



## Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terhadap Pelaksanaan Desmigratif

Dian Ratu Ayu Uswatun Khasanah<sup>1</sup>, Nurma Khusna Khanifa<sup>2</sup>, Rina Elsa Rizkiana<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Sains Al-Qur'an, Indonesia

### Sejarah Artikel

Submitted 2022-11-17

Revised 2022-12-28

Accepted 2023-01-30

### Kata Kunci

desmigratif, pekerja migran, perlindungan hukum

### Abstrak

Isu mengenai kasus pekerja migran menjadi fenomena yang banyak dibicarakan dalam dunia internasional. Program Desbumi (Desa Peduli Buruh Migran) yang diinisiasi di Kabupaten Wonosobo oleh organisasi masyarakat sipil, dengan tujuan memperbaiki kondisi pekerja migran melalui pemberdayaan komunitas. Desbumi memunculkan inisiatif berbagai komunitas dengan tujuan yang relatif serupa yaitu advokasi kepentingan pekerja migran. Pemerintah juga berinisiatif untuk menggagas program serupa pada tahun 2016, melalui Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Program yang diberi nama Desa Migran Produktif (Desmigratif). Namun, pada kenyataannya, pekerja migran masih mengalami berbagai kasus. Permasalahan yang dialami oleh pekerja migran akan terus menerus ada dengan bentuk yang bervariasi. Disinilah perlu adanya evaluasi terkait peraturan tersebut yang menjadi pelindung migran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum migran menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 serta bagaimana evaluasi program desmigratif dalam mewujudkan kepastian hukum pekerja migran. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program Desmigratif sebagai upaya mengurangi jumlah pekerja migran Indonesia perseorangan dilakukan dengan mengadakan Pusat Layanan Migrasi, yang dilengkapi dengan fasilitas penunjang informasi untuk memudahkan para calon pekerja migran dalam menyerap informasi, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program Desmigratif sudah berjalan dengan baik, namun terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat pelaksanaan program Desmigratif. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya-upaya yang dilakukan demi mengurangi kendala tersebut.

### Abstract

*The issue of the case of migrant workers is a phenomenon that is widely discussed in the international world. The Desbumi Program (Desa Cares for Migrant Workers) was initiated in Wonosobo District by civil society organizations, to improve the conditions of migrant workers through community empowerment. Desbumi has initiated various community initiatives with relatively similar objectives, namely advocating for the interests of migrant workers. The government also took the initiative to initiate a similar program in 2016, through the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. The program is called Productive Migrant Village (Desmigrative). However, in reality, migrant workers still experience various cases. The problems experienced by migrant workers will continue to exist in various forms. This is where there is a need for an evaluation regarding these regulations that protect migrants. This study aims to analyze the implementation of legal protection for migrants according to Law Number 18 of 2017 and how to evaluate desmigrative programs in realizing legal certainty for migrant workers. This research is normative juridical research with statutory and conceptual approaches. The results of the study show that the implementation of the Desmigrative program as an effort to reduce the number of individual Indonesian migrant workers is carried out by establishing a Migration Service Center, which is equipped with information support facilities to make it easier for prospective migrant workers to absorb information so that it can be said that the implementation of the Desmigrative program has been going well. However, several obstacles can hinder the implementation of the Desmigrative program. Therefore, efforts are needed to reduce these obstacles.*

\*Correspondence Author:

Jl. Pd. Cabe Raya, Pd. Cabe Udik, Kec. Ciputat,  
Kota Tangerang Selatan, Banten 15418

E-mail: [elsa1357@gmail.com](mailto:elsa1357@gmail.com)

p-ISSN 0853-7208

e-ISSN 2549-5011

## PENDAHULUAN

Kemampuan untuk bekerja adalah salah satu hak dasar setiap warga negara (Parliament, 1985). Tujuan bekerja adalah untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Menurut Pasal 27 UUD 1945, setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak atas hak asasi manusia (Asyhadie, 2008). Namun demikian, masih terdapat persoalan ketersediaan lapangan kerja yang menyebabkan jumlah pengangguran meningkat (Mulyadi, 2016). Masalah sosial akan muncul sebagai akibat dari pertambahan penduduk dan kurangnya kesempatan kerja. Pemerintah dituntut untuk menjamin hak atas pekerjaan, antara lain melalui penciptaan lapangan kerja (Ishak, 2007). Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bangsa ini terus bergelut dengan minimnya prospek lapangan kerja, yang telah meningkatkan angka pengangguran. Masalah sosial akan muncul sebagai akibat dari pertambahan penduduk dan kurangnya kesempatan kerja (Nugroho et al., 2020). Prospek pekerjaan masih menjadi tantangan di Indonesia (Indonesian Bank, 2015). Tantangan ini ditimbulkan oleh adanya perkembangan lingkungan pada tingkat domestik, regional, maupun global. Perkembangan ini berimplikasi terhadap kehidupan bermasyarakat dan mewarnai berbagai bidang kehidupan (Fajar & Darwis, 2017). Apalagi di era pandemi Covid-19 yang lalu, menjadi salah satu efek domino atau reaksi berantai yang tak terelakkan karena terjadinya krisis ekonomi di tengah pandemi (Rizkiana & Gerry, 2022). Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) per Februari 2022 adalah 5,83 persen (BPS, 2022). Menjadi TKI menjadi salah satu pilihan yang dipilih karena tidak banyak lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia.

Menurut Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), pada tahun 2021 terdapat 72.624 pekerja migran Indonesia (PMI), dengan 17.504 (atau 24%) di antaranya berasal dari Jawa Tengah (BP2MI, 2022). Salah satu hub pekerja migran Indonesia di Provinsi Jawa Tengah adalah Kabupaten Wonosobo, yang memasok pasar tenaga kerja negara-negara Asia Timur dan Asia Tenggara termasuk Taiwan, Hong Kong, Malaysia, dan Singapura (BP2MI, 2022). Mayoritas buruh migran yang dipekerjakan setiap tahun di Kabupaten Wonosobo berasal dari pedesaan, dan tersebar di seluruh kecamatan (Arifiartiningasih, 2016). Perlindungan menjadi vital mengingat banyaknya jumlah pekerja mi-

gran yang sudah berada di lapangan (Solang, 2011). Urgensi ini terkait dengan efek yang tidak menguntungkan dari PMI yang berada di luar, seperti perbuatan yang melampaui apa yang dapat diterima dalam perilaku manusia.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan salah satu cara pemerintah Indonesia melindungi pekerja migran (Ayunda et al., 2021). Ketentuan peraturan perundang-undangan ini yang mengacu pada Konvensi Internasional tentang perlindungan hak-hak semua pekerja migran dan anggota keluarganya adalah ketentuan tentang ketentuan perlindungan pekerja migran (Morgan, 2019). Pemerintah perlu memastikan keselamatan di tempat kerja dan memberikan perlindungan atau bantuan hukum bagi para pekerja migran sebagai tanggungjawab negara terkait jaminan atas hak, kesempatan, dan perlindungan tanpa diskriminasi dalam hal apapun (Anggriani, 2017). Pemerintah juga menciptakan Inisiatif Desmigratif, sebuah program yang terkoordinasi dan terintegrasi. Program ini bertujuan untuk melindungi PMI dan keluarganya serta memberikan perlindungan bagi TKI yang akan bekerja di luar negeri dan setelahnya (Ketenagakerjaan et al., 2017).

