

PERLINDUNGAN PRA PENEMPATAN CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA KUPANG MENURUT UNDANG- UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Oscar Nomphi Michael Dethan^{1*}, Helsina Fransiska Pello², Orpa Juliana Nubatonis³

^{1*} Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: oscardethan2020@gmail.com

² Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: helsinafransiska@gmail.com

³ Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: orpajubatonis@gmail.com

*) Corresponding Author

Abstract: This research focuses on the legal protection of Indonesian Migrant Workers (PMI) in the pre-deployment phase, as implemented by the Department of Manpower and Transmigration of Kupang City in accordance with Law Number 18 of 2017 on the Protection of Indonesian Migrant Workers. The study aims to comprehensively understand the legal protection applied during the pre-deployment phase and identify the obstacles faced in its implementation. Using an empirical legal approach and direct interviews with Department staff and prospective PMI registered in the SIAPKERJA application, the research explores the administrative and technical processes conducted by the Department. The findings reveal that the Department strives to provide comprehensive protection through document validation, training, and interagency coordination. However, challenges such as limited training facilities, insufficient socialization at the village level, and the negative role of brokers still persist. Cooperation between local government and related institutions, such as BP3MI, is crucial to achieving optimal protection for prospective migrant workers. These findings offer recommendations for improving the protection mechanisms for migrant workers in the future.

Keywords: Legal protection; Migrant Workers; Department of Manpower.

1. Pendahuluan

Salah satu faktor penggerak ekonomi negara adalah tenaga kerja, dan juga merupakan sumber daya berharga yang dapat memajukan negara secara signifikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur sejumlah hal yang berkaitan dengan PMI, seperti pengertian PMI, tugas, peran, dan kewajiban pemerintah, hak dan kewajiban PMI, tata cara penempatan PMI di luar negeri, tata cara penempatan dan pelindungan PMI, penanganan gangguan, pedoman pengawasan, lembaga penempatan dan pelindungan PMI, sanksi administratif, ketentuan pidana, dan ketentuan lainnya.¹ Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 2, tenaga kerja didefinisikan sebagai "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

¹ Undang-Undang RI No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat". Selain itu, menurut Pasal 1 Angka 2 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia, dan Undang-undang ini juga telah merubah istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan sebutan Pekerja Migran Indonesia (PMI).² Pekerja migran Indonesia yang telah bekerja atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan tugas tambahan seperti mengurus keluarga dan menyekolahkan anak disebut dengan angkatan kerja.³

Mengenai PMI pastinya berkaitan dengan perlindungan hukum. Peranan dari perlindungan hukum pekerja migran Indonesia di luar negeri yakni untuk memenuhi hak asasi para pekerja migran Indonesia secara adil serta bebas dari perbuatan melawan hukum yang bisa dideritanya dalam melakukan pekerjaan di luar negara. Kepentingan pekerja migran Indonesia dewasa ini pula telah diakomodir dalam asas perlindungan dan nasional pasif RKUHP Indonesia 2019. Wujud proteksi hukum oleh pemerintah biasanya diawali dari sesi registrasi dokumen, persiapan, pelatihan, serta hingga pada penempatan tetapi kenyataannya banyak pekerja migran Indonesia yang tidak menajaki tahapan-tahapan yang ada, sehingga mereka bekerja secara ilegal di luar negara tanpa adanya dokumen pendukung yang jelas.

Sejak zaman Hindia Belanda, sekitar tahun 1887, telah ada prosedur pengiriman pekerja migran Indonesia ke luar negeri. Sejumlah besar dari mereka diangkut oleh pemerintah Hindia Belanda untuk bekerja sebagai buruh di Suriname, New Colidonia, Siam, dan Sarawak. Selain itu, sejumlah besar pekerja migran Indonesia secara historis telah bepergian ke luar negeri dan kini tinggal di sana.⁴ Pekerja migran Indonesia baru ditempatkan sesuai kebijakan pemerintah pada tahun 1969, yaitu pada saat Kementerian Tenaga Kerja mulai memberlakukannya. Nama yang diberikan kepada pekerja migran Indonesia adalah Rencana Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Rencana Kerja Antar Negara (AKAN) saat Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1970 dikeluarkan. Peraturan Pemerintah tersebut memberikan kewenangan kepada badan usaha milik negara dan swasta untuk menangani proses pengiriman pekerja migran Indonesia ke luar negeri.⁵ Timbulnya bermacam permasalahan menyangkut perlindungan pekerja migran Indonesia bersumber pada bermacam pemikiran yang ada, pada tahun 2017 pemerintah mengeluarkan ketentuan mengenai permasalahan pekerja migran ialah lewat Undang- Undang No 18 Tahun 2017 Tentang“ Perlindungan Pekerja Migran Indonesia” yang menggantikan Undang- Undang No 39 Tahun 2004 Tentang“ Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri”.

Mayoritas warga Indonesia ingin bekerja di luar negeri atau bermigrasi ke sana sebagai pekerja migran. Salah satu alasan utama sebagian orang ingin bekerja di luar negeri adalah gaji yang relatif tinggi jika dibandingkan dengan bekerja di negara asal. Meskipun penting bagi setiap calon pekerja migran yang ingin bekerja di luar negeri untuk menyadari risiko yang ada, banyak yang tidak tahu tentang kondisi kerja dan bahaya

² Koesparmono Irsan, *Hukum Suatu Pengantar*. Jakarta, 2016, 1.

³ Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2001, 3.

⁴ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan 2010, 31.

⁵ Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru, 2017.

yang mungkin terjadi saat bekerja di luar negeri. Fakta bahwa mereka tidak tahu banyak tentang risiko tersebut membuat calon pekerja migran tidak dapat bekerja di luar negeri.

