

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM MELALUI
PENGATURAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA OLEH
PEMERINTAH DAERAH DI KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Tata Negara



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Oleh:
JEMBER

ALFI NAWIROTUL AZIZAH
NIM. 204102030059

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
DESEMBER 2024**

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM MELALUI
PENGATURAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA OLEH
PEMERINTAH DAERAH DI KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

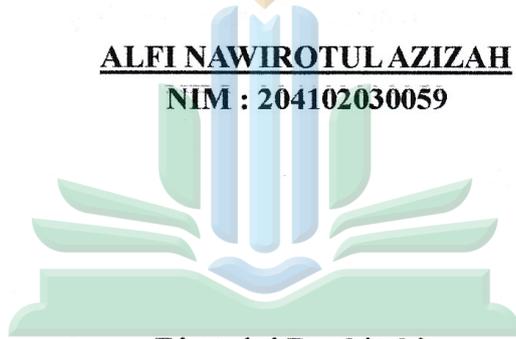
Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Program Studi Hukum Tata Negara
Fakultas Syariah



Oleh:

ALFI NAWIROTUL AZIZAH

NIM : 204102030059



Disetujui Pembimbing

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Dr. Martoyo, S.H.I., M.H.

NIP. 197812122009101001

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM MELALUI
PENGATURAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA OLEH
PEMERINTAH DAERAH DI KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Program Studi Hukum Tata Negara
Fakultas Syariah

Hari: Senin

Tanggal: 23 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Sholikul Hadi, M.H.

NIP. 197507012009011009

Moh. Ali Syaifudin Zuhri, S.E.I., M.M.

NUP. 201603101

Anggota:

1. Dr. Busriyanti, M.Ag.
2. Dr. Martoyo, S.H.I., M.H.

Menyetujui

Dekan Fakultas Syariah



Dr. Wildani Helmi, M.A.

NIP. 199111072018011004

MOTTO

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَلِغُ أَمْرِهِ

قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ﴿٣﴾

Artinya: “Dan dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya, dan barangsiapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan) nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan Nya, sungguh, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu.”(Q.S. At-Talaq: 3)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Departemen Agama Republik Indonesia, Alquran dan Terjemahan (Jakarta: 1990), 65.

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah yang telah memberi Rahmat dan hidayah sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak ada kata lain selain kata terima kasih kepada seluruh pihak yang berperan. Penulis mempersembahkannya kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Samsul Arifin dan Ibu Sujinah yang senantiasa selalu mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya, memberikan kasih sayangnya, nasehatnya dan finansialnya kepada Penulis. Mereka memang tidak sempat menyelesaikan pendidikannya hingga di bangku perkuliahan, tetapi mereka membuktikan bahwa anak-anaknya bisa menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana.
2. Kakak kandung saya, Siti Mu'arofah, Lina Fatul Zunaidah, dan Cici Ilma Ari Jannah yang selalu menjadi kakak terbaik saya dan selalu memberika dukungan, motivasi, dan finansialnya sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
3. Keluarga besar saya, kakak ipar dan keponakan-keponakan saya yang selalu memberikan semangat serta dukungannya dari awal kuliah hingga saat ini.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas karunia dan rahmatnya yang tak terhingga, sehingga dapat menyusun, dan menyelesaikan skripsi. Sholawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi sumber motivasi bagi umatnya.

Skripsi yang telah penulis selesaikan dengan segala perjuangan dan kerja keras merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Hukum Tata Negara. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas akhir ini tidak terlepas dari keterlibatan pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikannya. Oleh karena itu sebagai bentuk penghargaan, penulis ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

