

JURISDICTIE <small>JURNAL PROGRAM SARJANA ILMU HUKUM UNIVERSITAS ISLAM AS-SYAFTIYAH</small> Hal.107-134	E-ISSN 2809-8641	Naskah Dikirim 01/09/2024	Naskah Direview 10/09/2024	Naskah Diterbitkan 20/09/2024
--	----------------------------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

**PERAN BP3MI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT DALAM
PELINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA KELUAR NEGERI
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017
TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

Muhrim,¹ Fauziah,² Damrah Mamang³

¹*Fakultas Hukum Universitas Islam As-Syafi'iyah, Muhrim75@gmail.com*

²*Fakultas Hukum Universitas Islam As-Syafi'iyah, ziah.cairo@yahoo.com*

³*Fakultas Hukum Universitas Islam As-Syafi'iyah,
damrahmamang8@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.34005/jhj.v6i2.196>

ABSTRAK

Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia yang menunjukkan bahwa dalam menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan setiap warga negara telah disahkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan Masyarakat. Maka dalam penulisan skripsi ini menitik beratkan rumusa masalah yakni, bagaimana pelindungan hukum Pekerja Migran Indonesia di luar negeri menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan bagaimana upaya pelindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang dilakukan oleh Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Provinsi Nusa Tenggara Barat. Guna menjawab rumusan masalah di atas, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan sumber data ada data primer, sekunder dan terseier yang berupa peraturan, buku, artikel, serta beberapa literatur lainnya yang didapatkan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen terkait dengan

data dan informasi yang selanjutnya akan dianalisis dengan metode analisis data kualitatif. Hasil penulisan penelitian yang pertama menyimpulkan, perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berlandaskan pada asas-asas sesuai dengan undang-undang yang berlaku, yakni meliputi sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dan upaya pencegahan yang dilakukan BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam rangka memberikan perlindungan kepada calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan meningkatkan kerjasama dan sinergitas para pihak tentang pencegahan, penegakan hukum dan perlindungan. Adapun saran dari hasil penelitian skripsi ini agar BP3MI Nusa Tenggara Barat untuk meningkatkan upaya perlindungan para Pekerja Migran Indonesia (PMI) khususnya dalam upaya untuk pencegahan pengiriman PMI nonprocedural dengan menjalin kerjasama dengan instansi-instansi terkait seperti kepolisian, pemerintah daerah, imigrasi dan lain sebagainya.

Kata Kunci : *Perlindungan Kerja, Peran BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat.*

ABSTRACT

Violation of basic rights protected by the constitution is a violation of human rights which shows that in ensuring the fulfillment of the right to work and a decent living for every citizen, Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers has been passed. Indonesian migrant workers must be protected from human trafficking, including slavery and forced labor, victims of violence, abuse, crimes against human dignity, and other treatment that violates human rights. Protection of Indonesian Migrant Workers needs to be carried out in an integrated system involving the Central Government, Regional Government and the Community. So in writing this thesis the emphasis is on the problem formulation, namely, how to legally protect Indonesian Migrant Workers abroad according to Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers and what efforts to protect Indonesian Migrant Workers (PMI) are carried out by Service Centers. Protection of Indonesian Migrant Workers (BP3MI) West Nusa Tenggara Province. In order to answer the problem formulation above, the research method used is a normative juridical method with data sources consisting of primary, secondary and tertiary data in the form of regulations, books, articles and several other literature obtained through library studies and document studies related to the data and information which will then be analyzed using qualitative data analysis methods. The results of the first research paper concluded that protection for Indonesian Migrant Workers (PMI) is based

on principles in accordance with applicable laws, namely including before work, during work and after work and prevention efforts carried out by BP3MI of West Nusa Tenggara Province in order to provide protection to prospective Indonesian Migrant Workers (PMI) by increasing cooperation and synergy between parties regarding prevention, law enforcement and protection. The suggestions from the results of this thesis research are for BP3MI West Nusa Tenggara to increase efforts to protect Indonesian Migrant Workers (PMI), especially in efforts to prevent non-procedural sending of PMI by collaborating with related agencies such as the police, local government, immigration and so on.

Keywords : Job Protection, Role of BP3MI West Nusa Tenggara Provice

I. PENDAHULUAN

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi berharga baik bagi dirinya, keluarga maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaannya merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang menyatakan, bahwa “Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Indonesia sebagai negara hukum menjamin pemenuhan hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Kesejahteraan bangsa dan negara merupakan salah satu tujuan utama Negara Indonesia. Sebagaimana telah diamanatkan dalam Alinea Keempat Pembukaan UUD 1945, bahwa negara bertujuan “mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia”. Ini menunjukkan komitmen negara memenuhi hak setiap warganya untuk memperoleh hak atas pekerjaan baik di dalam maupun di luar wilayah Republik Indonesia

sehingga warga negara dapat menikmati penghidupan yang layak.

Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan. Menurut laporan Badan Pusat Statistik, sampai dengan Februari 2023 jumlah pengangguran di Indonesia menembus angka 7,99 juta orang. Jika dibandingkan dengan data Februari 2019, jumlah pengangguran di Indonesia bertambah kurang lebih 1,2 juta orang.

Program peningkatan fasilitas penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah salah satu cara menekan angka pengangguran di tanah air dengan memanfaatkan kesempatan kerja di luar negeri sesuai dengan bakat, minat. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang sekarang disebut sebagai buruh migran mulai marak di Indonesia semenjak tahun 2000-an setelah dibukannya globalisasi ekonomi di kawasan Asia Tenggara dan sampai saat ini Indonesia sudah melakukan kerjasama dengan seluruh negeri di dunia walaupun masih ada juga yang belum. Perjanjian kerjasama antara Indonesia dengan beberapa negara lebih khusus dengan negara kawasan asia lebih di tingkatkan oleh pemerintah.

Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri. Namun, ada pula sisi negatifnya berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI.⁵ Salah satu agenda Pembangunan Nasional dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 yaitu menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga dengan menekankan kepada perlindungan hak dan keselamatan pekerja migran dengan sasaran utama yang ingin dicapai adalah menurunnya jumlah pekerja migran yang menghadapi masalah hukum di dalam dan

luar negeri.

Bahwa selain telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam tataran teknis Pemerintah Indonesia telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai bentuk nyata negara untuk melindungi rakyatnya. Meskipun ketentuan mengenai Pelindungan PMI telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, namun ternyata hal tersebut tidak cukup untuk melindungi TKI yang bekerja dan mengais rezeki di luar negeri. Hal ini terbukti dengan terjadinya peristiwa pelanggaran hak asasi TKI yang bekerja di luar negeri. Sebagai contoh kongkrit kasus yang masih hangat ditelinga kita beritanya menghiasi layar televisi nasional maupun internasional terkait kasus penyiksaan seorang TKI berinsial MH 26 tahun yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga yang hampir setiap hari disiksa oleh majikannya bahkan sampai ditelantarkan di luar rumah selama delapan hari tanpa diberi makan.

Munculnya perlakuan yang kurang manusiawi dan pelecehan terhadap buruh migran dari Indonesia di luar negeri senantiasa menghiasi halaman media massa dan hal ini menjadi masalah tersendiri bagi pengakuan dan pelindungan serta pelindungan hak konstitusional warga negara. Untuk bisa merumuskan cara pemecahan masalah dan pelindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan jernih, titik pangkalnya memang seharusnya bukan hanya kasus- kasus ekstrem. Ada baiknya untuk melihat secara lebih luas rentetan persoalan yang dihadapi oleh para buruh migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Tetapi sebelum mengupas persoalan-persoalan yang timbul di lapangan, perlu dipahami benar bahwa keberadaan buruh migran adalah bagian penting dari proses pertumbuhan ekonomi, baik di negara asal maupun di tempat mereka bekerja. Hubungan simbiosis inilah yang perlu ditekankan untuk terciptanya kerjasama dan harmonisasi yang baik bagi semua pihak. Harus diakui bahwa untuk mengatasi pengangguran dan membantu ekonomi rakyat

di Indonesia, peran buruh migran sangat penting.

Pada tahun 2017, Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan disusul Peraturan Presiden Nomor 90 tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menunjuk BNP2TKI bertransformasi menjadi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sebagai Badan yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu. Berdasarkan data yang dikeluarkan dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sampai dengan bulan Juni 2022, dapat digambarkan jumlah PMI yang telah ditempatkan ke luar negeri.

Sektor Formal	32.104 Orang
Sektor Informal	30.083 Orang

Jenis Pekerjaan Yang Paling Banyak Dilaksanakan Oleh PMI

Asisten Rumah Tangga	25.012 Orang
Pekerja	10.785 Orang
Orang dan Operator	3. 298 Orang

**Data yang dikeluarkan BP2MI*

Penempatan tenaga kerja ke luar negeri tersebut merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan kerja yang sama bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri menimbulkan masalah, sebab tenaga kerja tidak memiliki pelindungan ketika tenaga tersebut mendapatkan masalah di negara tempat tenaga kerja bekerja.⁹

Selaras dengan beberapa kasus sebagaimana di sebutkan di atas kejadian kurang baik juga terjadi belakangan ini yang menimpa Sri Muliemi, PMI atau TKI dianiaya oleh orang yang mempekerjakannya di Libya. Perempuan asal Desa Montong Baan, Kecamatan Sikur, Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat (NTB), itu mendadak viral di media sosial (medsos) setelah menunjukkan memar di tubuhnya.¹⁰

Guna memberikan gambaran yang jelas serta bagaimana pelaksanaan perlindungan TKI yang sudah dilaksanakan oleh pemerintah dan permasalahan apa yang dihadapi pemerintah harus memiliki standar baku dalam meningkatkan ketrampilan bekerja agar dapat bersaing di pasar kerja khususnya di luar negeri.

II. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pentingnya perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia yang mengambil judul “**Peran BP3MI Provinsu Nusa Tenggara Barat Dalam Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia Keluar Negeri Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia**”. Adapun masalah yang dapat dirumuskan dalam tulisan ini meliputi:

1. Bagaimana perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri menurut Undang- Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia?,
2. Bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang dilakukan oleh Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Provinsi Nusa Tenggara Barat?

III. METODE PENELITIAN

Metode merupakan unsur mutlak yang ada di dalam penelitian karena tanpa metode penelitian, peneliti tidak akan mampu menemukan, merumuskan, menganalisis maupun merumuskan penyelesaian masalah sebagai hasil penelitian. Metode penelitian diartikan sebagai proses prinsip-prinsip dan tata cara pemecahan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian.¹¹ Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian yuridis sosiologis. Penelitian yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan nyata.¹² Yuridis digunakan untuk menganalisa berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pelindungan pekerja migran Indonesia.

Sedangkan sosiologis digunakan untuk menganalisa bekerjanya berbagai macam peraturan perundang-undangan tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.¹³ Penggunaan metode pendekatan yuridis Sosiologis dalam penelitian hukum ini disebabkan karena permasalahan yang diteliti erat kaitannya dengan faktor yuridis dan sosiologis. Maksudnya, obyek masalah yang diteliti disini tidak hanya menyangkut permasalahan yang diatur dalam peraturan perundang – undangan, melainkan masalah yang diteliti juga berkaitan dengan faktor sosiologis. Dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia.

Secara umum sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian hukum terarah pada data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau data yang diperoleh melalui studi lapangan dari hasil penelitian dan wawancara dengan para pihak yang terkait dengan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku literatur, peraturan-peraturan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan penelitian. Data sekunder dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat, bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Bahan hukum sekunder adalah bahan- bahan yang dapat memberikan penjelasan, membantu, dalam pemahaman hukum primer, meliputi bahan-bahan pustaka hasil penelitian seperti hasil karya ilmiah para sarjana dan juga pendapat dari pakar hukum yang menunjang atau ada relevansinya dengan penelitian ini. Sumber bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bagan hukum lainnya. Bahan hukum tersier yang penulis gunakan diambil dari kamus hukum, website, dan jurnal hukum online.

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk

yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.¹⁵ Turunan analisis data adalah untuk meringkas data dalam bentuk yang mudah di fahami dan mudah di tafsirkan, sehingga hubungan antara problem penelitian dapat dipelajari dan diuji. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif karena datanya berupa data kualitatif maka dalam penggunaan analisa kualitatif ini penyusun mengumpulkan data dan menyusun data yang berkenaan dengan penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan metode deduktif, yaitu cara berfikir yang berangkat dari teori atau kaidah yang ada. Metode ini di gunakan untuk menganalisis apakah sistem perlindungan terhadap buruh migran sudah sesuai dengan perundangundangan yang berlaku, sehingga dapat mencapai kesimpulan. Dengan demikian kegiatan analisis ini diharapkan akan memberi solusi atas permasalahan dalam penelitian ini.

IV. PEMBAHASAN

A. TINJAUAN UMUM PEKERJA MIFRAN INDONESIA

Membahas masalah ketenagakerjaan sangat erat sekali dengan sejarah peradaban manusia, dimana pada masa peradaban primitif pun ketenagakerjaan sudah dikenal dengan sistem kerja perbudakan. Namun seiring dengan perkembangan zaman, masalah ketenagakerjaan mengalami perkembangan yang lebih manusiawi. Hubungan antara orang yang bekerja (pekerja) dengan orang yang memberi kerja (majikan) dilekatkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak dalam suatu hukum.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai dan sebagainya atau orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.²⁴ Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-

undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Kerja merupakan salah satu kegiatan penting bagi kehidupan manusia bahkan menjadi sangat dominan dibandingkan dengan aktivitas- aktivitas lainnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Kerja merupakan bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia baik secara materi maupun non materi. Selain itu, kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktivitas kerja, seperti kebutuhan berproduksi, berkreasi, dan memperoleh pengakuan dari orang lain, memperoleh prestasi dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Dalam Islam (fiqh muamalah) Hak berasal dari bahasa Arab al-haqq yang memiliki beberapa arti: ketetapan yang tidak bisa dipungkiri atau kebenaran (lawan kata dari kebatilan). Menurut Mustafa Ahmad Az- Zarqa hak adalah Suatu kekhususan yang karenanya ditetapkan oleh syara sesuatu kekuasaan. Menurut Wahbah Az-Zuhaili adalah suatu hukum yang telah di tetapkan secara syara. Sedangkan menurut Syaikh Ali Al-Khafifi adalah kemaslahatan yang diperoleh secara syara. Didalam islam kewajiban ditempatkan sebagai salah satu hukum syara' yaitu sesuatu perbuatan yang apabila dikerjakan akan mendapatkan pahala dan jika ditinggalkan akan mendapat dosa. Dengan kata lain, bahwa kewajiban dalam agama berkaitan dengan pelaksanaan hak yang diwajibkan oleh Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105 berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسِيرِي اللَّهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَرُدُّونَ إِلَى
عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشِرُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Praktik penyaluran tenaga kerja dari Indonesia ke luar negeri sudah berlangsung semenjak zaman Belanda pada sekitar tahun 1890, pada mulanya penyaluran TKI ke luar negeri dilakukan oleh pemerintah Hindia Belanda yang dipekerjakan sebagai buruh kontrak ke negara Suriname, Amerika Selatan, yang juga merupakan wilayah koloni Belanda, pemerintah Belanda mulai mengirimkan beberapa pekerja untuk dipekerjakan di sektor perkebunan di Suriname. Pengiriman PMI ke Suriname dilakukan secara regular, pada permulaan tahun 1890 Belanda mengirimkan 94 pekerja migran Indonesia dan pengiriman pekerja ini berakhir pada tahun 1939 dengan total pekerja migran Indonesia yang sudah dikirimkan berjumlah 32.986 orang.

Pasca Indonesia merdeka, atas kemauannya sendiri pekerja migran Indonesia menyebar ke berbagai belahan dunia diantaranya Malaysia serta Arab Saudi. Secara geografis, Malaysia ialah negara yang dekat dengan Indonesia sehingga mempermudah pekerja migran Indonesia dalam perjalanan ke tempat bekerja sedangkan Arab Saudi dipilih sebab terdapat kedekatan religius dengan bangsa Indonesia yang kebanyakan masyarakatnya beragama Islam.

Pada masa Masa perjuangan dan masa kemerdekaan waktu itu menghentikan kegiatan pengiriman pekerja migran Indonesia ke luar negeri. Mobilitas pengiriman pekerja migran baru diawali pada tahun 60-an dimulai dengan minimnya tenaga kerja di "perusahaan kayu" di Sumatera dan Kalimantan yang akhirnya melatarbelakangi pengiriman pekerja migran Indonesia ke Malaysia, Brunei

Darusalam serta Singapura.

Penempatan pekerja migran Indonesia yang didasarkan pada aturan pemerintah Indonesia baru dilakukan pada tahun 1969 oleh Departemen Perburuhan. Kemudian dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1970 yang mendasari diperkenalkannya program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) serta Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Melihat manfaat yang timbul dari pengiriman pekerja migran Indonesia ke luar negeri, akhirnya pemerintah mengeluarkan regulasi yang ditetapkan pada tahun 1980, kebijakan ini berisi tentang penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri. Dengan mengeluarkan kebijakan tersebut tidak membuat pekerja migran Indonesia di luar negeri menjadi aman serta tentram namun membuat semakin banyak kasus yang dialami oleh para pekerja migran Indonesia.

Istilah Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau Buruh Migran Indonesia (BMI) belum sepopuler istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau Tenaga Kerja Wanita (TKW). Pengertian PMI, BMI, TKI, dan TKW sama, yaitu warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri. Secara bahasa, Pekerja artinya orang yang menerima upah atas hasil kerjanya, orang yang bekerja, buruh, atau karyawan. Migran artinya orang yang melakukan migrasi (pindah) dari suatu tempat ke tempat lain. Dalam konteks pekerja, migran artinya pindah untuk bekerja di luar negeri. Dengan demikian, pengertian Pekerja Migran adalah “orang yang bekerja di luar negeri atau di luar negaranya”. Secara formal, warga negara Indonesia yang bekerja di negara lain disebut Pekerja Migran Indonesia (PMI), sebagaimana nama Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dijelaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara

Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri disebutkan bahwa Tenaga Kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Dilihat dari prosesnya perencanaan tenaga kerja merupakan usaha menemukan masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada saat ini serta mendatang dan usaha untuk merumuskan kebijaksanaan serta program yang relevan dan konsisten untuk mengatasinya. Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada pasal 5 menjelaskan bahwa setiap pekerja migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus melalui prosedur yang telah ditentukan dengan persyaratan sebagai berikut:

1. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
2. Memiliki kompetensi;
3. Sehat jasmani dan rohani;
4. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
5. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Seseorang yang ingin bekerja di suatu tempat ataupun perusahaan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau majikan. Sebab persyaratan ini berkaitan dengan kemampuan calon tenaga kerja serta kebutuhan dari perusahaan, dengan terpenuhinya persyaratan oleh tenaga kerja diharapkan akan terjalin kerjasama yang saling menguntungkan. Tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan.