Kuatnya tekad para calon PMI untuk berangkat bekerja keluar negeri karena semata mata ingin merubah nasib dan memperbaiki persoalan perekonomiannya. Pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri sering kali mendapatkan perlakuan yang kurang manusiawi, seperti tindak kekerasan hingga terlantar tanpa memperoleh perlindungan hukum,⁶ salah permasalahan yang bisa dijadikan contoh ialah PMI asal NTT di Malaysia yang mendapatkan perlakuan kekerasan yang memenuhi unsur perdagangan orang.⁷

Secara umum wujud perlindungan yang diberikan oleh pemerintah daerah sebenarnya merupakan perlindungan hukum yang bersifat preventif dalam hal ini meliputi perlindungan administratif dan perlindungan teknis. Perlindungan tersebut meliputi Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SISNAKER) dalam aplikasi SIAPKERJA.

Perlindungan hukum ini sebenarnya mampu memutus mata rantai calon PMI non prosedural sebab dengan sistem yang terintegrasi antara pusat dan daerah diharapkan dapat mempermudah prosedur layanan bagi calon PMI untuk bekerja ke luar negeri. Namun fakta dilapangan masih terdapat petugas lapangan (PL) yang sering berperan sebagai calo/mafia dan masyarakat masih memandang petugas lapangan atau PL sebagai petugas resmi dari perusahaan, padahal banyak dari mereka bukan petugas dari perusahaan, dan sering menyampaikan informasi sepihak, penuh iming-iming dan janji yang tidak dapat dipastikan kebenarannya.

Dari hal ini menimbulkan masalah bagi calon PMI, karena dimanfaatkan oleh orang-orang yang tidak bertanggungjawab yang hanya ingin mengambil keuntungan dengan tidak melengkapi dokumen dan data identitas calon PMI serta menjanjikan hal yang tidak sebenarnya bahwa kalo bekerja keluar negeri dengan cara non prosedural lebih cepat berangkat dan lebih menguntungkan bagi calon pekerja migran dari aspek pendapatan.

Hadirnya peraturan tentang pekerja migran Indonesia diharapkan dapat mendapatkan solusi dalam mengatasi permasalahan dan pemecahan masalah PMI yang selama ini dirasakan oleh masyarakat Indonesia pada umumnya, dan pemerintah Indonesia serta PMI pada khususnya.⁸ Penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri sepanjang ini sudah menjadi salah satu penyebab terjadinya tindak pidana perdagangan orang (TPPO), yang bisa menjadikannya sebagai korban eksploitasi, baik secara fisik ataupun psikologis. Oleh karena itu, negara harus melindungi serta menjamin hak asasi manusia warga negaranya yang bekerja di dalam ataupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, keadilan sosial, demokrasi, kesetaraan serta keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Perlindungan terhadap PMI diartikan untuk mengakomodir dan menjamin hak-hak bahwa pekerja serta menjamin peluang yang sama serta perlakuan tanpa diskriminasi buat mewujudkan kesejahteraan pekerja yang

⁶ Probosiwi, Ratih. "Analisis undang-undang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri." *Jurnal Kawistara* 5.2 (2015).

⁷ Lumbanrau, Raja E. Terdakwa kasus penyiksaan 'keji' terhadap Meriance Kabu di Malaysia 'penuhi unsur kejahatan perdagangan orang' - Apa maknanya bagi perlindungan PMI. BBC, 30 Juli 2024, <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cd1x0y2w5eeo>

⁸ *ibid.*

berkeadilan.⁹ Pada tahap penempatan sebelum PMI dipekerjakan di luar negeri, seringkali calo tenaga kerja memanfaatkan hal tersebut untuk kepentingannya sendiri, sehingga seringkali mengakibatkan calon TKI yang ingin bekerja di luar negeri menjadi korban berbagai janji kemudahan bekerja di luar negeri, termasuk janji-janji yang melanggar peraturan. Prosedur dan peraturan pemerintah yang sering menimbulkan kasus pekerja ilegal di Indonesia. Permasalahan yang sering muncul pada pekerja Indonesia selama berada di luar negeri pada tahap pemukiman kembali sehingga menimbulkan kekhawatiran yang cukup besar bagi semua pihak.¹⁰ Pekerja Rumah Tangga (PLRT) dan pekerja sektor informal lainnya masih menjadi mayoritas penempatan PMI di luar negeri. PMI—khususnya dari sektor PLRT—tetap harus melalui BP3MI untuk dapat ditempatkan; mereka tidak diperbolehkan bekerja secara mandiri. Untuk memastikan bahwa permasalahan yang dihadapi PLRT tetap ada, tidak ada ruang bagi PMI untuk memilih mekanisme kerja yang didukung dan dilindungi oleh pemerintah. Perlindungan Sebelum Bekerja atau pra penempatan adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan. Perlindungan sebelum bekerja terdiri atas perlindungan administratif dan perlindungan teknis. Perlindungan administratif meliputi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan serta penetapan kondisi dan syarat kerja sedangkan Perlindungan teknis meliputi pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi, peningkatan kualitas calon pekerja migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja, Jaminan Sosial, fasilitasi pemenuhan hak calon pekerja migran Indonesia, penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja, pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia serta pembinaan dan pengawasan. Sesuai dengan sistem yang dijalankan sebagai tindaklanjut amanat peraturan perundang-undangan, maka aktifitas ekosistem pelayanan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan melalui SISNAKER atau sistem informasi ketenagakerjaan (SIAPKERJA) dan Sisko P2MI atau sistem komputerisasi perlindungan pekerja migran Indonesia yang dilaksanakan oleh BP3MI. Tahapan sebelum bekerja dilakukan melalui pemberian informasi dan pendaftaran. Pemberian informasi meliputi informasi mengenai pasar kerja, tata cara penempatan dan kondisi kerja di luar negeri serta hal yang mencakup Informasi pasar kerja meliputi lowongan pekerjaan, jenis jabatan, dan persyaratan jabatan. Pemberian informasi dapat dilakukan secara daring atau luring oleh Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pekerja Migran Indonesia maupun oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota dan pemberian informasi yang dilakukan melibatkan pemerintah desa/ kelurahan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan empiris. Penelitian empiris yaitu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di lapangan dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan. Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, kemudian dilanjutkan

⁹ Koesparmono Irsan, Armansyah, "Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar", Erlangga, Jakarta. Jakarta, 2016.