Kementerian Ketenagakerjaan, seluruh kementerian dan organisasi lainnya, serta Pemerintah Desa berkolaborasi untuk melaksanakan serangkaian tugas di bawah program ini. Pemerintah Desa, unit terkecil dari struktur pemerintahan, akan lebih aktif terlibat dalam masalah pelayanan dan penempatan PMI dengan bantuan program Desmigratif ini, mulai sebagai pusat layanan informasi, komunikasi, dan komponen penting penempatan, hingga koordinasi perlindungan PMI dari pra penempatan hingga pasca penempatan (Amin, 2019). Peran serta pemerintah desa sangat penting dalam membantu warganya yang ingin menjadi buruh migran melalui proses yang benar dan legal (Fahrudin, 2016). Banyak pejabat pemerintah daerah yang tidak mengetahui adanya orang yang bekerja di luar negeri karena banyaknya calo yang selama ini aktif di masyarakat (Sri Rahmany, 2019). Menjadi penting bagi hukum untuk melindungi karyawan dalam situasi ini. Di satu sisi, ada sedikit prospek untuk memperoleh kehidupan dan apa manfaatnya, bahkan demi memperoleh jaminan atau perlindungan kehidupan. Namun ternyata ada UU Cipta Kerja yang disahkan DPR pada 5 Oktober 2020, selain UU Nomor 18 Tahun 2017 yang mengatur tentang TKI (Dumais, Bryan & Maramis, 2022). Pemerintah ingin menciptakan lapangan kerja melalui kemudahan berusaha,

perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah, perluasan ekosistem investasi, kemudahan investasi yang digagas pemerintah pusat, dan percepatan proyek-proyek penting nasional. Undang-undang hak cipta karya tentunya harus mampu menjawab dan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul terkait dengan ketenagakerjaan sebagai sumber hukum (Neununy, 2021). Masalah perlindungan tenaga kerja adalah topik rumit yang sering didiskusikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Untuk memperjuangkan nasib mereka dan memastikan bahwa mereka tidak diabaikan sementara undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan nasib mereka sedang ditulis, serikat pekerja dan karyawan secara teratur mengorganisir aksi unjuk rasa untuk menanggapi masalah ini. Pekerja perlu dilindungi tidak hanya dari pemutusan hubungan kerja, tetapi juga dari bahaya saat melakukan tugas mereka dan memastikan mereka menerima hak-hak hukum mereka (Susiana, 2017). Perubahan hukum yang berpotensi mempengaruhi perubahan sosial sejalan dengan salah satu peran hukum, khususnya sebagai alat rekayasa masyarakat atau untuk mewujudkan perubahan sosial (Winda Apriani Zarona Harahap, Asep Syarifuddin, 2021).

Oleh karena itu, dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja, penting untuk memperhatikan keselamatan PMI yang bekerja di luar negeri tanpa melalui operator penempatan atau biasa disebut PMI perorangan. PMI individu tidak melalui operator penempatan saat mencari pekerjaan. Seorang PMI individu hanya dapat menghadapi semua potensi bahaya pekerjaan jika bekerja untuk pemberi kerja yang merupakan badan hukum (Atedjadi, 2015). Untuk mengatasi masalah ini dan mengurangi potensi ancaman pekerjaan, keterlibatan pemerintah desa dalam program desmigrasi diharapkan berhasil. Program Desmigratif dilaksanakan untuk memberdayakan masyarakat desa dan melindungi tenaga kerja dan keluarganya. Pemerintah desa juga harus bekerja membangun masyarakat desa dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi desa.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik Desmigratif adalah 1) Penelitian Awal dkk pada tahun 2022 yang berjudul Pelaksanaan Program Desa Migran Produktif Di Desa Karyamukti Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis. Penelitian ini berfokus pada upaya optimalisasi program desmigratif untuk mengatasi hambatan yang ditemui di Desa Karyamukti (Awwal et al., 2020). 2) Penelitian Muh Khulukul

Amin pada tahun 2019. Penelitian ini berjudul Program Desa Migran Produktif (Desmigratif) Di Desa Payaman (Studi Tentang Pemberdayaan Masyarakat di Desa Payaman Kecamatan Solokuro Kabupaten Lamongan). Penelitian ini berfokus pada faktor pendukung, faktor penghambat, keterlibatan dan pemberdayaan masyarakat melalui program Desmigratif di Desa Payaman.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang dipaparkan, terlihat belum ada satupun topik penelitian yang membahas tentang analisis program desmigratif yang ditinjau dari peraturan perundang-undangan. Penulis memberikan spesifikasi sub-topik berkaitan dengan analisis program desmigratif di Kabupaten Wonosobo yang ditinjau dari analisis Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pelaksanaan program desmigratif di Kabupaten Wonosobo? 2) Apakah program desmigratif telah mampu meminimalisir risiko ketenagakerjaan bagi para pekerja migran Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Undang-Undang Cipta Kerja?

## METODE

Jenis penelitian hukum dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Bambang Sunggono dalam (Benuf & Azhar, 2020) menyampaikan bahwa pendekatan yuridis normatif adalah suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini menganalisis peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang aspek-aspek hukum yang terkait dengan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia. Penelitian ini akan dilakukan dengan cara meneliti bahan hukum primer (Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-undang serta peraturan-peraturan lainnya yang terkait dengan penelitian ini), bahan hukum sekunder (buku-buku, referensi, makalah, hasil penelitian dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta bahan hukum tersier (kamus hukum, ensiklopedia).