Setelah calon pekerja migran Indonesia memenuhi persyaratan

yang ditentukan, maka para calon pekerja migran Indonesia wajib mengikuti serangkaian prosedur sebelum nantinya ditempatkan di luar negeri. Pada masa pra penempatan kegiatan calon pekerja migran Indonesia meliputi:

1. Pengurusan SIP3MI

SIP3MI (Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) merupakan izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

2. Perekrutan dan Seleksi

Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon pekerja migran Indonesia sekurang- kurangnya tentang: 1) tata cara perekrutan; 2) dokumen yang diperlukan; 3) hak dan kewajiban calon pekerja migran Indonesia; 4) situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan 5) tata cara perlindungan bagi pekerja migran Indonesia.

3. Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Calon pekerja migran Indonesia wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam hal pekerja migran Indonesia belum memiliki kompetensi kerja pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

4. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon pekerja migran Indonesia dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon pekerja migran Indonesia dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.

5. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon pekerja migran Indonesia harus memiliki dokumen yang meliputi:

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
 - b. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
 - c. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
 - d. Sertifikat kompetensi kerja;
 - e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
 - f. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
 - g. Visa kerja;
 - h. Perjanjian penempatan kerja;
 - i. Perjanjian kerja, dan
 - j. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) adalah kartu identitas bagi pekerja migran Indonesia yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.
6. Uji Kompetensi
 7. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan
 8. Pembekalan Akhir Tugas PAP adalah memberikan materi tentang aturan negara setempat. Perjanjian kerja (hak dan kewajiban pekerja migran Indonesia), serta pembinaan mental dan kepribadian. Adanya PAP ini diharapkan pekerja migran Indonesia sudah siap menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang akan timbul kemudian. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dimaksudkan untuk memberikan pemahaman pendalaman terhadap: 1) peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
 9. Pemberangkatan
Pekerja Migran Indonesia merupakan tenaga kerja baik berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Tenaga kerja perempuan yang bekerja di luar negeri disebut Tenaga Kerja Wanita (TKW). TKW adalah seorang perempuan yang mampu melaksanakan suatu

kegiatan berupa pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan tujuan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. PMI dibagi dalam dua bentuk, yaitu:

a) PMI melalui penempatan Berdasarkan penempatan Adapun yang dimaksud dengan berdasarkan penempatan adalah bahwa PMI bekerja di luar negeri melalui penempatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan penempatan pekerjaan PMI. Ada 3 (tiga) bagian dalam penempatan PMI, yaitu:

b) PMI Perseorangan

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

Perjanjian Pekerja Migran Indonesia diatur dalam Pasal 1 angka 12 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, “Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak”. Menurut Pasal 1601KUHPerdara, yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja adalah perjanjian kerja perburuhan, “Perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak yang lain, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Hak Tenaga Kerja Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 6 ayat (1), yaitu:

1. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan

sesuai dengan kompetensinya.

2. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja
3. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri
4. Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja
5. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut.
6. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja
7. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan
8. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja
9. Memperoleh akses berkomunikasi
10. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan
11. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan
12. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
13. Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

B. PELINDUNGAN HUKUM PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Berkaitan dengan buruh, melalui perlindungan hak asasi

manusia yang dikemukakan oleh Aristoteles, upaya perlindungan secara hukum terhadap hak-hak tenaga kerja atau buruh dianggap merupakan bagian integral dari pembangunan di bidang hukum yang mencakup tiga aspek berikut: pertama, pembangunan perangkat undang-undang; kedua, pembangunan aparat penegak hukum; dan ketiga pembangunan kesadaran hukum masyarakatnya.

Landasan hukum perlindungan Pekerja Migran Indonesia dimaksudkan sebagai tempat untuk menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai segala sesuatu yang menyangkut mengenai Pekerja Migran Indonesia. Landasan hukum perlindungan Pekerja Migran Indonesia diantaranya adalah:

1. Undang-Undang

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- c. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Pelindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya.
- d. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- e. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

2. Peraturan Pemerintah

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pelindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Oleh Pemerintah;

3. Peraturan Menteri

- a. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- b. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2015 tentang Pembiayaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2018 tentang jaminan sosial pekerja migran Indonesia.