¹⁰ I Dewa Rai Astawa. "Aspek Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri", Skripsi, Semarang: Universitas Diponegoro Tahun 2006, 4.

dengan pengidentifikasian masalah yang pada akhirnya menuju penyelesaian masalah.¹¹ Metode ini melibatkan pengumpulan data lapangan melalui wawancara untuk memperoleh gambaran nyata di lapangan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dari wawancara, yang dilakukan dengan Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang serta Calon Pekerja Migran Indonesia telah mendaftar pada Aplikasi SIAPKERJA. Data sekunder yaitu bahan hukum primer meliputi bahan hukum primer, yaitu yang bersumber pada peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan tulisan ini seperti Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku hukum dan jurnal hukum, sedangkan bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang menunjang bahan hukum primer dan sekunder yang meliputi kamus dan situs hukum di internet yang terpercaya. Semua bahan hukum tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan yang merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan.

3. Perlindungan Hukum Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang

3.1. Perlindungan Hukum Pra Penempatan Calon Pekerja Migran

Tujuan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi, dan mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam kerangka hubungan industrial yang adil.¹² Pekerja migran memerlukan perlindungan menyeluruh, termasuk jaminan kerja di dalam dan luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah dan jaminan sosial, dan lain-lain, untuk memastikan bahwa pekerja migran memiliki rasa memiliki. Keselamatan, kedamaian, keadilan, serta kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang. Secara ringkas, tujuan perlindungan pekerja migran Indonesia yang tertuang dalam Pasal 3 UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia, dan
- 2) Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia, dan

Jenis-jenis Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menurut Undang-Undang tentang Pekerja Migran Indonesia dijelaskan terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

a) Perlindungan Sebelum Bekerja

Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan perlindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI atau PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja,

¹¹ Jonaedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Jakarta, Kencana, 2018, 149.

¹² Ratih Probosiwi, *op.cit.*

selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Perlindungan sebelum bekerja lebih rinci dijelaskan dalam ayat ke (6), bahwa perlindungan sebelum bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.

Perlindungan sebelum bekerja meliputi perlindungan administratif dan perlindungan teknis. Perlindungan tersebut diterapkan melalui penggunaan SIAPKERJA (Karirhub) sebagai syarat untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon PMI harus memiliki dokumen termasuk bukti status perkawinan bagi yang sudah menikah, melampirkan fotokopi akta nikah, surat izin kepala desa atau suami atau istri yang dikenal kepala desa, surat izin orang tua atau wali, surat keterangan kemampuan kerja, dan surat keterangan sehat, dan pemeriksaan psikologi, paspor, visa kerja, perjanjian penempatan PMI dan perjanjian kerja yang dikeluarkan oleh kantor imigrasi setempat.

b) Perlindungan Selama Bekerja

Sesuai Pasal 1 ayat (7) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan perlindungan selama bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan selama PMI dan anggota keluarganya berada di luar negeri. Perlindungan melakukan pekerjaan mempunyai pendataan dan pendaftaran oleh pimpinan ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, bentuk perhatian, pemantauan dan perubahan evaluasi berkala terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, fasilitas dan pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia, fasilitas penyeleksian kasus ketenagakerjaan, pemberian pelayanan jasa kekonsuleran, pendampingan, mediasi, advokasi dan pemberian bantuan hukum dalam bentuk fasilitas advokasi yang disediakan oleh pemerintah pusat dan/atau perwakilan Republik Indonesia.

c) Perlindungan Setelah Pekerjaan dan Setelah Penempatan

Kepulangan PMI disebabkan karena berakhirnya perjanjian kerja, mengambil cuti, pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat lagi bekerja, dikenakan sanksi, perlakuan buruk atau tindakan kekerasan lainnya di negara tujuan, perang, bencana alam atau wabah penyakit, deportasi dari pemerintah negara tujuan, meninggal dunia di negara tujuan PMI. Dalam ekosistem penempatan PMI keluar negeri sehubungan dengan upaya memberikan perlindungan menyeluruh kepada pekerja migran yang bekerja di luar negeri, koordinasi dan kerja sama pemerintah daerah dengan beberapa instansi terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri, dan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), serta sektor swasta seperti Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) senantiasa diperlukan untuk mewujudkan tercapainya perlindungan bagi para pekerja migran Indonesia.

Penguatan peran untuk memberikan perlindungan yang maksimal bagi PMI di luar negeri dapat dilakukan disemua tingkat dari pusat, provinsi, kabupaten/kota, sampai desa/kelurahan. Adapun bentuk tugas dan tanggungjawab pemerintah pada Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah:

1) Pemerintah Pusat

Pemerintah pusat tidak hanya bertanggung jawab melindungi calon pekerja migran

atau pekerja migran saja, namun keluarganya juga akan terlindungi. Hal ini merupakan kemajuan dalam memperkuat perlindungan bagi pekerja migran. Berbeda dengan undang-undang lama, UU Pekerja Migran Indonesia secara jelas mengatur bentuk perlindungan apa saja yang diberikan pemerintah pusat kepada pekerja migran sebelum, selama, dan setelah bekerja. Tugas dan tanggung jawab pemerintah pusat dijelaskan dalam Pasal 39 UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang mana sebagai berikut:

- a. Menjamin perlindungan calon Pekerja Migran Indonesia dan/ atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
 - b. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 - c. Menjamin pemenuhan hak calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
 - d. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - e. Melakukan koordinasi kerja sama antarinstansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;
 - f. Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah;
 - g. Melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan;
 - h. Menyusun kebijakan mengenai Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
 - i. Menghentikan atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri;
 - j. Membuka negara atau jabatan tertentu yang tertutup bagi penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 - k. Menerbitkan dan mencabut SIP3MI;
 - l. Menerbitkan dan mencabut SIP2MI;
 - m. Melakukan koordinasi antarinstansi terkait mengenai kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - n. Mengangkat pejabat sebagai atase ketenagakerjaan yang ditempatkan di kantor Perwakilan Republik Indonesia atas usul Menteri;
 - o. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.
- 2) Pemerintah Daerah Provinsi
- Pemerintah daerah provinsi tidak semata-mata menjalankan tugasnya berdasarkan amanah dari pemerintah pusat. Namun, pemerintah provinsi mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagaimana dalam pasal 40 UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, sebagaimana berikut:
- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;