Dalam penelitian yang agar memenuhi kriteria ilmiah dan dapat mendekati kebenaran, maka metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statuta approach*) yang mengkaji tentang asas-asas hukum, norma-norma hukum, dan peraturan perundang-

undangan (Soekanto & Mamudji, 2001) Pengkajian dilakukan terhadap UUD 1945, Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia dan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait dengan penelitian ini. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan konsep (*conceptual approach*) dengan mengkaji literatur yang ada kaitannya dengan program desmigratif yang dikaji dalam penelitian ini. (Soekanto dan Mamudji, 2001)

Menurut Soekanto dan Mamudji (2001) pengumpulan data dalam penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara studi pustaka berupa data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur lain berkaitan dengan permasalahan yang diteliti atau sering disebut sebagai penelitian hukum kepustakaan. Oleh karena itu, dalam proses pengumpulan bahan, peneliti menggunakan studi dokumenter, yaitu mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan yang berupa peraturan perundang-undangan, jurnal, literature dan karya tulis yang berhubungan dengan materi penelitian. Analisa bahan hukum dilakukan secara kualitatif, artinya bahan hukum kepustakaan dianalisis secara mendalam, adapun alasan digunakan metode analisis kualitatif berdasarkan atas pertimbangan; bahan hukum yang dianalisis diperoleh dari berbagai sumber dan sifat dasar bahan hukum yang dianalisis adalah menyeluruh serta memerlukan informasi yang mendalam. Selanjutnya untuk menjawab persoalan dalam penelitian ini, metode atau cara penyimpulan bahan hukum dilakukan dengan cara deduktif yaitu dengan menarik suatu kesimpulan dari data-data yang sifatnya umum ke khusus untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran sehingga memperoleh gambaran yang jelas mengenai kajian yuridis mengenai program desmigratif bagi paa pekerja migran Indonesia yang ditinjau dari Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Program Desmigratif

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan sebuah kebijakan dengan membentuk suatu program yang bernama Desa Migran Produktif (Desmigratif). Menurut (Bastaman, Nawawi, & Taharudin, 2020) program desmigratif adalah upaya terobosan kementerian ketenagakerjaan bekerjasama dengan berbagai lembaga untuk memberdayakan, meningkatkan pelayanan serta memberi pe-

lindungan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia/ Pekerja Migran Indonesia di desa yang menjadi kantong-kantong Pekerja Migran, dengan menawarkan program-program unggulan yang dibutuhkan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia/ Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya melalui pemanfaatan potensi lokal dengan tidak mengabaikan karakteristik daerah setempat. Dasar hukumnya dapat dilihat melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang Desa Migran Produktif yang kemudian dihapus dan dinyatakan tidak berlaku setelah dikeluarkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pemberdayaan Komunitas Pekerja Migran Indonesia di Desa Migran Produktif.

Menurut Pasal 1 angka 1 Kepmenaker Nomor 59 Tahun 2017, desa migran produktif adalah sebuah desa dengan sebagian besar penduduk bekerja di luar negeri. Para penduduk desa ini memahami sistem penempatan dan perlindungan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri. Selain itu, para penduduk desa ini memiliki usaha produktif yang mandiri berbasis keluarga pekerja migran Indonesia, memiliki layanan bagi anak-anak. Desa ini juga menunjukkan peran aktif Pemerintah Desa dalam melayani migrasi serta melibatkan pemangku kepentingan.” (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2017)

Menurut Pasal 6 Permenaker, terselenggaranya Desa Migran Produktif memiliki beberapa tujuan, antara lain mewujudkan terbentuknya Masyarakat Pekerja Migran Indonesia yang produktif, meningkatkan kesempatan kerja melalui pengembangan usaha yang berhasil, dan meningkatkan keterampilan masyarakat Desa Migran. Ini juga bertujuan untuk membangun database TKI di tingkat desa dan memberikan pendidikan tentang prosedur migrasi yang legal dan aman.

Seluruh masyarakat Indonesia yang berpotensi menjadi kantong-kantong tenaga kerja migran kini dapat mengakses program ini. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa program desmigrasi berupaya memberikan otoritas, layanan, dan perlindungan yang lebih baik kepada calon migran dan migran saat ini di desa. Permukiman sasaran program adalah permukiman yang menjadi enclave bagi pekerja migran. Melalui pemanfaatan sumber daya lokal yang sesuai dengan lingkungan setempat, program desmigrasi ini memberikan program peningkatan. Penempatan dan perlindungan calon tenaga kerja yang akan bekerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri merupakan tujuan lain dari kebijakan anti keimigrasian ini. Dimulai di desa asal pekerja

migran, perlindungan yang ditawarkan memberdayakan pensiunan pekerja migran dan keluarganya. Inisiatif ini diharapkan dapat berhasil memberantas tindak pidana perdagangan orang (*human trafficking*).

Program desmigratif terdiri dari empat (empat) kegiatan utama, yaitu membangun *community parenting*, menciptakan koperasi sebagai penguatan usaha produktif, mengembangkan usaha produktif bagi keluarga pekerja migran Indonesia dan pensiunan pekerja migran, dan membangun pusat layanan migrasi. Kegiatan-kegiatan tersebut terintegrasi, saling mendukung, dan berkelanjutan dalam pelaksanaannya. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2019, Pasal 7, mengatur penyelenggaraan keempat program desmigrasi tersebut (Bastaman et al., 2020).

Pertama, dengan membangun pusat informasi dan layanan, pusat layanan migrasi menawarkan layanan dan informasi migrasi. Selain itu, pusat layanan ini membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh pekerja migran. Menurut Pasal 7 Ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2019, pusat layanan migrasi ini sudah memenuhi syarat. Selain bertugas sebagai petugas desmigratif, petugas desmigratif juga akan berperan sebagai penyedia layanan dengan memberikan informasi pembuatan KIS dan BPJS di luar pasar tenaga kerja sebagai bagian dari layanan migrasi menyeluruhnya. Publik. Melalui partisipasi aktif pemerintah desa, warga yang ingin bekerja di luar negeri diberikan layanan informasi pasar kerja, saran pekerjaan, informasi tentang bekerja di luar negeri, dan layanan dokumen di balai desa. Kemenaker menawarkan pamflet yang dilengkapi dengan gambar agar calon TKI lebih mudah menyerap informasi yang diberikan oleh Petugas Desmigrasi. Pamflet ini membantu calon TKI memahami tata cara pemberangkatan TKI. Sumber daya tersebut antara lain spanduk X untuk Balai Pelayanan Migrasi Desmigrasi, pamflet tentang spesifikasi pembuatan AK-1, pamflet mengundang orang ke Balai Pelayanan Migrasi, pamflet tentang persiapan sebelum bepergian ke luar negeri, pamflet tentang potensi masalah di negara penempatan, dan pamflet untuk negara-negara yang memiliki moratorium penerimaan migran.