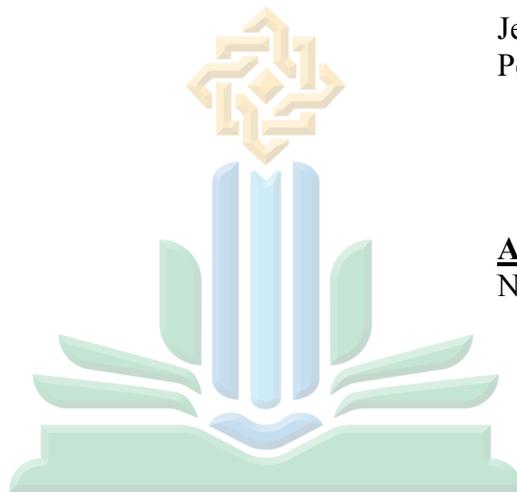
1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag.M.M.,CPEM., Rektor UIN KHAS Jember yang telah memberikan dukungan kepada seluruh mahasiswa selama perkuliahan;
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, MA., Dekan Fakultas Syariah UIN KHAS Jember yang memberikan arahan kepada mahasiswa Fakultas Syariah dalam proses perkuliahan;
3. Ibu Dr. Busriyanti, M.Ag., selaku Wakil Dekan yang terus memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa.
4. Bapak Achmad Hasan Basri, S.H., M.H., selaku Sekretaris Jurusan Hukum Islam yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa.

5. Bapak Sholikul Hadi, S.H., M.H., Kaprodi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah UIN KHAS Jember dan selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu membantu, memberikan arahan dan pengurusan perkuliahan saya dari awal hingga terselesainya skripsi ini;
6. Bapak Dr. Martoyo, S.H.I, M.H., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selalu mengingatkan, mengarahkan dan membimbing dengan sabar dalam penyusunan skripsi ini hingga benar dan selesai;
7. Bapak dan Ibu Staf TU Fakultas Syariah UIN KHAS Jember yang memberikan akses kemudahan administrasi sampai dengan penyelesaian skripsi ini;
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah UIN KHAS Jember yang sudah memberikan ilmunya kepada saya mulai dari awal semester hingga terselesaikannya skripsi ini;
9. Kepada sahabat-sahabat saya A'ilatul Khafifah, Adinda Putri Yuditya, Dian Saspita Loka, Anggi Kusumawati, Khofifah Ayu, Validita Kahfi, Laela Unzilatur, Mirjayanti terima kasih telah menjadi sahabat yang menjadi rumah dan pendengar yang selalu siap mendengarkan keluh kesah serta selalu memberikan motivasi hingga saat ini.
10. Kepada teman-teman KKN Posko 3 Desa Sumberjati yang memberikan semangat kepada saya.
11. Kepada keluarga besar Hukum Tata Negara 3 Angkatan 2020 yang selalu kebersamai saya mulai dari awal perkuliahan hingga perkuliahan ini selesai.

Sebagai penutup, penulis berharap agar segala perjuangan dan amal baik yang telah dilakukan oleh Bapak, Ibu, serta teman-teman sekalian mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT. Penulis juga mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak untuk perbaikan karya ini serta peningkatan pengetahuan yang lebih baik di masa mendatang.

Jember, 03 Oktober 2024
Penulis

Alfi Nawirotul Azizah
NIM: 204102030059



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Alfi Nawirotul Azizah, 2024: *Implementasi Perlindungan Hukum Melalui Pengaturan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember*.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja Migran Indonesia, Pengaturan Pekerja Migran Indonesia.

Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut dengan PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dan memberikan jasa kerja sesuai dengan perjanjian kerja, serta memperoleh upah. PMI memiliki kerentanan akan terjadinya permasalahan, sehingga perlu adanya perlindungan hukum terhadap PMI baik sebelum, selama hingga berakhirnya masa bekerja. Supaya pelaksanaan perlindungan hukum dapat terealisasi dengan baik, pemerintah daerah melalui Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 5 Tahun 2008 tentang pelayanan, penempatan, dan perlindungan TKI diharapkan mengatasi masalah yang terjadi pada PMI asal Kabupaten Jember. Namun, hingga saat ini masih banyak terjadi permasalahan pada PMI, seperti deportasi, penipuan PT, TPPO, sakit, bahkan meninggal dunia.

Adapun fokus dari penelitiannya adalah: 1) Bagaimana pelaksanaan perlindungan PMI oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember. 2) Bagaimana problematika perlindungan PMI oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember. 3) Bagaimana perlindungan PMI melalui peraturan daerah di Kabupaten Jember.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan sosiologis. Pendekatan ini lebih menitikberatkan pada latar dan pihak-pihak terkait, untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang terjadi dilapangan yang dialami oleh subyek hukum. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember serta pada organisasi Migrant Care Kabupaten Jember dalam hal mendapatkan bahan penelitian.