- b. Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
 - c. Menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 - d. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada Menteri;
 - e. Memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja;
 - f. Menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
 - g. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
 - h. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 - i. Membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat provinsi.
- 3) Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
- Pasal 41 Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan tugas dan tanggung jawab kepada pemerintah kabupaten dan kota sebagai berikut:
- a. Mensosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
 - b. Membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
 - c. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah provinsi;
 - d. Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
 - e. Memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya;
 - f. Penyelenggarakan pendidikan dan pe latihan kerja kepada calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
 - g. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;
 - h. Melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
 - i. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
 - j. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 - k. Membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat kabupaten/ kota.

4) Pemerintah Daerah Desa

Pasal 42 Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, tugas dan tanggung jawab pemerintah desa sebagai berikut:

- a. Menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- b. Melakukan verifikasi data dan pencatatan calon Pekerja Migran Indonesia;
- c. Memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan calon Pekerja Migran Indonesia;
- d. Melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia;
- e. Melakukan pemberdayaan kepada calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan keluarganya.

Selain itu terdapat peran penting kementerian dan badan dalam perlindungan PMI, sebagai berikut

- 1) Kementerian Tenaga Kerja mengesahkan Undang-Undang tentang Pekerja Migran Indonesia dengan harapan, undang-undang ini dapat menjadi solusi dari salah satu permasalahan ketidakterpaduan kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan dan BP2MI. Penjelasan secara rinci telah terakomodir dalam undang-undang ini, yang mana tugas pemerintah di bidang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia akan diselenggarakan oleh kementerian ini diatur dalam pasal 44. Hal ini menjelaskan maksud kementerian ketenagakerjaan memiliki tugas membuat kebijakan atau regulator yang telah diatur dalam pasal 45, sehingga jelas wewenang yang kementerian punya selaku dalam menjalankan tugasnya untuk melindungi migran di luar negeri.
- 2) Dalam Pasal 45 huruf c UU Nomor 18 Tahun 2017 secara tidak langsung menetapkan tugas Kementerian Luar Negeri untuk melakukan kerja sama di luar negeri untuk memastikan hak dan perlindungan para pekerja migran Indonesia, bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan.
- 3) Dalam Undang-Undang tentang Pekerja Migran Indonesia, Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) memiliki tugas dan kewajiban yang jelas sebagai pelaksana kebijakan atau operator. Ini menciptakan hubungan yang jelas antara Kementerian Ketenagakerjaan dan BP2MI untuk melaksanakan tugasnya untuk melindungi pekerja migran di luar negeri.
- 4) Dalam Undang-Undang tentang Pekerja Migran Indonesia, pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) diberi banyak tugas oleh pemerintah. Terutama, Pasal 82 menyatakan bahwa P3MI bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon pekerja migran dan pekerja migran Indonesia. Untuk menghindari perbedaan wewenang antara Pemerintah dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dalam melindungi pekerja migran di luar negeri, pasal tersebut memberikan wewenang dan batasan yang jelas pada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dalam melindungi pekerja migran di luar negeri.

Pemerintah Kota Kupang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan pelayanan penempatan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia senantiasa berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun tugas dan tanggung jawab pemerintah Kota Kupang dalam mewujudkan terselenggaranya perlindungan sebelum bekerja bagi calon PMI asal Kota Kupang adalah dengan memberikan perlindungan sesuai dengan kewenangan yang ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, antara lain wajib memastikan bahwa Setiap PMI yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan berusia minimal 18 (delapan belas) tahun, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohani, terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial, dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan antara lain surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah, surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah, sertifikat kompetensi kerja, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi serta Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Dalam rangka mengoptimalkan perlindungan administratif yang merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab pemerintah Kota Kupang melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka perlu dilakukan seleksi terhadap semua kelengkapan dokumen dan keabsahan dokumen penempatan dari para calon PMI untuk memastikan bahwa dokumen dimaksud valid dan sesuai serta dapat dipertanggungjawabkan.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2022, jumlah PMI asal NTT yang diberangkatkan ke luar Negeri sebanyak 6.474 orang. Dari jumlah tersebut, terbanyak berasal dari Kabupaten Kupang sebanyak 1.258 orang dan Kabupaten Sumba Barat Daya sebanyak 1.095 orang. Sepanjang tahun 2017 sampai 2022 ada sekitar 2.669 kasus yang ditangani oleh Pemerintah dengan berbagai masalah administratif maupun masalah lainnya.¹³

SSTP diketahui bahwa pendaftaran calon PMI pada aplikasi SISKOTKLN di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang sebelum berlakunya aplikasi SIAPKERJA pada Tahun 2020 periode Januari sampai dengan Desember pada saat awal wabah covid-19 sebanyak 10 orang calon PMI yang telah didaftarkan dan diterbitkan Nomor ID serta Rekomendasi Paspor nya oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang. Tahun 2021 tidak ada proses karena kebijakan wabah penularan covid-19 oleh karena *lockdown* dan Tahun 2022 sebanyak 22 calon PMI.¹⁴

Bahwa Agar upaya perlindungan pra penempatan bagi calon PMI dapat terlaksana secara baik sehingga PMI tidak terjebak pada masalah PMI nonprosedural, maka untuk setiap P3MI yang ingin merekrut calon PMI asal Kota Kupang wajib membuka kantor cabang di Kota Kupang dan juga membuka BLKLN atau LPK yang siap melatih para calon PMI sesuai bakat, minat dan keahliannya sehingga sebelum di berangkatkan bekerja diluar negeri para calon PMI sudah memiliki kemampuan untuk bekerja secara baik. Dalam rangka peningkatan layanan perlindungan PMI Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja terus meningkatkan koordinasi dengan BP3MI melalui penandatanganan

¹³ Berdasarkan data yang diambil dari BP3MI, Juli 2024.

