerbitan izin tempat penampungan PMI dan layanan keputungan PMI di daerah asal.¹⁷

Pelindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu :

1. Pelindungan ekonomis, merupakan pelindungan dalam bentuk pemberian penghasilan yang cukup.
2. Pelindungan sosial meliputi jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan pelindungan terhadap hak-hak dalam berorganisasi.
3. Pelindungan teknis diberikan untuk menjamin keamanan dan keselamatan kerja.

Pemerintah juga mengeluarkan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI, yang mencakup ketentuan-ketentuan mengenai pelindungan bagi calon PMI dan PMI yang bekerja di luar negeri. UU ini menjamin pelindungan dimulai sebelum mereka bekerja, selama mereka bekerja, dan setelah mereka kembali dari bekerja di luar negeri.¹⁸

a. tahap pra penempatan

¹⁷ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 78.

¹⁸ Pasal 7 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Pelindungan sebelum bekerja yaitu seluruh kegiatan berupa pelindungan yang diberikan smenjak pendaftaran PMI hingga PMI berangkat ke negara tujuan.¹⁹ Pelindungan PMI yang dilakukan sebelum PMI berangkat ke luar negeri dibagi menjadi dua macam, yaitu perlindungan administratif dan pelindungan teknis.²⁰

(1) Pelindungan administratif

Pelindungan administratif meliputi kelengkapan dan keabsahan data berupa dokumen-dokumen serta penetapan syarat dan kondisi kerja. Dokumen yang wajib dipersiapkan oleh calon PMI adalah sebagai berikut²¹ :

- a. Surat keterangan status perkawinan, melampirkan buku nikah bagi yang sudah menikah
- b. Surat keterangan izin suami atau istri bagi yang telah menikah, dan surat izin orang tua bagi yang belum menikah
- c. Sertifikasi kompetensi kerja

¹⁹ Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

²⁰ Pasal 8 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

²¹ Pasal 13 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

d. Surat keterangan sehat

e. Paspor

f. Visa kerja

g. Perjanjian penempatan dan perjanjian kerja.²²

(2) Pelindungan teknis

Pelindungan teknis meliputi pemberian sosialisasi, pengadaan pembinaan dan pelatihan kerja, pemberian jaminan sosial, pemberian fasilitas pemenuhan hak calon PMI, penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja, pelayanan penempatan di LTSA terkait, pemberian pembinaan dan pengawasan.²³ Dalam masa pra penempatan, PMI mempunyai hak untuk mendapatkan informasi yang baik dan benar terkait bekerja di luar negeri.²⁴ Informasi tersebut didapatkan dari perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan, mitra usaha di negara tujuan penempatan, serta calon pemberi kerja.²⁵ Pemerintah melakukan penyebaran informasi

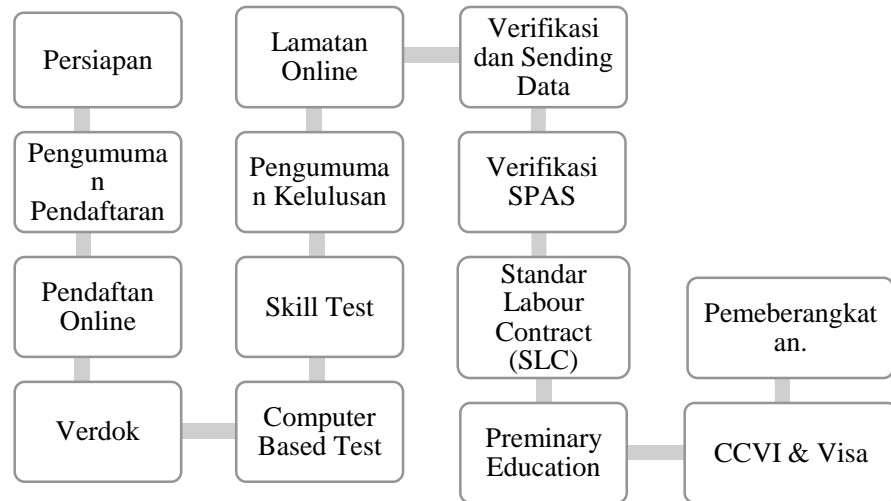
²² Pasal 14 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

²³ Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

²⁴ Pasal 6 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

²⁵ Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

melalui sosialisasi kepada masyarakat yang ingin menjadi PMI dengan melibatkan aparat pemerintah



desa.²⁶ Pada masa pra penempatan, calon PMI harus wajib mengikuti proses yang di persyaratkan sesuai dengan peraturan kepala badan sebelum bekerja di luar negeri.²⁷

Alur proses penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia :

²⁶ Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

²⁷ Pasal 12 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

b. Selama Bekerja (Masa Penempatan)

Pelindungan selama bekerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pelindungan pada PMI dan keluarganya selama bekerja di luar negeri.²⁸

Selama PMI bekerja di luar negeri, mereka mendapatkan pelindungan yang mencakup proses pendaftaran dan pendataan oleh pejabat dinas di negara tujuan, pemantauan dan evaluasi kondisi kerja, fasilitas untuk memastikan pemenuhan hak mereka, fasilitas untuk penyelesaian kasus, layanan pengaduan, bantuan hukum, pembinaan, serta fasilitas untuk proses repatriasi.²⁹