Kedua, kegiatan mengembangkan usaha produktif. Kegiatan usaha produktif ini diatur dalam Pasal 7 ayat (3) Permenaker Nomor 2 Tahun 2019. Kegiatan ini ditujukan khususnya bagi para purna pekerja migran Indonesia yang sudah kembali ke daerah asal kemudian diarahkan untuk membuka usaha di daerah asal sehingga di-

harapkan setelah sukses menjadi wirausaha tidak akan berangkat menjadi pekerja migran Indonesia. Kegiatan usaha produktif ini meliputi membantu para pekerja migran dan keluarganya agar mereka memiliki keterampilan dan kemauan untuk menumbuhkembangkan usaha-usaha produktif melalui kegiatan pelatihan, pendampingan, dan bantuan sarana usaha produktif hingga pemasarannya.

Ketiga, tindakan yang membantu pembentukan komunitas untuk pertumbuhan dan perkembangan anak, yang sering disebut sebagai *community parenting*. Bagi para pekerja migran, praktik ini disebut juga sebagai *family development*. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2019 Pasal 7 Ayat 4 mengatur tentang pola asuh masyarakat. Program ini akan membantu masyarakat membentuk sekelompok orang yang bertanggung jawab untuk menasihati keluarga pekerja migran Indonesia tentang cara mendidik, membesarkan, dan membimbing anak-anak mereka dengan benar. Melalui inisiatif ini, "Rumah Belajar Desmigratif", sebuah fasilitas belajar mengajar bagi anak-anak pekerja migran, didukung oleh masyarakat setempat. Anak dibesarkan, dirawat, dididik, dan dibimbing secara tepat dan benar oleh orang tua dan pasangan yang tinggal di rumah agar dapat melanjutkan pendidikan dan menumbuhkan kreativitasnya.

Keempat, prakarsa penciptaan dan pertumbuhan lembaga keuangan atau koperasi. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2019 Pasal 7 Ayat 5 mengatur tindakan terkait program pembentukan koperasi. Pendirian dan pertumbuhan koperasi atau lembaga keuangan merupakan tujuan dari kegiatan ini. Fasilitas ini dimaksudkan untuk mendukung upaya produktif masyarakat dalam jangka panjang dan berkelanjutan. Kegiatan ini diharapkan dapat mendukung program kesejahteraan koperasi bagi warga maupun badan usaha milik masyarakat yang muncul dari pelatihan praktik bisnis yang menguntungkan.

Keempat program tersebut dapat meningkatkan keberhasilan program desmigratif karena telah membantu masyarakat dalam memenuhi sarana informasi, pemberdayaan keterampilan, terselenggaranya koordinasi antar masyarakat, dan adanya pemanfaatan layanan koperasi/lembaga keuangan dimana secara keseluruhan dapat mencapai kualitas sumber daya manusia sesuai kebutuhan yang diharapkan.

**Pelaksanaan desmigrasi sebagai upaya untuk mengurangi jumlah individu pekerja migran Indonesia mengalami kendala.**

Ada tantangan yang menghalangi pelaksanaan program Desa Migran Produktif untuk menurunkan jumlah PMI individu seiring dengan kemajuan program. Implementasi program yang tepat waktu adalah tantangan pertama karena harus diselesaikan dengan benar dan dalam waktu yang ditentukan. Untuk memastikan masyarakat mengetahui alur Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Program Desa Migran Produktif lainnya, pemerintah harus dapat menjalankan Program Desa Migran Produktif sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dengan proses yang sederhana dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Karena kurangnya sosialisasi dari dinas, masih banyak masyarakat yang belum mengetahui informasi tentang Inisiatif Desa Migran Produktif (Desmigratif), sehingga hanya sebagian kecil masyarakat yang mengetahui program ini. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hamida, 2021) bahwa, terdapat kendala dalam pemberian informasi dan layanan migrasi diantaranya yaitu adanya calo atau penyelenggara ilegal yang tidak memiliki izin dari Dinas Ketenagakerjaan, sehingga bisa menghambat proses berjalannya para TKI dalam pemberangkatan, serta kurangnya pendampingan dari aparat desa. Padahal ini merupakan program dari kementerian yang memiliki banyak manfaat bagi masyarakat, namun kurangnya sosialisasi dengan masyarakat dan sedikitnya petugas menjadi salah satu kendala masyarakat untuk mengetahui manfaat program Desa Migran Produktif.

Ketiga, pemerintah desa tidak dapat menggunakan perjanjian kerja sebagai bukti bahwa masa kerja seorang Pekerja Migran Indonesia (PMI) telah habis karena sistem yang dapat diakses oleh Kementerian Tenaga Kerja hanya memberikan format bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang akan mendaftar di desa. Selain itu sistem tidak menyediakan format data konfirmasi keberangkatan yang memuat tanggal keberangkatan CPMI dan konfirmasi kepulangan Purna PMI, sehingga CPMI dan Purna PMI tidak wajib melapor ke pemerintah desa dan pemerintah desa tidak memiliki data valid data penduduk yang keluar desa karena berangkat ke PMI serta data penduduk yang masuk desa setelah pulang dari PMI. Penggunaan Desmigratif sebagai sarana untuk menurunkan PMI perseorangan mungkin terhambat oleh hal ini. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri, 2020) kendala lain yang dapat menghambat program Desmigratif yaitu belum adanya koordinasi yang baik mengenai penyaluran data dan informasi yang seharusnya dilakukan antar pe-

tugas sehingga dapat menghambat pelaksanaan program Desmigratif. Permasalahan lain dalam penelitian tersebut juga mengungkap tentang permasalahan pengelolaan sumber dana yang dirasakan oleh Disnaker Kabupaten Malang, yaitu dana yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan belum dapat memenuhi kebutuhan dalam menyelenggarakan program Desmigratif di desa-desa yang telah terpilih sebagai Desa Migran Produktif.

### **Jaminan Sosial PMI menurut UU No. 18 Tahun 2017**

Ada dua cara untuk melihat jaminan sosial baik secara luas maupun sempit. Usaha yang memberikan pencegahan dan pembangunan meliputi (Kertonegoro, 2000): a. di bidang kesehatan, keagamaan, KB, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai pelayanan sosial, termasuk dalam konsep jaminan sosial (*social security*) yang luas. b. Penyembuhan dan penyembuhan, termasuk bantuan bagi korban bencana alam, lansia, yatim piatu, penyandang disabilitas, dan kelompok penyandang disabilitas lainnya yang termasuk dalam konsep bantuan sosial (*social assistance*). Perbaikan gizi, usaha, transmigrasi, koperasi, dan aspek infrastruktur sosial lainnya adalah contoh pembinaan social infra structure. Sedangkan inisiatif di bidang perlindungan ketenagakerjaan, berupa bantuan sosial dan jaminan sosial, termasuk dalam jaminan sosial ini dalam arti yang lebih terbatas (Asikin, 2012).

Dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia telah memberikan perkembangan aturan yang lebih baik. Kemajuan ini terlihat dengan adanya pasal khusus tentang Pelayanan Terpadu Satu Pintu Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia serta tentang Perlindungan Tenaga Kerja Migran, Hak Buruh Migran, Jaminan Sosial, Tugas dan Tanggung Jawab dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Pemerintah Pusat menawarkan Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja Indonesia dan Keluarganya dalam upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, sesuai Pasal 29 ayat 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Hal ini sejalan dengan pendapat Naek siregar dalam (Erizal, Agusmidah, & Ningsih, 2020) yang menyampaikan bahwa pasca keluarnya UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) diatur mengenai pelindung-

gan PMI dan anggota keluarganya. Masuknya klausul perlindungan PMI dan anggota keluarganya merupakan bentuk implementasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Atas Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya 1990 yang diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui UU No. 6 Tahun 2012 Tentang pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families 1990*.

Karena klausul ini, buruh migran Indonesia kini menggunakan BPJS Ketenagakerjaan, bukan asuransi swasta. Dalam rangka menempatkan dan mengamankan tenaga kerja Indonesia, undang-undang ini menekankan dan memperluas peran pemerintah sekaligus mengurangi peran swasta. Dengan adanya program perlindungan untuk perlindungan pra penempatan, penempatan, dan pasca penempatan, UU No. 18 Tahun 2017 menawarkan jaminan Jaminan Sosial bagi pekerja migran Indonesia. Perlindungan ini telah dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi. Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, kini Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengalihkan dan melaksanakan tanggung jawab perlindungan tersebut. BPJS dapat bekerja sama dengan pemerintah atau swasta untuk mengatasi risiko yang tidak ditanggung oleh program Jaminan Sosial.

Pekerja Migran Indonesia Perorangan (PMI perseorangan) adalah PMI yang bekerja langsung di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 angka 4 UU PPMI (Pemerintah Indonesia, 2017). PMI perseorangan adalah kata lain yang sering digunakan untuk menyebut PMI mandiri (juga dikenal sebagai TKI perorangan sebelum berlakunya UU PPMI). Menurut Nisrina Muthahari, *overcharging* (biaya penempatan yang melebihi batas) yang harus ditanggung oleh penyelenggara penempatan menjadi pendorong bagi PMI perseorangan (Muthahari, 2014).

Calon PMI perseorangan harus mencari sendiri peluang kerja di luar negeri dan tidak dibenarkan untuk mencari peluang kerja melalui pihak lain serta harus berhubungan langsung dengan calon pengguna di luar negeri (BNP2TKI, 2011). Dengan proses mendapatkan pekerjaan secara langsung dengan pemberi kerja, keuntungan yang didapatkan PMI perseorangan adalah biaya yang lebih rendah serta tidak adanya potongan gaji dari pihak lain (pihak ketiga dalam proses penempatan) (BNP2TKI, 2011).

UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) tidak mengatur syarat khusus bagi calon PMI yang akan bekerja sebagai PMI perseorangan, namun sesuai dengan amanat pasal 89 UU PPMI yang menyatakan bahwa peraturan pelaksanaan dari UU PPTKILN dinyatakan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPMI, maka pengaturan tentang PMI perseorangan yang terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri juga masih berlaku. Dalam Permenaker tersebut terdapat pengaturan bahwa untuk dapat bekerja di luar negeri, calon PMI perseorangan harus mengajukan permohonan kepada BNP2TKI untuk mendapatkan KTKLN dengan syarat harus melampirkan bukti permintaan calling visa dari pengguna; perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pengguna dan pekerja migran Indonesia (*Minister of Manpower and Transmigration*, 2010).

Hal ini juga tercantum dalam UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang terdiri atas pengaturan spesifik mengenai perlindungan terhadap pekerja sejak sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Peraturan ini meliputi pengaturan tentang perlindungan dan hak PMI, jaminan sosial bagi PMI, serta tugas dari pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk melindungi PMI<sup>13</sup>. Pengaturan mengenai perlindungan terhadap PMI merupakan wujud jaminan dari negara atas hak asasi sekaligus hak konstitusional yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Rumusan pasal 33 UU PPMI menyatakan bahwa: "Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukuman terhadap Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukuman negara tujuan penempatan, beserta hukum dan kebiasaan internasional." Secara umum perlindungan terhadap PMI dijamin oleh pemerintah pusat sesuai dengan rumusan pasal 39 huruf a jo. huruf g UU PPMI. Pasal 39 huruf a UU PPMI menyatakan bahwa pemerintah pusat mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menjamin perlindungan calon PMI dan/atau PMI dan keluarganya sementara pasal 39 huruf g menyatakan bahwa pemerintah pusat juga mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan upaya guna menjamin pemenuhan hak dari PMI secara optimal selama bekerja di luar negeri. Pemberian perlindungan terhadap PMI menurut UU PPMI terbagi menjadi tiga tahapan meliputi: Perlindungan Sebelum Bekerja, Perlindungan Selama Bekerja, Perlindungan Setelah Bekerja.

Perlindungan sebelum bekerja dan setelah bekerja merupakan tugas dan tanggung jawab dari pemerintah daerah, meliputi pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota. Hal tersebut diatur dalam pasal 40 huruf e jo. pasal 41 huruf e. Pasal 40 huruf e UU PPMI menyatakan bahwa salah satu tugas dan tanggung jawab pemerintah daerah provinsi adalah “memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja” sementara pasal 41 huruf e UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa pemerintah daerah kabupaten/kota mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk “memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya”. Sementara perlindungan selama masa bekerja seperti yang dimaksud pasal 7 huruf b UU PPMI merupakan tanggung jawab dari pemerintah pusat melalui badan yang dibentuk oleh Presiden sesuai dengan pasal 46 ayat (1) jo. pasal 47 huruf d UU PPMI. Pasal 46 ayat (1) berbunyi “Tugas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden” sementara pasal 47 huruf d UU PPMI menyatakan bahwa badan bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam “memberikan Pelindungan Selama Bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.”

#### **Analisis Perbandingan Perlindungan Pekerja migran Perseorangan yang ditinjau menurut UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan Undang-Undang Cipta Kerja**

UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah penyempurnaan dari undang-undang yang sudah ada sebelumnya, yaitu UU No.34 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Tan dan Shahrullah dalam (Rosalina & Setyawanta, 2020) menyampaikan bahwa Undang-undang ini merupakan ketentuan hukum yang dibentuk sebagai prosedur penempatan pekerja migran, seperti pelatihan pra-penempatan, program pra-keberangkatan, pemeriksaan kesehatan, perlindungan pekerja, penyelesaian perselisihan, pengawasan penempatan dan kegiatan pelindungan untuk pekerja migran Indonesia di luar negeri Indonesia. Sedangkan, Undang-Undang Cipta Kerja merupakan undang undang atau produk hukum secara tertulis dengan tujuan memberikan kepastian dan perlindungan bagi tenaga kerja. UU Cipta Kerja

didalamnya juga terdapat aturan terkait pekerja migran Indonesia.