¹⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bapak Viktor Therik, Juli 2024.

MOU antara Dinas dan BP3MI dengan tujuan untuk meningkatkan kegiatan penyadaran publik melalui deseminasi informasi berupa sosialisasi langsung seperti penyebaran informasi peluang kerja dan migrasi aman melalui media sosial, publikasi kegiatan proses penempatan calon PMI dan penanganan kasus melalui Facebook, Instagram dan Website, penyebaran informasi melalui mahasiswa KKN dan melalui Brosur.¹⁵

Bahwa Pelayanan Penempatan bagi calon PMI saat ini dilaksanakan menggunakan Aplikasi SIAPKERJA (Karirhub) yang merupakan suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan, baik di pusat maupun daerah yang khusus bagi layanan calon PMI telah terkoneksi dengan sistem aplikasi SISKOP2MI atau Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang adalah sistem pelayanan administrasi penempatan dan pelindungan PMI dan dikelola oleh BP3MI di daerah.¹⁶ Dan untuk mengetahui jumlah angkatan kerja, bukan angkatan kerja dan pengangguran di Kota Kupang Tahun 2023 dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Data Angkatan Kerja Kota Kupang Tahun 2023¹⁷

Jumlah Angkatan Kerja Kota Kupang Tahun 2023		
Angkatan Kerja	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	135.129	60,13%
Perempuan	89.601	39,87%
Jumlah	224.730	100%

Sumber: Data Primer, 2024.

Berdasarkan data di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah angkatan kerja di Kota Kupang tahun 2023 sebesar 224.730 orang dengan rincian laki-laki 135.129 atau 60,13% dan perempuan 89.601 atau 39,87%.

Tabel 2. Data Bukan Angkatan Kerja Kota Kupang Tahun 2023¹⁸

Jumlah Bukan Angkatan Kerja Kota Kupang Tahun 2023		
Bukan Angkatan Kerja	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	38.911	31,79%
Perempuan	83.456	68,21%
Jumlah	122.367	100%

Sumber: Data Primer, 2024.

Berdasarkan data di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah bukan angkatan kerja di Kota Kupang tahun 2023 sebesar 122.367 orang dengan rincian laki-laki 38.911 atau 31,79% dan perempuan 83.456 atau 68,21%.

¹⁵ Berdasarkan wawancara dengan Bapak Thomas D.Dagang,S.Sos.Msi., selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang, Juli 2024.

¹⁶ Pejabat Fungsional Muda Pengantar Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang yakni Bapak Daniel Dethan, Juli 2024.

¹⁷ Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang.

¹⁸ Ibid.

Tabel 3. Data Pengangguran Kota Kupang Tahun 2023¹⁹

Jumlah Pengangguran Kota Kupang Tahun 2023		
Penganggur	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	6.516	50,98%
Perempuan	6.263	49,02%
Jumlah	12.779	100%

Sumber: Data Primer, 2024.

Berdasarkan data di atas dapat dijelaskan bahwa Masyarakat Kota Kupang yang belum bekerja sebanyak 12.779 orang dengan rincian laki-laki berjumlah 6.516 orang atau 50,98% dan Perempuan berjumlah 6.263 orang atau 49,02%.

Disisi lain dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Bapak Thomas D. Dagang, diketahui bahwa Pemerintah Kota Kupang menyadari betul bahwa untuk mewujudkan tersedianya lapangan pekerjaan bagi warga masyarakat yang membutuhkan pekerjaan tidak mudah sehingga diperlukan dukungan dari swasta dalam hal ini pihak perusahaan. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang Bapak Thomas D. Dagang juga mengatakan bahwa upaya perlindungan lainnya yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang bersama Camat dan Lurah yakni dengan membentuk Gugus Tugas Pencegahan PMI nonprosedural yang senantiasa melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat pada tiap kelurahan yang ada terkait kesempatan bekerja ke luar negeri dengan tujuan agar masyarakat bisa memahami secara baik tentang tata cara serta syarat untuk bekerja ke luar negeri sehingga masyarakat tidak lagi terjebak pada bujuk rayu oknum yang tidak bertanggungjawab yang hanya ingin mengambil keuntungan pribadi namun merugikan orang lain dalam hal ini PMI itu sendiri. Selain gencar melaksanakan sosialisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga selalu berkoordinasi dengan para stakeholder terkait seperti APJATI atau Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia, BP3MI, Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi untuk memastikan bahwa tanggung jawab megedukasi Masyarakat agar mengerti tentang tata cara bekerja ke luar negeri yang baik dan benar sehingga para PMI dapat terlindungi akan Hak-haknya.

Kepala Dinas juga menambahkan informasinya bahwa untuk melaksanakan pelayanan yang optimal terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah Pemerintah Kota Kupang bersama dengan DPRD Kota Kupang telah menetapkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang didalamnya mengatur tentang mekanisme pelayanan antar kerja antar negara (AKAN) sehingga dapat dipastikan bahwa ada keseriusan Pemerintah Kota Kupang untuk memberikan perlindungan yang maksimal bagi para Calon Pekerja Migran yang akan bekerja ke luar negeri. Pejabat Fungsional Pengantar Kerja Bapak Daniel Dethan juga menyampaikan bahwa saat ini mekanisme dan tata cara bekerja dapat diakses dengan mudah oleh setiap pencari kerja yang ingin bekerja ke luar negeri yang memenuhi syarat dimana wajib membuat akun SIAPKERJA dan mendaftar pada akun SIAPKERJA dengan mengupload persyaratan yang ditetapkan untuk selanjutnya diverifikasi oleh

¹⁹ Ibid.