Selama masa bekerja, pelindungan terhadap PMI dilakukan tanpa mengambil alih tanggung jawab pidana atau perdata dari PMI dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum internasional, serta hukum yang berlaku di negara tempat mereka ditempatkan.³⁰

c. Setelah Bekerja (Purna Penempatan)

²⁸ Pasal 1 ayat (7) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

²⁹ Pasal 21 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

³⁰ Pasal 19 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

Pelindungan setelah bekerja bagi PMI adalah rangkaian upaya yang dilakukan untuk melindungi PMI dan keluarganya setelah kembali ke Indonesia. Ini mencakup pelindungan dari saat mereka tiba di debarkasi hingga mencapai tempat tinggal di daerah asal mereka. Selain itu, pelindungan ini meliputi pelayanan lanjutan yang bertujuan untuk membantu PMI agar dapat kembali menjadi pekerja yang produktif di dalam negeri.³¹

Setelah kembali ke Indonesia, PMI mendapatkan pelindungan yang mencakup fasilitas keputungan hingga ke daerah asal, baik dalam keadaan sehat, sakit, atau meninggal dunia. Pelindungan ini juga mencakup penyelesaian hak-hak yang belum terpenuhi, rehabilitasi, reintegrasi sosial, dan pemberdayaan bagi PMI serta keluarganya.³²

Sebelum PMI kembali ke Indonesia, Perusahaan Penempatan PMI (P3MI) wajib melaporkan data keputungan kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan untuk verifikasi data. P3MI yang tidak melaporkan akan dikenakan sanksi administratif.³³ Dengan pelindungan

³¹ Pasal 1 ayat (8) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

³² Pasal 24 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

³³ Pasal 25 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

tersebut, para pekerja dapat menjalani kehidupan dan pekerjaannya dengan lebih nyaman, serta pekerjaan tersebut terjamin secara ekonomi, sosial, dan teknis.³⁴ Dari hasil verifikasi tersebut, PMI yang tidak memiliki permasalahan memiliki dua pilihan kembali ke Indonesia atau memperpanjang kontrak kerjanya.³⁵ Kepulangan PMI dapat terjadi karena beberapa alasan, antara lain berakhirnya perjanjian kerja, cuti, pemutusan hubungan kerja, deportasi oleh pemerintah, atau meninggal dunia. Jika PMI meninggal dunia di tempat kerja, P3MI bertanggung jawab untuk menginformasikan keluarga, memulangkan jenazah, mengurus pemakaman, serta mengurus hak-hak dan perlindungan terhadap harta milik PMI tersebut.³⁶

G. METODE PENELITIAN

1. Tipologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Fokus penelitian utamanya adalah implementasi ketentuan hukum yang senyatanya diterapkan di lapangan. Penelitian ini

³⁴ Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, (Jakarta : Visimedia, 2016), 37

³⁵ Pasal 26 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

³⁶ Pasal 27 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

membahas tentang implementasi Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI Calon PMI di Kabupaten Cirebon.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang dikaji dalam skripsi ini adalah pelaksanaan pelindungan hukum pra-penempatan bagi calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) di Kabupaten Cirebon, khususnya terkait implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Penelitian ini berfokus pada upaya pemenuhan hak-hak hukum CPMI sebelum keberangkatan ke negara tujuan kerja.

3. Subjek Penelitian

Terdapat subjek dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kepala Bidang Pelindungan dan Pemberdayaan BP3MI di Kota Cirebon, Bapak Agus
- b. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, Ibu Eti dan Bapak Yani
- c. Vera, Seorang Mantan PMI
- d. 32 responden Calon Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Cirebon, Kuesioner ini diperuntukan untuk individu yang telah memenuhi kriteria sebagai calon Pekerja Migran Indonesia, yaitu mereka yang secara aktif berencana bekerja

di luar negeri, telah mengikuti proses seleksi awal, atau sedang mempersiapkan dokumen pemberangkatan.

4. Bahan Hukum Penelitian

Bahan Hukum Penelitian Bahan Hukum penelitian yang penulis telah peroleh dan gunakan untuk menyusun proposal penelitian adalah sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum primer merupakan Bahan Hukum yang isinya mengikat dan autoritatif, seperti peraturan perundang-undangan yang dijadikan fokus penelitian oleh penulis, antara lain sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum sekunder merupakan Bahan Hukum yang menjelaskan secara berkelanjutan mengenai Bahan Hukum primer sehingga dapat membantu penulis untuk memahami dan menganalisis Bahan Hukum primer, seperti buku, jurnal, artikel, karya tulis, dan lain sebagainya.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data. Adapun lokasi penelitian ini adalah di Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) wilayah Cirebon yang terletak di Komplek Ruko Permata Hijau, Jl. Brigjend Dharsono No.8, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat. Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No.30, Kelurahan Sukapura, Kecamatan Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat

6. Teknik Pengumpulan Data Hukum

Dalam pengumpulan bahan hukum, cara yang digunakan yaitu :