Undang-Undang Cipta Kerja adalah bagian dari struktur konstitusional yang normal dalam dinamika regulasi dan pemerintahan Indonesia. Karena dokumen hukum yang baik harus mencerminkan adat-istiadat sosial dan agama yang relevan dengan Indonesia, maka Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) telah disahkan dan membawa perubahan pada tatanan umum kehidupan masyarakat Indonesia (Neununny, 2021). Jika kita melihat lebih dekat pada isi UU Cipta Kerja, kita melihat bahwa UU PPMI memiliki 4 pasal revisi dan 1 pasal baru yang merupakan bagian dari UU Cipta Kerja. Revisi Pasal 51 tentang izin usaha P3MI dan Pasal 57 tentang perpanjangan izin usaha P3MI menjadi perhatian bersama. Ini akan berdampak pada bagaimana masing-masing PMI dilindungi serta cara terbaik memanfaatkan program deportasi saat ini. Tabel 2 mencantumkan modifikasi yang dilakukan terhadap UU PPMI dan UU Cipta Kerja

Menurut pasal 51, Pemerintah melalui UU Cipta Kerja memberikan kemudahan izin dalam pendirian Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja, padahal perubahan ini justru dapat melonggarkan pengawasan dan evaluasi pemerintah pada P3MI dalam penempatan pekerja migran. Selain itu perubahan izin P3MI dalam UU Cipta Kerja belum diberikan keterangan yang jelas akan diterbitkan melalui lembaga yang mana, sehingga dikhawatirkan lembaga tersebut tidak memiliki kapasitas dan pengalaman yang cukup tentang permasalahan pekerja migran secara umum. P3MI berperan sangat penting dalam mencegah buruh migran keluar negeri secara ilegal atau tanpa mengikuti prosedur yang benar. Ditambah lagi, orang-orang di kota memiliki mata hitam dan mudah dibujuk oleh tawaran yang dibuat oleh bisnis penempatan karena kurangnya pendidikan di daerah tersebut dan tekanan ekonomi. Meskipun ada banyak perusahaan penempatan yang beroperasi saat ini yang melakukan perekrutan massal tanpa memperhatikan legal atau tidaknya pekerja migran, mereka hanya fokus pada pencapaian tujuan keuangan mereka. Dikhawatirkan, perusahaan yang tidak diawasi pelaksanaannya oleh Pemerintah secara kontinyu dapat menyebabkan permasalahan yang serius bagi pekerja migran tersebut. Perlindungan pekerja migran Indonesia mungkin terancam serius oleh rencana legislator untuk mempercepat izin pendiriannya berdasarkan Pasal 51 UU Penciptaan Lapangan Kerja dengan menghapus izin Menteri yang bersangkutan.



**Tabel 1.** Jenis-jenis perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang terkandung dalam UU PPMI

Jenis Perlindungan	UU PPMI
Pembinaan dan pengawasan	Pembinaan dilakukan dengan melakukan pembekalan kepada PMI selama berada di negara tujuan penempatan, sementara pengawasan dilakukan atas pelaksanaan penempatan dan perlindungan terhadap PMI.
Bantuan dan perlindungan kekonsuleran	Terdapat pemberian layanan jasa kekonsuleran yang tidak dijelaskan lebih lanjut bentuknya.
Bantuan hukum	Bantuan hukum dilakukan dengan memberikan jasa advokat terhadap PMI.
Pembelaan atas pemenuhan hak- hak PMI	Terdapat fasilitasi pemenuhan hak PMI.
Perlindungan dan bantuan lainnya	Tidak diatur mengenai perlindungan lainnya bagi PMI selama bekerja di luar negeri.
Upaya diplomatik	Tidak diatur tentang perlindungan melalui jalur diplomatik bagi PMI selama bekerja di luar negeri.
Pendataan dan pendaftaran	Pendataan dan pendaftaran dilakukan oleh atasa ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk
Pemantauan dan evaluasi	Pemantauan dan evaluasi dilakukan terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja.
Fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia	Terdapat fasilitasi pemenuhan hak PMI.
Fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan	Penyelesaian kasus ketenagakerjaan difasilitasi oleh badan.
Pemberian layanan jasa kekonsuleran	Tidak diatur lebih lanjut mengenai pemberian layanan jasa kekonsuleran.
Pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum	Perlindungan terhadap PMI berupa ketempat hal tersebut diberikan oleh pemerintah dan diatur dalam pasal 21 ayat (1) namun tidak terdapat pengaturan lebih lanjut dalam UU PPMI.
Pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia;	Pembinaan dilakukan dengan memberikan pembekalan kepada Pekerja Migran Indonesia selama berada di negara tujuan penempatan.
Fasilitasi repatriasi	Fasilitas repatriasi berupa bantuan memulangkan PMI ketika terjadi bencana alam, perang, wabah penyakit, deportasi oleh negara tempat PMI bekerja dan PMI masalah di negara tempat ia bekerja.

Sumber: Hasil Analisis, 2022

**Tabel 2.** Perubahan yang dalam UU PPMI dan UU Cipta Kerja

Pasal	UUPMI	UU CIPTA KERJA
Pasal 51	Pasal ini menunjukkan bahwa untuk dapat beroperasi sebagai Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia sesuai Pasal 49 huruf b, perusahaan harus mendapat izin tertulis dari Menteri dalam bentuk SIP3MI yang tidak dapat dipindahtangankan dan tidak dapat ditransmisikan kepada pihak ketiga.	Pada UU ini, Pemerintah Pusat memberikan izin kepada Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia sesuai Pasal 49 huruf b dengan izin yang memenuhi persyaratan perizinan berusaha yang tercantum pada ayat (1) tidak dapat diubah atau diberikan kepada pihak lain. Perizinan berusaha wajib mengikuti ketentuan, peraturan, pedoman, dan standar yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