Hasil penelitian ini mendapatkan kesimpulan: 1) Bahwa pelaksanaan perlindungan PMI oleh pemerintah daerah yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Pelaksanaan perlindungan pada calon PMI dan PMI yang saat ini sedang bekerja sudah terlaksana optimal. Namun, perlindungan pada purna PMI ini belum maksimal karena adanya PMI yang mengalami permasalahan pada saat pulang di tanah air. 2) Problematika yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam mengimplementasikan perlindungan pada PMI adalah adanya PMI yang berangkat secara non prosedural dan rendahnya tingkat pendidikan PMI. Sehingga membuat pemerintah kesulitan untuk melindungi para PMI. 3) Peraturan daerah Kabupaten Jember No. 5 Tahun 2008 tentang pelayanan, penempatan, dan perlindungan TKI merupakan payung hukum yang dimiliki pemerintah daerah dalam melindungi para PMI. Pelaksanaan perlindungan pekerja migran melalui peraturan ini masih belum secara maksimal karena regulasi yang ada pada peraturan tersebut masih regulasi yang lama sehingga gerakan dari pemerintah belum maksimal.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Definisi Istilah	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Kajian Terdahulu.....	16
B. Kajian Teori	25
1. Kajian Teoritik tentang Implementasi.....	25
2. Kajian Teoritik tentang Perlindungan Hukum	27
3. Kajian Teoritik Terhadap Pekerja Migran Indonesia	29
4. Tinjauan Teoritik tentang Perlindungan Hukum Pekerja	

Migran Indonesia	33
5. Tinjauan Teoritik tentang Pengaturan Pekerja Migran	
Indonesia	36
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan	43
B. Subjek Penelitian	44
C. Lokasi Penelitian.....	44
D. Teknik Pengumpulan Data	45
E. Analisis Data.....	46
F. Keabsaan Data	47
G. Tahap-tahap Penelitian.....	47
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	49
A. Gambaran Objek Penelitian	49
B. Penyajian Data dan Analisis Data	55
C. Pembahasan Temuan.....	73
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Januari-April 2024	8
Tabel 1.2 Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Jember Januari-Desember 2023	9
Tabel 1.3 Pengaduan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Jember Tahun 2023-2024	10



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam sebagai agama *rahmatan lil alamien*, sangat memperhatikan buruh pekerja migran. Dalam islam dijelaskan perlindungan terhadap pekerja migran harus tetap memelihara hak-hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pemberi kerja/majikan. Tidak diragukan lagi, Islam sangat menghargai kehormatan setiap orang. Oleh karena itu, tidaklah pantas bagi seorang majikan untuk memperlakukan pekerja atau karyawan sebagai makhluk yang kurang bermoral di tempat kerja. Islam sangat menghargai buruh dan pekerja karena para majikan diharapkan untuk bekerja dengan dan mempekerjakan mereka.² Islam menetapkan kerangka kerja untuk interaksi antara pengusaha dan karyawan. Dalam Islam, pengusaha dan karyawan memiliki kedudukan yang setara dengan manusia. Meskipun ada pemilik modal, pemegang saham, karyawan, dan sebagainya yang jelas dalam hierarki organisasi, tidak ada seorang pun yang memiliki posisi lebih tinggi daripada orang lain. Dengan demikian, ada kekeluargaan, kemitraan, dan simbiosis timbal balik dalam hubungan antara pengusaha dan karyawan. Akibatnya, tidak ada pihak yang boleh menindas pihak lain atau merasa tertindas

² Muhammad Makmun Abha, Teologi Upah dan Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Hadis, (Jurnal Syari'ah Vol. II, no. II, 2013), 22.

karenanya. Mereka berdua harus saling menguntungkan dan saling bergantung.³

Perlindungan pekerja migran menjadi tanggungan pemberi kerja dan pemberi kerja dilarang untuk memberikan paksaan terhadap pekerja migran, serta apabila pekerjaan tersebut sangat sulit bagi pekerja migran maka pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk membantu pekerja migran. Hal ini sebagaimana Hadist Riwayat Bukhari:

إِنَّ إِخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمَهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعَيْنُوهُمْ

Artinya : Kemudian beliau bersabda, “Sesungguhnya mereka itu saudara-saudara kalian sekaligus yang melayani kalian. Allah menjadikan mereka di bawah kekuasaan kalian. Maka siapa saja yang saudaranya berada di bawah kekuasaannya, hendaknya dia memberinya makan dari makanan yang dia makan dan memberinya pakaian dari pakaian yang dia pakai. Jangan pula membebani mereka dengan pekerjaan yang mereka tidak mampu. Jika kalian memang harus membebani mereka dengan pekerjaan yang tidak mereka mampu, maka bantulah mereka.” (H.R. Bukhari No. 2545).⁴

Sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang baik bagi kemanusiaan, maka setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.⁵ Pasal ini menyatakan bahwa agar semua warga negara dapat menjalani kehidupan normal sebagai individu dengan hak-hak yang dilindungi secara hukum, mereka harus bekerja jika mereka mampu dan

³ Havis Aravik, “Konsep Buruh dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Islamic Banking* Vol. IV, No. 1, (2018), 4.

⁴ HR. Bukhari No.2545

⁵ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) tentang Hak dan Kewajiban.

mau bekerja. Permintaan akan pekerjaan lebih tinggi daripada penawaran karena adanya kebutuhan untuk mencari pekerjaan. Sehingga peluang kerja di dalam negeri tidak bisa menjamin, maka tak heran meningkatnya arus pelamar kerja.⁶ Sedangkan peluang kerja di luar negeri memiliki kesempatan yang besar, terutama dengan pendapatan yang relatif lebih tinggi daripada di dalam negeri. Hal ini menjadi daya minat tersendiri bagi pekerja untuk ke luar negeri. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang tinggi menjadikan masyarakat untuk melakukan migrasi. Migrasi merupakan dimana seseorang akan melakukan perpindahan atau pergerakan tidak hanya tertuju disetiap daerah akan tetapi di luar negara.⁷

Tenaga kerja (*Manpower*) merupakan setiap orang yang mampu dan memiliki keterampilan atau pekerjaan yang dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun sosial. Tenaga kerja Indonesia merupakan sumber daya yang sangat besar dan memiliki peran yang signifikan dalam perekonomian negara. Saat ini Indonesia memiliki tingkat pengangguran yang tinggi akibat minimnya lapangan pekerjaan. Hal ini tidak dapat dilepaskan dari peran pemerintah, yaitu menciptakan lapangan pekerjaan yang seharusnya dapat menekan angka pengangguran.

Pemerintah berupaya mengurangi pengangguran dengan menciptakan lapangan kerja, salah satunya dengan mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri,

⁶ Siti Inayatul Faizah, "Peran Pasar Tradisional dalam Menyerap Angkatan Pekerja Perempuan" *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, Vol. 1 No.2, (2011) 181.

⁷ Yessi Marga Safitri dan Ekawati Sri Eahyuni, *Social Networks and Adaptation Strategy of Migrant from Lampung in the Village of Jayamukti, Center Cikarang Subdistrict, Bekasi District, West Java*, *Jurnal Sosiologi Pedesaan* Vol.1 No.1, (2013) 64.

sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada Pasal 31, yang mengatur bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, memperoleh, atau berganti pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Tujuan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri adalah untuk memberikan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya dan keluarganya.

Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah setiap warga negara Indonesia yang bekerja atau terlibat dalam kegiatan ekonomi di luar negeri dan dipekerjakan oleh seseorang atau perusahaan berdasarkan kontrak kerja. Dari sini jelaslah bahwa PMI adalah warga negara Indonesia yang mencari kesuksesan finansial di luar negeri untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.⁸

Pekerja yang bekerja di luar negeri sangat diuntungkan oleh pemerintah karena menurunkan tingkat pengangguran nasional. Dalam hal ini, pemerintah telah bekerja keras untuk menciptakan dan menyiapkan prospek lapangan pekerjaan bagi warga negara Indonesia. Namun, upaya pemerintah tersebut belum terbukti berhasil dalam menyelesaikan masalah tersebut. Pemerintah mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri sebagai salah satu upayanya.

⁸ Syafei *Strategi Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Era Pasar Bebas*, (1998).

Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri setidaknya memberikan manfaat, yaitu:

1. Mendorong adanya alih teknologi dan pengalaman kerja
2. Meningkatkan hubungan antar negara (baik negara pengirim maupun negara penerima).
3. Meningkatkan pembayaran valuta asing dalam neraca pembayaran negara.⁹

Untuk melindungi pekerja migran Indonesia di luar negeri, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Menurut undang-undang ini, pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau pernah bekerja dengan menerima upah di luar wilayah Negara Republik Indonesia.¹⁰ Tujuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah untuk melindungi pekerja migran Indonesia dari perlakuan yang melanggar hak asasi manusia dan dari tindakan yang melampaui batas kemanusiaan.

Pemerintah Indonesia berupaya untuk menjaga keamanan PMI dengan mengadakan perjanjian bilateral dengan negara tempat PMI ditempatkan, yang disusun dalam bentuk *Memorandum of Understanding* (MoU) penempatan PMI.¹¹ Dalam rangka lebih menjamin terselenggaranya perlindungan bagi

⁹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), 43

¹⁰ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

¹¹ Mita Noveria, dkk, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, (Jakarta: Yayasan Pustaka, 2020), 7.

Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, Pemerintah Indonesia menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini dilakukan sebagai respons atas adanya pembagian tugas dan tanggung jawab antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.¹²

Sesuai dengan peraturan daerah, pemerintah daerah juga bertanggung jawab untuk melindungi pekerja migran Indonesia. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2020 mengatur penerapan Peraturan Daerah tersebut terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Penjelasan mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia adalah bahwa segala upaya dilakukan untuk melindungi hak-hak calon pekerja migran, pekerja migran saat ini, dan keluarga mereka dalam semua kegiatan sebelum dan sesudah bekerja dalam hal sosial dan ekonomi.¹³ Hal tersebut dinilai pemerintah daerah juga harus dilibatkan dalam aspek perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia.

Selain itu, Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Jember disusun, diatur, dan dipelihara melalui kerja sama antara Pemerintah Kabupaten Jember dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Jember. Upaya yang dilakukan dalam rangka

¹² Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Sinergi Pemerintah Pusat dan Daerah dalam Melindungi Seluruh Pekerja Migran Indonesia, *Siaran Pers*, Jakarta, 10 Oktober 2021.

¹³ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 2 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

perlindungan hak-hak calon tenaga kerja migran asal Indonesia dan tenaga kerja Indonesia asal Jember agar hak-haknya terpenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun setelah bekerja, merupakan landasan hukum perlindungan.¹⁴ Agar penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri dapat terlaksana dengan baik dan efektif, pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus mendukung, memantau, dan mengawasi proses tersebut. Diharapkan perlindungan ini dapat membantu menanggulangi permasalahan yang dialami PMI di luar negeri. Agar penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri dapat terlaksana dengan baik dan efektif, pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus mendukung, memantau, dan mengawasi proses tersebut. Diharapkan perlindungan ini dapat membantu menanggulangi permasalahan yang dialami PMI di luar negeri.

Mengingat Indonesia terus menghadapi berbagai masalah ketenagakerjaan, termasuk jumlah tenaga kerja yang besar, angka pengangguran yang meningkat, jumlah tenaga kerja yang sedikit, dan upah yang rendah dibandingkan dengan negara-negara Asia Tenggara lainnya, kebijakan negara untuk mengirim tenaga kerja ke luar negeri masih dianggap relevan. Dalam situasi ini, masyarakat sangat responsif terhadap kemungkinan untuk bekerja di luar negeri, terutama mengingat upah dan gaji yang tinggi yang ditawarkan dan keinginan untuk memperbaiki nasib seseorang dalam hidup.