pejabat fungsional Pengantar Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dan setelah diverifikasi CPMI dan orang tua yang didampingi pihak P3MI atau Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia mengikuti Orientasi Pra Pemberangkatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dan harus membawa Perjanjian Penempatan untuk ditandatangani oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang. Prosedur dan mekanisme pelayanan Verifikasi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang adalah sebagai berikut yakni setiap CPMI wajib membuat akun SIAPKERJA dengan melengkapi profil pada akun SIAPKERJA dan mengupload semua persyaratan wajib antara lain KTP, Kartu Keluarga, Surat Ijin Orang Tua/Suami/Istri/Wali, Surat Keterangan Sehat, Akta Perkawinan bagi yang sudah menikah/kawin, kartu BPJS Kesehatan, Sertifikat Kompetensi Kerja/Ijasah Formal setelah itu CPMI akan diterbitkan kartu pencari kerja (kartu AK1) dan memiliki ID SIAPKERJA dan dilakukan verifikasi oleh Pengantar Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang kemudian CPMI memilih lokasi bekerja apakah di dalam negeri atau luar negeri, apabila memilih bekerja ke luar negeri maka CPMI mencari nama Perusahaan P3MI pada SIAPKERJA dan melamar sesuai bakat, minat dan keahliannya dan P3MI apabila menyetujui lamaran dimaksud akan memverifikasi data CPMI dan P3MI akan mengupload Perjanjian Penempatan yang belum ditandatangani oleh Kepala Dinas untuk di verifikasi oleh Pejabat Fungsional Pengantar Kerja pada Dinas melalui layanan aplikasi Karirhub Console dan setelah diverifikasi maka Kepala Cabang P3MI, CPMI dan orang tua/wali/suami/istri CPMI wajib mengikuti Orientasi Pra Penempatan di Dinas untuk di informasikan terkait tata cara dan kondisi bekerja di luar negeri kepada CPMI. Berikut ini data CPMI asal Kota Kupang yang sudah diverifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang melalui aplikasi Karirhub tahun 2023 yakni:

Tabel 4. Verifikasi calon PMI Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Kecamatan Tahun 2023²⁰

No	Kecamatan	Jenis Kelamin CPMI	
		Laki-Laki	Perempuan
1.	Alak	1	20
2.	Kelapa Lima	-	15
3.	Maulafa	-	10
4.	Kota Lama	-	4
5.	Kota Raja	-	2
6.	Oebobo	-	7
Jumlah		1	58
Total		59	

Sumber: Data Primer, 2024.

²⁰ Ibid.

Berdasarkan data di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2023 jumlah CPMI untuk wilayah Kecamatan Alak dengan jenis kelamin laki-laki yang dilakukan verifikasi pada layanan Karirhub adalah sebanyak 1 orang CPMI dari total jumlah CPMI yang terverifikasi pada tahun 2023, dan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang CPMI, Kecamatan Kelapa Lima untuk Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 15 orang CPMI, Kecamatan Maulafa untuk Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 10 orang CPMI, Kecamatan Kota Lama untuk Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 4 orang CPMI, Kecamatan Kota Raja untuk Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 2 orang CPMI dan Kecamatan Oebobo untuk Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 7 orang CPMI. Sedangkan untuk periode tahun 2024 CPMI asal Kota Kupang yang sudah diverifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang melalui aplikasi Karirhub sampai dengan bulan Agustus tahun 2024 yakni:

Tabel 5. Verifikasi calon PMI Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kecamatan s.d Agustus Tahun 2024²¹

No.	Kecamatan	Jenis Kelamin CPMI	
		Laki-Laki	Perempuan
1.	Alak	-	10
2.	Kelapa Lima	1	7
3.	Maulafa	2	16
4.	Kota Lama	2	2
5.	Kota Raja	1	7
6.	Oebobo	-	7
Jumlah		6	49
Total		55	

Sumber: Data Primer, 2024.

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa pada periode Januari s.d Agustus tahun 2024 jumlah CPMI sebanyak 55 orang yang terverifikasi dengan rincian untuk wilayah Kecamatan Alak dengan jenis kelamin Perempuan yang dilakukan verifikasi pada layanan Karirhub adalah sebanyak 10 orang CPMI, Kecamatan Kelapa Lima untuk Jenis Kelamin Laki-laki sebanyak 1 orang atau dan Perempuan sebanyak 7 orang CPMI, Kecamatan Maulafa untuk Jenis Kelamin Laki-Laki 2 orang dan Perempuan sebanyak 16 orang CPMI, Kecamatan Kota Lama untuk Jenis Kelamin Laki-laki 2 orang CPMI dan Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 2 orang CPMI, Kecamatan Kota Raja untuk Jenis Kelamin Laki-laki sebanyak 1 orang CPMI dan Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 7 orang CPMI atau dan Kecamatan Oebobo untuk Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 7 orang CPMI. Penulis juga melaksanakan wawancara dengan responden yakni para CPMI yang telah terverifikasi untuk mengetahui sejauhmana tingkat pengetahuan/pemahaman terhadap pemanfaatan aplikasi SIAPKERJA dan diperoleh data sebagai berikut :

²¹ Ibid.

Tabel 6. Klasifikasi Tingkat Pengetahuan/Pemahaman Responden tentang Pemanfaatan Aplikasi SIAPKERJA²²

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Mengetahui	55	93,22%
2.	Kurang Mengetahui	2	3,39%
3.	Tidak Mengetahui	2	3,39%
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Primer, 2024.

Berdasarkan tabel di atas dapat penulis jelaskan bahwa tingkat pengetahuan responden terhadap pemanfaatan aplikasi SIAPKERJA sebagai bentuk perlindungan administrasi bagi para CPMI yakni 55 orang CPMI atau 93,22% mengetahui atau paham dengan penggunaan aplikasi, 2 orang CPMI atau 3,39% menyatakan kurang mengetahui/kurang paham dan 2 orang CPMI atau 3,39% menyatakan tidak mengetahui atau tidak paham dengan penggunaan aplikasi SIAPKERJA.