---

<p>Pasal 57 Setelah mendapat rekomendasi, SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali. (2) Perusahaan Penempatan TKI dapat memperoleh perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal 54 apabila memenuhi kriteria sebagai berikut selain yang disebutkan dalam ayat tersebut: Pada saat menerima SIP-3MI, perusahaan wajib memenuhi tanggung jawabnya untuk memberikan laporan bulanan kepada Menteri; menyelesaikan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan; memiliki sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan; perusahaan tidak dalam keadaan ditangguhkan; memiliki saldo keuangan selama dua (dua) tahun terakhir tanpa menimbulkan kerugian; dan telah melaporkan dan menyampaikan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi kembali. (3) Dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia wajib menyampaikan pmutakhiran data dan memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2). Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dapat melakukan pmutakhiran SIP3MI paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah jatuh tempo dengan membayar biaya keterlambatan dalam hal pmutakhiran data sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak disampaikan. Ketentuan lebih lanjut mengenai biaya keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.</p>	<p>Sedangkan pada UU ini, Pmutakhiran data wajib disampaikan oleh Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Terkait Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia tidak memberikan pmutakhiran data sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan dapat memperbaharui izin dengan membayar denda keterlambatan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah tanggal habis masa berlakunya. Persyaratan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>
--	--

---

Tambahan Pasal 89A

Pada saat berlakunya Undang-Undang tentang Cipta Kerja, pengertian atau makna SIP3MI dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyesuaikan dengan ketentuan mengenai Perizinan Berusaha.

---

Sumber: Hasil Analisis, 2022

Lembaga yang mengeluarkan izin P3MI juga diduga memiliki kompetensi dan pengetahuan yang memadai tentang kesulitan pekerja migran. Di sisi lain, UU Cipta Kerja tampaknya telah mengurangi persyaratan untuk memperbarui izin usaha P3MI, yang telah menyebabkan masalah serius dengan kebijakan seputar proses perpanjangan izin P3MI (Pasal 57). Menurut UU PPMI, izin perusahaan penempatan berlaku selama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun atas usul Instansi. Sebelum adanya UU Cipta Kerja, perpanjangan izin usaha P3MI hanya perlu melakukan pemutakhiran data. Sebaliknya, UU PPMI memiliki sepuluh tanda persyaratan untuk perpanjangan tersebut.

Selain itu, pencantuman Pasal 89A yang membandingkan Surat Izin Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIP3MI) dengan persyaratan Izin Usaha ini, dapat mempersulit pengawasan terhadap P3MI. Pada kenyataannya, sejumlah calo "nakal" dan perusahaan penempatan terlibat dalam operasi perekrutan, penahanan, keberangkatan, dan bahkan pemulangan yang tidak jujur, yang berkontribusi pada beberapa masalah dengan perlindungan pekerja migran Indonesia. Mulai dari pemerasan selama proses perekrutan, mendapatkan bayaran yang tidak sesuai dengan kontrak, berujung pada gaya hidup yang tidak sesuai di negara penempatan, kesulitan untuk kembali ke negara asal, dan terakhir, kasus perdagangan manusia.

#### **Upaya Optimalisasi Program Desmigratif untuk Mengurangi PMI Perseorangan**

Berdasarkan hasil temuan di atas menunjukkan bahwa perlu adanya upaya optimalisasi dan perbaikan program Desmigratif untuk mengurangi jumlah PMI Perseorangan. Model optimalisasi pusat layanan komunikasi desmigratif yang dapat dikembangkan, khususnya di masa setelah pandemi Covid-19 adalah dengan mengembangkan pola komunikasi yang berkelanjutan (Ardiyanti, 2020). Dalam menerapkan komunikasi ini perlu untuk memasukkan komunikasi risiko sebagai pertimbangan utama, sehingga komunikasi pemerintahan khususnya pemerintah desa harus disesuaikan dengan kelompok-kelompok yang berbeda. Kelompok berbeda yang dimaksud adalah pembagian kelompok sasaran berdasarkan usia,. Pemerintah desa dapat mengelompokkan mana golongan muda dan golongan tua untuk membantu mempermudah efektivitas penyampaian pesan. Selain itu komunikasi pemerintahan desa juga harus memperhitungkan aspek perilaku bagaimana orang bereaksi dan bertindak atas saran

dan informasi yang diterima. Pemerintah desa diharapkan tidak lengah dan sudah siap siaga dengan berbagai opsi atas segala kemungkinan yang terjadi melalui pengembangan jenis komunikasi ini.

Upaya optimalisasi yang kedua adalah mengembangkan layanan informasi Desmigratif yang lebih adaptif dan memanfaatkan perkembangan teknologi yang didukung dengan melibatkan warga. Pelibatan warga ini seperti melibatkan salah satu tokoh masyarakat yang mempunyai pengaruh untuk terlibat menjadi petugas dengan sebelumnya diikuti pelatihan Desmigratif. Pelatihan ini bertujuan untuk membagikan informasi, melakukan pelatihan, serta memonitor dan mengantisipasi masuknya calo serta menjadikannya sebagai ruang berbagai informasi. Pusat Layanan Informasi Desmigratif juga dapat membuat grup di media sosial yang didalamnya beranggotakan para sasaran penerima informasi. Bagi yang tidak terjangkau karena alasan keterbatasan ekonomi, bisa menggunakan media cetak berupa surat yang berisikan informasi yang serupa. Opsi lainnya informasi bisa disampaikan oleh tetangga atau anggota keluarga lainnya yang tergabung di dalam grup. Selain itu, pusat layanan informasi desmigratif juga dapat memberikan pendampingan langsung pada golongan usia yang lebih muda dalam menggunakan platform video conference sebagai media dalam pelatihan dan pemberdayaan secara daring, yang diberikan kepada golongan usia tua atau PMI purna

Upaya optimalisasi lainnya adalah melakukan penguatan kapasitas petugas desmigratif, petugas desa dan BLK melalui media grup di media sosial. Hal ini menjadi bentuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia

#### **SIMPULAN**

Program desmigratif di Wonosobo terdiri dari empat (empat) kegiatan utama, yaitu membangun *community parenting*, menciptakan koperasi sebagai penguatan usaha produktif, mengembangkan usaha produktif bagi keluarga pekerja migran Indonesia dan pensiunan pekerja migran, dan membangun pusat layanan migrasi.