Menurut Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia disebutkan pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

Adapun tujuan dari pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana di sebutkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia, dan
2. Menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.

Adapun yang meliputi pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 tentang Pekerja Migran Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum.

2. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga dan
3. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut:

1. Asas keterpaduan

Asas keterpaduan adalah pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait.

2. Asas persamaan

hak Asas persamaan hak adalah Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

3. Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia

Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia adalah pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta pelindungan harkat dan martabat manusia.

4. Asas demokrasi

Asas demokrasi adalah Pekerja Migran Indonesia diberikan perlakuan dan hak yang sama dalam mengemukakan pendapat, berserikat, dan dan berkumpul.

5. Asas keadilan sosial

Asas keadilan sosial dalam pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dengan menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminasif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

C. IMPLEMENTASI PELINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI OLEH BP3MI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Dalam menjalankan kebijakannya, BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki susunan organisasi berupa kepala, sub bagian tata usaha, kelompok jabatan fungsional (pengantar kerja, arsiparis, penyuluh hukum, dan pengelola APBN) serta jabatan administrasi (analisis tenaga kerja dan analisis tata usaha). Adapun Visi dan Misi BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Visi

BP2MI yang andal, profesional, inovatif, dan berintegritas dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia untuk mewujudkan perlindungan Pekerja Migran Indonesia guna meningkatkan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

2. Misi

- a. memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat dan responsif, kepada Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintah negara;
- b. memberikan dukungan teknis dan administrasi kepada Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dalam penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- c. menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi, dan hubungan kelembagaan; dan
- d. meningkatkan kualitas SDM dan prasarana BP2MI.

Jumlah tenaga kerja migran yang berasal dari Provinsi Nusa Tenggara Barat sejak 2007 hingga Juni 2022 sebanyak 541.497 orang dengan menempati posisi keempat terbanyak secara nasional yang

tersebar di sepuluh Kabupaten/Kota se Nusa Tenggara Barat. Tingginya minat masyarakat Provinsi Nusa Tenggara Barat yang bekerja di luar negeri sebagai PMI selain dapat meningkatkan devisa negara juga dapat meningkatkan taraf hidupnya, namun tidak sedikit pula para PMI mengalami permasalahan-permasalahan yang menimpanya. Berdasarkan data tahun 2022-2023 terdapat berbagai jenis kasus yang menimpa PMI asal Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Dari data kasus yang menimpa PMI asal Provinsi Nusa Tenggara Barat pada tiga tahun terakhir di atas mengalami fluktuasi. Dari kasus-kasus yang terjadi, BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat pada tahun 2021 telah menyelesaikan permasalahannya sebanyak 895 kasus (89%) dan masalah yang masih dalam penanganan sebanyak 113 (11%) kasus dari total keseluruhan 1.008 kasus. Pada tahun 2022 masalah yang telah diselesaikan sebanyak 925 kasus (89%) dan masalah yang masih dalam penanganan sebanyak 119 (11%) kasus dari total keseluruhan 1.044 kasus. Adapun tahun 2023 masalah yang telah diselesaikan sebanyak 840 kasus (86%) dan masalah yang masih dalam penanganan sebanyak 138 (14%) kasus dari total keseluruhan 975 kasus.

Berdasarkan jenis kasus yang paling tinggi menimpa PMI asal Provinsi Nusa Tenggara Barat yakni pencegahan dan tidak sesuai prosedur (*un procedur*) atau sering disebut dengan istilah ‘ilegal’. BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai unit pelaksana teknis Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dalam melakukan upaya pencegahan pengiriman PMI ke luar negeri tidak bisa dilakukan sendiri, tetapi juga harus melibatkan instansi terkait lainnya. Salah satu upaya melakukan pencegahan yang telah dilakukan oleh BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat yakni dengan menyebarkan informasi terkait dengan perlindungan PMI ke masyarakat. Adapun terkait dengan munculnya PMI tidak sesuai prosedural dipicu oleh 5 (lima) modus. Pertama, PMI ilegal yang direkrut secara ilegal melalui calo. Kedua, PMI legal, berangkat secara prosedural, tetapi setelah di negara penempatan

melarikan diri dari tempatnya bekerja sehingga menjadi ilegal. Ketiga, PMI legal tetapi setelah di negara penempatan terlibat kasus kriminal. Keempat, PMI berangkat secara prosedural tetapi saat memperpanjang kontrak tidak melalui prosedur sehingga menjadi ilegal. Kelima, PMI yang memiliki track record tidak bagus, sudah di black list negara penempatan, tetapi mencari banyak cara untuk berangkat secara tidak sesuai dengan prosedur. Berkaitan dengan hal tersebut, BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat tidak dapat memberikan perlindungan secara maksimal karena prosedur pemberangkatan dilakukan secara illegal, terlebih bagi PMI yang terjerat kasus hukum di luar negeri.