Sedangkan untuk negara tujuan penempatan yang dipilih oleh responden adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Klasifikasi calon PMI Berdasarkan Negara Tujuan Penempatan²³

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Malaysia	48	81,35%
2.	Singapura	4	6,78%
3.	Hongkong	3	5,08%
4.	Taiwan	1	1,68%
5.	Arab Saudi	1	1,68%
6.	Qatar	1	1,68%
7.	Polandia	1	1,68%
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Primer, 2024.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih untuk bekerja ke negara tujuan malaysia adalah sebanyak 48 orang CPMI atau 81,35%, Singapura 4 orang CPMI atau 6,78%, Hongkong sebanyak 3 orang CPMI atau 5,08%, Taiwan 1 orang CPMI atau 1,68%, Arab Saudi 1 orang CPMI atau 1,68%, Qatar 1 orang CPMI atau 1,68% dan Polandia 1 orang CPMI atau 1,68%.

Tabel 8. Tanggapan Responden atas Kepuasan terhadap Pelayanan Perlindungan Prapenempatan calon PMI²⁴

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Puas	57	96,61%
2.	Tidak Puas	2	3,39%
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Primer, 2024.

²² Ibid.

²³ Ibid

²⁴ Ibid.

Dari tabel di atas dapat penulis jelaskan bahwa dari 59 responden yang memanfaatkan aplikasi SIAPKERJA 57 orang atau 96,61% menyatakan bahwa mereka puas dengan memanfaatkan aplikasi SIAPKERJA sebagai bentuk perlindungan prapenempatan oleh karena semua dokumen akan diverifikasi untuk memastikan bahwa dokumen dimaksud adalah benar dan tidak palsu dan 2 orang atau 3,39% menyatakan tidak puas, adapun alasan yang disampaikan oleh para responden oleh karena mereka masih belum begitu mengerti memanfaatkan aplikasi SIAPKERJA untuk mengupload semua dokumen yang dipersyaratkan serta merasa bahwa pemberangkatan secara non prosedural jauh lebih cepat dan tidak terlalu lama dibandingkan dengan proses penempatan secara prosedural karena harus mempersiapkan begitu banyak dokumen sesuai persyaratan. Bahwa untuk memastikan pelayanan penempatan bagi para CPMI dengan menggunakan aplikasi SIAPKERJA agar semua dokumen milik CPMI dapat sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam ketentuan perundang-undangan mengingat bahwa banyak CPMI yang memiliki keterbatasan pengetahuan dan keterbatasan menguasai teknologi aplikasi, maka Penulis berpendapat bahwa Petugas Dinas Tenaga Kerja dan P3MI selaku Perusahaan yang akan menempatkan para CPMI perlu melaksanakan sosialisasi dan membantu serta membimbing secara langsung kepada para CPMI tentang bagaimana tata cara pendaftaran yang benar agar CPMI dapat diterima bekerja sesuai dengan bakat, minat dan keahliannya.

3.2. Hambatan-hambatan Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang Dalam Rangka Memberikan Perlindungan Hukum Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Asal Kota Kupang

Dalam menjalankan proses pelayanan dalam rangka memberikan perlindungan prapenempatan bagi CPMI, tentunya Dinas Tenaga Kerja seringkali diperhadapkan dengan berbagai kendala atau hambatan seperti:

- 1) Kurangnya Informasi Pasar Kerja Kepada Masyarakat Pencari Kerja Tentang Syarat-Syarat Bekerja di Luar Negeri
Pemerintah Kota Kupang melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang menyadari bahwa belum optimal dalam melaksanakan sosialisasi serta koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk membangun suatu pemahaman yang sama tentang bagaimana agar informasi tentang tata cara bekerja ke luar negeri secara benar dapat tersampaikan kepada para pencari kerja. Dengan terbatasnya informasi kepada CPMI tentang bagaimana tata cara bekerja ke luar negeri secara benar telah menyebabkan tidak terlaksananya perlindungan prapenempatan secara maksimal kepada para pencari kerja yang akan bekerja ke luar negeri yang berakibat para Calon Pekerja Migran Indonesia yang tidak terdata secara resmi dengan tidak memiliki dokumen yang sah cenderung memilih berangkat melalui jalur nonprosedural yang diberangkatkan melalui Calo atau Agen tidak resmi.
- 2) Rendahnya Kualitas dan Produktifitas Calon Tenaga Kerja Akibat dari Banyaknya Calon PMI yang Berpendidikan Rendah
Kurangnya kompetensi kerja adalah masalah tambahan yang dihadapi PMI di luar negeri. Ini termasuk hal-hal seperti keterbatasan keterampilan atau pemahaman tentang tugas pekerjaan dan tidak memiliki akses ke pelatihan yang diperlukan memengaruhi bagaimana mereka bekerja di tempat kerja. CPMI asal Kota Kupang

memiliki keterbatasan pendidikan, pemahaman budaya dan bahasa. Hal ini menyebabkan CPMI hanya mampu bekerja pada sektor-sektor domestik dimana pekerjaan tersebut sudah ditinggalkan atau tidak diminati oleh warga negara pemberi kerja karena kondisi kerja yang keras, upah dan status yang rendah, dan perlindungan yang minim sehingga hal ini menyebabkan timbulnya persoalan-persoalan yang seringkali menimpa pekerja migran kita yang akan bekerja diberbagai sektor sesuai kebutuhan daerah penerima.²⁵ Untuk menjawab persoalan-persoalan tersebut, maka peningkatan kemampuan dan keahlian melalui Lembaga Pelatihan Kerja terus didorong sehingga dapat menghasilkan *output* PMI yang memiliki kompetensi, kualitas dan produktifitas yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi kerja yang diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) hal ini diharapkan bahwa PMI mampu bersaing dengan pekerja migran dari negara lain. Dinas juga menyadari bahwa program penempatan tenaga kerja tidak terlaksana dengan baik oleh karena belum tersediaannya anggaran untuk pelatihan bagi tenaga kerja serta belum mampu membangun Balai Latihan Kerja Luar Negeri yang dapat menjawab permasalahan rendahnya skill tenaga kerja sektor domestik sehingga terus membangun kemitraan dengan pihak swasta untuk bersinergi menyelenggarakan pelatihan kerja pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