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Studi Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan mendatangi secara langsung Perpustakaan Pusat Universitas Islam Indonesia untuk membaca, memahami, menelaah, dan mencatat uraian penting dari berbagai literatur. Selain itu, penelusuran dokumen hukum melalui internet juga dilakukan untuk mendapatkan bahan yang relevan sebagai dasar dalam menyusun proposal tugas akhir.

b. Wawancara

Metode ini dilakukan melalui tanya jawab atau diskusi langsung antara penulis dan narasumber. Pertanyaan yang diajukan telah dipersiapkan sebelumnya agar sesuai dengan isu atau permasalahan yang sedang dibahas, sehingga hasilnya dapat memberikan informasi yang mendalam dan relevan.

c. Penyebaran Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang dipilih. Kuesioner berisi pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk mengumpulkan data kuantitatif maupun kualitatif yang relevan dengan fokus penelitian. Hasil kuesioner digunakan untuk mendukung analisis terhadap isu hukum yang dikaji.

d. Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan bukti-bukti

berupa dokumen, gambar, atau kutipan dari subjek penelitian. Dokumentasi ini berfungsi untuk memperkuat data yang diperoleh dari hasil wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner.

7. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis berbagai regulasi dan peraturan hukum yang relevan dengan isu perlindungan hukum pra-penempatan hingga penempatan bagi calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Analisis ini bertujuan untuk membangun argumentasi hukum yang mendukung penyelesaian permasalahan yang diangkat. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk mengkaji kasus-kasus nyata yang berkaitan dengan perlindungan hukum CPMI. Pendekatan ini berfokus pada analisis fenomena di lapangan, seperti kendala dalam pelaksanaan program orientasi pra-penempatan, minimnya pengawasan terhadap agen penyalur tenaga kerja, dan kurangnya edukasi mengenai hak-hak CPMI. Studi atas kasus-kasus ini

memberikan wawasan praktis mengenai efektivitas implementasi peraturan yang berlaku.³⁷

8. Pengelolaan dan Analisis Data

a. Pengelolaan Data

Berbagai data yang telah didapatkan dan dikumpulkan kemudian disusun melalui beberapa tahapan yaitu:

1. **Editing Data:** Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, kuisisioner dan studi dokumen akan diperiksa kembali untuk memastikan kelengkapan, relevansi, dan konsistensi informasi. Data yang tidak relevan atau tidak lengkap akan disingkirkan untuk menjaga validitas penelitian.
2. **Klasifikasi Data:** Klasifikasi data dilakukan dengan cara membagi data tersebut menjadi beberapa kelompok sesuai dengan persamaan atau perbedaannya secara sistematis.
3. **Deskripsi Data:** Data yang telah dikelompokkan akan dideskripsikan secara rinci dan sistematis. Deskripsi ini akan mencakup informasi mengenai

³⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2014, hlm 60.

implementasi perlindungan hukum pada tahap Pra-penempatan CPMI oleh BP3MI Kabupaten Cirebon, termasuk proses Pra-Penempatan, Pengawasan, dan penanganan masalah.

b. Analisis Data

Data yang telah melalui beberapa tahapan pengelolaan kemudian dianalisis menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menganalisis berbagai peraturan hukum yang relevan, khususnya terkait perlindungan hukum bagi calon Pekerja Migran Indonesia. Sementara itu, pendekatan kasus dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis kasus-kasus yang terjadi di lapangan sebagai bahan untuk memahami implementasi dan efektivitas regulasi yang ada. Hasil analisis dari kedua pendekatan ini kemudian dirumuskan menjadi kesimpulan yang menjawab permasalahan penelitian.

H. Kerangka skripsi

Penulisan penelitian ini memiliki sistematika penulisan yang terbagi menjadi 4 (empat) bab, yang secara garis besar masing-masing bab akan diuraikan sebagai berikut:

1. BAB I ialah bagian yang berisi kerangka pemikiran yang mengkaji mengapa proposal tugas akhir ini disusun. Bagian-bagian dalam bab ini ialah berupa latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian sebagai bukti keaslian penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian agar pembaca mengetahui jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, sumber data, dan sistematika penulisan penelitian ini.
2. BAB II ialah bab yang berisi uraian tinjauan umum terkait penjelasan teori-teori dan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar untuk menganalisis dan menguraikan pembahasan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
3. BAB III ialah bab yang berisi mengenai hasil dari tugas akhir penjelasan yang akan dibedakan menjadi beberapa kajian dan analisis seperti penjabaran atas jawaban rumusan masalah yang dikaitkan dengan invensi dari pengkajian tugas akhir yang telah diteliti penulis. Pada bab ini juga penulis melakukan analisis dan menguraikan permasalahan yang dibahas dengan berbagai macam teori yang sudah dibahas dalam bab-bab sebelum ini sehingga

penulis menemukan jawaban tentang permasalahan yang dikaji dan dibahas dalam proposal tugas akhir ini.

4. BAB IV ialah bab yang berisi kesimpulan. Dalam bab ini akan memuat bagian penutup dari tugas akhir yang meliputi kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan tugas akhir.