Adapun upaya yang telah dilakukan BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat untuk melindungi PMI ke luar negeri dengan meningkatkan upaya pencegahan dan penindakan penempatan Pekerja Migran Indonesia nonprocedural serta melakukan kerjasama oleh Pemerintah Provinsi yang berupaya untuk berkolaborasi dalam skala besar. Pemberantasan sindikat penempatan PMI nonprosedural ini masih menjadi fokus utama, karena penempatan PMI non prosedural ini menjadi akar permasalahan lainnya. BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat telah melakukan kegiatan pencegahan penempatan PMI nonprosedural yang diselenggarakan oleh Satuan Tugas Pemberantasan Sindikat Pengiriman Ilegal PMI, bekerja sama dengan kepolisian, Pemerintah Daerah dan stake holder lainnya.

Selain itu, BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat juga menjalin Kerjasama dengan kantor imigrasi. Meminta agar dilakukan pendamalan terhadap permohonan paspor dan supaya dilakukan pengawasan lapangan dengan mendatangi kelurahan datau kepala desa sesuai domisi pemohon untuk menggali informasi lebih dalam seputar maksud dan tujuan permohonan pembuatan paspor.⁴¹ Dalam hal “permohonan Dokumen Perjalanan Republik Indonesia dapat dilakukan Pengawasan Keimigrasian sesuai dengan” Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2013 Tentang

Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, bentuk Pengawasan Keimigrasian terhadap Warga Negara Indonesia terdiri dari:

1. Pengawasan administratif terhadap warga negara Indonesia dilakukan dengan:
 - a. pengumpulan, pengolahan, serta penyajian data dan informasi mengenai:
 - 1) pelayanan “Keimigrasian kepada warga” negara Indonesia;
 - 2) pengajuan “permohonan Dokumen Perjalanan Republik Indonesia yang dilakukan oleh warga negara” Indonesia; dan
 - 3) lalu “lintas “warga negara Indonesia yang masuk atau keluar” Wilayah Indonesia.
2. Pengawasan lapangan terhadap warga negara Indonesia dapat dilakukan dengan:
 - a. mencari dan “mendapatkan keterangan mengenai keberadaan warga” negara Indonesia yang berada di luar Wilayah Indonesia;
 - b. melakukan “wawancara pada saat memohon Dokumen Perjalanan” Republik Indonesia; atau
 - c. melakukan “koordinasi dengan pemerintah negara setempat melalui Kepala Perwakilan Republik Indonesia untuk memantau keberadaan warga negara Indonesia di luar Wilayah” Indonesia.

Beberapa kegiatan lainnya yang telah dilakukan dalam rangka pencegahan penempatan ilegal PMI telah dilakukan kajian dengan menganalisis terhadap modus-modus pemberangkatan PMI nonprocedural, pendalaman terkait dugaan penempatan PMI nonprocedural. Selain itu, agar Calon PMI nonprosedural yang berhasil dicegah tidak terpedaya lagi oleh calo, maka perlu adanya

pengawasan dan pembinaan lanjutan bekerja sama dengan Pemerintah Desa, Pemerintah Daerah dan Kepolisian. Dalam hal ini BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat juga telah meningkatkan penyebarluasan informasi peluang kerja luar negeri dan migrasi aman kepada masyarakat.

Disamping itu yang terbaru BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat telah membuat Nota Kesepahaman antara Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat dan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Barat tentang Pencegahan, Penegakan Hukum, dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia asal Nusa Tenggara Barat yang ditandatangani pada tanggal 27 Juni 2023. Dimana ruang lingkup dari Nota Kesepahaman ini meliputi.

- a. Pertukaran data dan/atau informasi;
- b. Sosialisasi;
- c. Pencegahan Pekerja Migran Indonesia non prosedural;
- d. Pemulangan Pekerja Migran Indonesia;
- e. Penegakan hukum;
- f. Pembentukan Satuan Tugas.

Upaya pencegahan yang dilakukan BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam rangka memberikan perlindungan kepada Calon PMI sebagai upaya pencegahan telah sesuai tugas dan fungsi untuk memberikan pelayanan dalam rangka penempatan dan perlindungan PMI. Bahkan ketika PMI asal Provinsi Nusa Tenggara Barat kembali ke tanah air, para PMI sesudah sampai bandara Soekarno-Hatta di Jakarta akan melanjutkan perjalanannya lagi dengan pesawat selanjutnya atau travel, bagi para PMI yang bertempat tinggal di wilayah Nusa Tenggara Barat lebih memilih perjalanan dengan pesawat karena lebih cepat untuk sampai dirumah, sebelum keberangkatan para PMI harus mendaftarkan diri terlebih dahulu untuk membeli tiket penerbangan selanjutnya.