Pelaksanaan program Desmigratif menjadi salah satu bentuk upaya mengurangi jumlah pekerja migran Indonesia perseorangan. Namun, dalam penerapan program ini diperlukan peran serta Pemerintah Desa yang lebih tinggi dengan memberikan dukungan yang lebih, baik dari segi sumber daya manusia, materil ataupun non materil, sehingga dapat mengoptimalkan program

Desmigratif yang sudah berjalan. Selain itu, dibutuhkan upaya optimalisasi tersebut dapat dilakukan proses pendampingan yang berkelanjutan. Proses pendampingan ini sangat penting untuk direalisasikan agar dapat mengurangi jumlah para pekerja migran perseorangan sehingga terwujudnya jaminan sosial yang maksimal bagi para pekerja migran Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. K. (2019). Program Desa Migran Produktif (DESMIGRATIF) di Desa Payaman. *Skripsi. Fakultas Ushuludin Universitas Islam Negeri Sunan Ampel*.
- Anggriani, R. (2017). Perlindungan Hukum Bagi Irregular Migrant Workers Indonesia Di Kawasan Asia Tenggara (Dalam Perspektif Hukum Ham Internasional). *Yuridika*, 32(2), 308.
- Ardiyanti, H. (2020). Komunikasi Pemerintahan Dalam Penanganan Pandemi Covid-19. Bidang Politik Dalam Negeri Info Singkat : Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategis, 12(15), 25–30.
- Arifiartiningih. (2016). Pemberdayaan Mantan Buruh Migran. *Sosiologi Reflektif*, 11(1), 109–138.
- Asikin, Z. (2012). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Rajawali Press.
- Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Rajagrafindo Persada.
- Atedjadi, R. L. (2015). Peran Dan Tanggung Jawab Lembaga Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran Di Indonesia. *Veritas et Justitia*, 1(2).
- Awwal, H. M., Sihabudin, A. A., & Sunarti, N. (2020). Pelaksanaan Program Desa Migran Produktif Di Desa Karyamukti Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 573–584.
- Ayunda, R., Yusuf, R. R., & Disemadi, H. S. (2021). Efektivitas Kebijakan Pemerintah Tentang Perlindungan Sosial Pekerja Migran Indonesia: Studi Hukum Di Provinsi Kepulauan Riau. *Justisi*, 7(2), 89–104.
- Bastaman, K., Nawawi, A., & Taharudin, T. (2020). Efektivitas Program Desa Migran Produktif (Desmigratif) Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 2(2), 169–191.
- BNP2TKI. (2011). Petunjuk Teknis Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Secara Perseorangan. July.
- BP2MI. (2022). Data Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2021. Badan Pelindungan Pekerja Migrasi Indonesia.
- BPS. (2022). Berita Resmi Statistik. Bps.Go.Id. <https://Jakarta.Bps.Go.Id/Pressrelease/2019/11/01/375/Tingkat-Penghunian-Kamar--Tpk--Hotel--Berbintang-Dki-Jakarta-Pada-Bulan-September-2019-Mencapai-58-97-Persen.Html>
- Erizal, A., Agusmidah, & Ningsih, S. (2020). Perlindungan Keluarga Pekerja Migran Indonesia (PMI) Pasca. *Law\_Jurnal*, 9-24.
- Dumais, Bryan, V. V. S., & Maramis, M. R. (2022). Tindak Pidana Menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia Pada Jabatan Dan Jenis Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. *Lex Crimen*, 11(1), 45–55.
- Fahrudin, R. A. (2016). Kebijakan Desa Dukuhdempok Dalam Melindungi Buruh Migran Dan Pemberdayaan Mantan Buruh Migran (Studi Pada Peraturan Desa Dukuhdempok Nomor 01 Tahun 2017).
- Fajar, A., & Darwis, R. S. (2017). Tantangan kiprah pekerja sosial profesional di Indonesia. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(1), 29-37.
- Hamida, A. A. (2021). *Efektivitas Program Desa Migran Produktif dalam Pengembangan UMKM Keluarga TKI di Desa Pasuruhan Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Menurut Perspektif Ekonomi Syariah*. Kudus: IAIN Kudus Repository.
- Indonesian Bank. (2015). Tantangan, Arah Kebijakan Dan Prospek Perekonomian Indonesia. *Jurnal Maritime Economy*, 52(Prospek Perekonomian Indonesia Secara Maritim), 1–52.
- Ishak, K. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Dan Inflikasi Terhadap Indeks Pembangunan Di Indonesia. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 7(1), 22-38.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2017). Undang-Undang Nomor Tahun Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) Sebagaimana Telah Beberapa Kali Diubah , Terakhir Pcrubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tambahan Lembaran Negara Republik.
- Kertonegoro, S. (2000). *Jaminan Sosial Dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Mutiara.
- Minister of Manpower and Transmigration. (2010). Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Vii(8), 1–69.
- Morgan. (2019). Mengenal Konvensi PBB 1990 Tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran. *Journal of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mulyadi, M. (2016). Peran Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran dan Kemiskinan dalam Masyarakat. *Jurnal Kajian*, 21(3), 221–236.
- Muthahari, N. (2014). Memahami Keberangkatan Tki Jalur Mandiri (Online). Pusat Sumber Daya Buruh Migran.
- Neununy, D. J. (2021). Urgensi Omnibus Law (Undang-Undang Cipta Kerja) Terhadap Hak Masyarakat Adat Di Wilayah Pesisir. *Balobe Law Journal*, 1(2), 119. <https://Doi.Org/10.47268/Balobe.V1i2.653>

- Nugroho, A., Rusdiana, E., & Mustari, M. (2020). Social Security For Domestic Workers In Indonesia. 226(Icss), 73–78.
- Parliament, I. (1985). Presiden Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1985 Tentang Jalan, 4(1), 1–5.
- Pemerintah Indonesia. (2017). Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 2017 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah Indonesia.
- Putri, S. K. (2020). Pelaksanaan Program Desmigratif sebagai Upaya Pengurangan Jumlah Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural di Desa Arjowilangun Kabupaten Malang. *Novum: Jurnal Hukum*, 173-188.
- Rizkiana, R. E., & Gerry, M. (2022). Penanganan Hak Atas Perumahan Yang Layak Terkait Backlog Di Masa Pandemi Covid 19 : Studi Kasus Di Kota Samarinda ( Decent Housing Rights Handling Related To Backlog During Covid-19 Pandemic : Samarinda City Case Study ). 287–304.
- Rosalina, H. N., & Setyawanta, L. T. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 174-187.
- Diantha, I. M. P., & Sh, M. S. (2016). *Metodologi penelitian hukum normatif dalam justifikasi teori hukum*. Prenada Media.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2001). *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*. Rajagrafindo Persada.
- Solang, M. (2011). Laporan Akhir Analisis Dan Evaluasi Hukum Mengenai Perlindungan Hak Dan Keselamatan Pekerja Migran. Undang-Undang Republik Nomor 5 Tahun 2011, 8, 1–6.
- Sri Rahmany, S. I. M. E. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Bekerja Di Luar Negeri Serta Implikasi Terhadap Kesejahteraan Keluarga Dilihat Dari Perspektif Islam. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 51–73.
- Susiana, S. (2017). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–222.
- Winda, A., Z. H., & Syarifuddin, A. B. H. (2021). Hukum di Indonesia The Effect of Social Change in The Development of Law. *Jurnal Lex Suprema*, 3(1), 549–565.