- 3) Belum Optimalnya Koordinasi Antar Pemerintah Kab/Kota, Provinsi dan Pusat Masalah koordinasi seringkali menjadi salah satu dari sekian banyak masalah dalam mewujudkan perlindungan bagi CPMI. Hal ini disebabkan belum optimalnya perbaikan implementasi kebijakan yang diarahkan untuk memastikan adanya komitmen pemangku kepentingan pada setiap level, dalam mempermudah layanan bagi pencari kerja yang akan bekerja ke luar negeri. Dikarenakan sebab ini, diperlukan adanya aturan pelaksanaan yang jelas antar tingkat pemerintahan serta perlu adanya sosialisasi secara terus menerus agar calon pekerja migran dapat terhindar dari stigma PMI nonprosedural.
- 4) Adanya anggapan dari Calon Pekerja Migran bahwa Penempatan sesuai Prosedur jauh lebih lama dibandingkan dengan pemberangkatan nonprosedural melalui calo. Melihat realitanya yang menunjukkan para calon PMI banyak yang menempuh jalur ilegal karena tidak perlu repot mengurus dokumen seperti paspor, visa dan asuransi sehingga mempercepat dan memperpendek tahapan prosedur yang harus dilalui CPMI untuk dapat bekerja di luar negeri. Masih adanya anggapan dari sebagian CPMI bahwa kalau bekerja ke luar negeri tanpa melalui prosedur dipandang lebih cepat apabila dibandingkan dengan penempatan yang sesuai prosedur atau sesuai ketentuan perundang-undangan yang bisa memakan waktu sampai dengan 4 (empat) bulan mulai dari proses pendaftaran, pelatihan, paspor, OPP, penandatanganan Perjanjian Kerja, proses visa, dan pemberangkatan ke negara tujuan sehingga tidak sedikit dari mereka memilih cara pemberangkatan nonprosedural melalui calo ataupun agen tidak resmi sehingga sering kali menimbulkan masalah bagi negara oleh karena tidak dibekali dengan dokumen

²⁵ Fitriani, Desi, Dadang Ramdhan, and Andriyani Hapsari. "Strategi Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia." *Masyarakat Indonesia* 49.2 (2024): 191-202.

keimigrasian dan dari aspek kompetensi para CPMI ini sering di dibayar dengan upah yang rendah karena terbatasnya kemampuan kompetensi kerja.²⁶

4. Kesimpulan

Perlindungan sebelum bekerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang, meliputi perlindungan administratif dan perlindungan teknis. Perlindungan diterapkan melalui penggunaan SIAPKERJA (Karirhub) sebagai syarat untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon PMI harus memiliki dokumen termasuk bukti status perkawinan bagi yang sudah menikah, melampirkan fotokopi akta nikah, surat izin kepala desa atau suami atau istri yang dikenal kepala desa, surat izin orang tua atau wali, surat keterangan kemampuan kerja, dan surat keterangan sehat, dan pemeriksaan psikologi, paspor, visa kerja, perjanjian penempatan PMI dan perjanjian kerja yang dikeluarkan oleh kantor imigrasi setempat. Semua syarat tersebut harus dipenuhi, agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dapat melakukan pengecekan ulang dan PMI mendapatkan perlindungan yang diinginkan. Hal ini diperuntukan agar PMI tidak terjebak pada masalah PMI nonprosedural, maka untuk setiap Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang ingin merekrut calon PMI asal Kota Kupang wajib membuka kantor cabang di Kota Kupang dan juga membuka BLKLN atau LPK yang siap melatih para CPMI sesuai bakat, minat dan keahliannya sehingga sebelum di berangkatkan bekerja diluar negeri para CPMI sudah memiliki kemampuan untuk bekerja secara baik. Pelayanan Penempatan bagi calon PMI dilaksanakan menggunakan Aplikasi SIAPKERJA (Karirhub) yang merupakan suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan, baik di pusat maupun daerah yang khusus bagi layanan calon PMI telah terkoneksi dengan sistem aplikasi SISKOP2MI atau Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang adalah sistem pelayanan administrasi penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan dikelola oleh BP3MI di daerah. Dinas Tenaga Kerja terus meningkatkan koordinasi dengan BP3MI melalui penandatanganan MOU antara Dinas dan BP3MI dengan tujuan untuk meningkatkan kegiatan penyadaran publik melalui deseminasi informasi berupa sosialisasi langsung seperti penyebaran informasi peluang kerja dan migrasi aman melalui media sosial antara lain Facebook, Instagram, Website, mahasiswa KKN dan melalui Brosur.

Referensi

- Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan, 2010.
- Astawa, I. Dewa Rai. *Aspek Perlindungan Hukum Hak–Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Diss. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2006.
- Efendi, Jonaedi dan Jhonny Ibrahim, " *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*" Jakarta, Kencana, 2018.
- Fitriani, Desi, Dadang Ramdhan, and Andriyani Hapsari. "Strategi Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia." *Masyarakat Indonesia* 49.2 (2024): 191-202.

²⁶ Skaut, Verawati, and Widodo Triputro. "Pencegahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal." *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1.1 (2023): 1-11.

- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet.4*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Koesparmono Irsan, Armansyah, "Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar", Erlangga, Jakarta, 2016.
- Lumbanrau, Raja E. Terdakwa kasus penyiksaan 'keji' terhadap Meriance Kabu di Malaysia 'penuhi unsur kejahatan perdagangan orang' - Apa maknanya bagi perlindungan PMI. BBC, 30 Juli 2024, <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cd1x0y2w5eeo>.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 1998 "Pengembangan Sumber Daya Manusia", Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
- Probosiwi, Ratih. "Analisis undang-undang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri." *Jurnal Kawistara* 5.2 (2015).
- Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2001.
- Skaut, Verawati, and Widodo Triputro. "Pencegahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal." *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1.1 (2023): 1-11.
- Thamrin S. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru, 2017.
- Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.