Pada sisi lain dalam upaya menyelesaikan kasus yang menimpa PMI secara umum terdapat beberapa kendala dalam penyelesaiannya, yaitu:

1. Penyelesaian kasus tergantung pada Perwakilan RI di luar negeri, pengguna/user, dan PMI.
2. Standar dokumen minimum yang harus dilengkapi pengadu agar kasusnya dapat ditangani sudah tertuang dalam kebijakan teknis, namun belum adanya standar dokumen yang harus dilengkapi pengadu berdasarkan permasalahannya karena setiap permasalahan membutuhkan dokumen pendukung yang berbeda, sehingga penyelesaian menjadi kurang efisien dan efektif akibat terdapat proses permintaan dokumen pendukung yang tidak sekaligus.
3. Untuk kasus-kasus yang PMI-nya masih berada di negara penempatan, proses penyelesaian akan membutuhkan waktu lebih lama karena tidak bisa dilakukan mediasi secara langsung, kecuali PMI menunjuk kuasa hukum.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan terkait perlindungan hukum bagi PMI di luar negeri oleh BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat, dapat disimpulkan bahwa, perlindungan hukum dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada PMI beserta keluarganya agar kepentingan dan hak-hak dari pada para pekerja migran Indonesia tersebut dapat terpenuhi. Pelindungan PMI dapat dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh pihak yang terkait dengan menjalankan aturan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam penerapannya, BP3MI telah melakukan penanganan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam memberikan perlindungan yang berlandaskan pada asas-asas sesuai dengan undang-undang yang berlaku, sebagaimana tertuang dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja

Migran Indonesia meliputi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja baik dalam aspek hukum, sosial, serta ekonomi dalam bentuk perlindungan administratif serta perlindungan teknis dan bahwa BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Sebagai salah satu unit pelaksana teknis, BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat mempunyai tugas melaksanakan pelayanan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Upaya pencegahan dilakukan BP3MI Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam rangka memberikan perlindungan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia/Pekerja Migran Indonesia dengan meningkatkan Kerjasama dan sinergitas para pihak tentang tentang Pencegahan, Penegakan Hukum, dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia asal Provinsi Nusa Tenggara Barat sesuai dengan asas meliputi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja di luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah, 2010. "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori", Bogor: Ghalia Indonesia..
- Ahmad Viki, "Viral TKI Asal NTB Dicambuk dan Dipukul Majikannya di Libya", Juni 15 2023. Ali Hasan, 2009. Manajemen Bisnis Syari'ah, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amiruddin & Zainal Asikin, 2003. "Pengantar Metode Penelitian Hukum, Mataram": Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. Raja Grafindo.
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, 2002, Laporan Kinerja BP2MI Tahun 2022, Jakarta: Biro Perencanaan dan Kerjasama Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Bambang Waluyo, 2002. "Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta": Sinar

Grafika.

- Devi Rahayu, 2011. "Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus", Yogyakarta: New Elmatara.
- H. Salim, 2013. "Penerpan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi", Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Hadi Subhan, 2013. "Pengkajian Hukum Tentang Pelindungan TKI Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan", Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Ismantoro Dwi Yuwono, 2013. "Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri". Yogyakarta: Medpress Digital.
- Isrok dan Dhia Al-Uyun, 2010. "Ilmu Negara (berjalan dalam dunia abstrak)", Malang: UB Press.
- Koesparmono Isan, Armansyah, "Hukum tenaga kerja, suatu pengantar". Jakarta: Erlangga, 2016.
- Mahrus Ali, 2012. "Dasar-Dasar Hukum Pidana", Jakarta: Sinar Grafika.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989. "Metode Penelitian Survei", Jakarta: LP3ES. Moh. Kasiram, 2010. "Metodologi Penelitian: Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian", Malang: UIN Maliki Press.
- Ridwan HR, 2006. "Hukum Adminstrasi Negara", Jakarta: Radja Grafindo Persada. Satjipto Raharjo, 2000. "Ilmu Hukum", Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soehino, 2000. "Asas-Asas Hukum Tata Negara", Yogyakarta: Liberty.
- Soerjono Soekanto, 1986. "Pengantar Penelitian Hukum", Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press.
- Soerjono Soekanto, 2004. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum", Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soerjono Soekanto, 2007. "Pengantar Penelitian Hukum", Jakarta: UI Press.
- Zaini Asyihadi, "Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja", Jakarta: Rajawali Pers, 2013.