¹⁴ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Daerah Kabupaten Jember No.5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Meskipun ada beberapa dampak positif, dalam praktik penerapannya juga menimbulkan beberapa dampak negatif. Yaitu, banyak pekerja migran yang mengalami tindakan yang melampaui batas perikemanusiaan, banyak di antara mereka yang mengalami kesulitan di negara asal dan melaporkan masalah tersebut kepada Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Berdasarkan data yang diterbitkan oleh BP2MI data pengaduan pada bulan April 2024 dibandingkan dengan bulan April 2023 mengalami peningkatan sebanyak 53 (dari 85 menjadi 138 aduan) atau naik 62,35%. Pengaduan Pekerja Migran Indonesia periode April 2024 terkonsentrasi di negara Malaysia, Taiwan, Hongkong, Saudi Arabia, dan Korea Selatan. Pengaduan di lima negara tersebut mencapai 96 pengaduan atau 83,33% dari seluruh pengaduan. Provinsi Jawa Timur sendiri jumlah pengaduan setiap tahunnya mengalami peningkatan, pada Tahun 2020 terdapat 127 kasus, pada tahun 2021 terdapat 197 kasus, pada tahun 2022 terdapat 214 kasus, dan di tahun 2023 mencapai 1.999 kasus.

Berikut merupakan data pengaduan Pekerja Migran Indonesia bulan Januari hingga bulan April 2024:¹⁵

Tabel 1.1
Data Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Januari s.d April 2024

No.	Kategori Kasus	Jumlah Pengaduan
1.	PMI ingin dipulangkan	82
2.	Gaji tidak dibayar	51
3.	PMI gagal berangkat	36

¹⁵ Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, *Data Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Januari s.d. April 2024*, (Jakarta: PUSDATIN BP2MI, 2024)

4.	Meninggal dunia di negara penempatan	27
5.	Penipuan peluang kerja	16
6.	Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh P3MI	16
7.	Meninggal	15
8.	Pekerjaan tidak sesuai PK	15
9.	Putus hubungan komunikasi	13
10.	Utang piutang antara CPMI dan P3MI	9

Sumber : Data Pusdatin BP2MI 2024

Di Kabupaten Jember terdapat data penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan pada Data BP2MI mulai dari bulan Januari hingga Desember 2023. Berikut data penempatan PMI yang berasal dari Kabupaten Jember:

Tabel 1.2
Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Jember
Januari-Desember 2023

Bulan	Jumlah
Januari	174
Februari	243
Maret	218
April	141
Mei	206
Juni	169
Juli	227
Agustus	244
September	204
Oktober	151
November	149
Desember	185
Jumlah	2.311

Sumber : Data Pusdatin BP2MI 2023

Berdasarkan data penempatan diatas, tentunya di Kabupaten Jember sendiri juga mendapatkan pengaduan terkait kasus-kasus atau permasalahan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia .

Tabel 1.3
Data Pengaduan Pekerja Migran Indonesia dikabupaten Jember

Tahun Periode	Jumlah Pengaduan	Jenis Pengaduan
2023	138	PMI non prosedural : dideportasi, penipuan PT, bermasalah dengan majikan
2024 (Januari-Mei)	24	PMI legal : sakit, meninggal dunia, gaji tidak dibayar, kekerasan, pembunuhan, korban TPPO.

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

Permasalahan terhadap pekerja migran dapat terjadi pada saat dimulainya pekekrutan, pemberangkatan hingga kembalinya ke negeri asal yang penuh ketidakadilan dan cenderung mengalami pelanggaran atas hak-hak PMI disertai adanya ketidakpastian dalam pemberangkatan. Persoalan lain dialami oleh pekerja migran yaitu adanya pekerjaan tidak sesuai dengan yang dijanjikan, bahkan tidak jarang timbul kekerasan fisik ditempat kerja. Situasi tersebut menyiratkan masih lemahnya pemantauan kondisi pekerja migran yang bekerja di luar negeri yang mana hal ini sudah diatur dalam sejumlah peraturan.¹⁶

Uraian tersebut menggugah minat peneliti untuk melakukan penelitian mendalam tentang cara terbaik untuk melindungi pekerja migran Indonesia

¹⁶ Muh Jainudin, “Tinjauan Yuridis Pengaturan Prosedur Pemberangkatan Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Migran (Studi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Nusa Tenggara Barat”, Program Studi Ilmu Hukum (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram, 2024).

asal Kabupaten Jember sebelum, selama, dan setelah mereka bekerja dengan melalui peraturan yang melindungi mereka dan dilaksanakan oleh pemerintah daerah di Kabupaten Jember. Oleh karena itu, peneliti akan menyusun penelitian skripsi ini dengan judul: **“Implementasi Perlindungan Hukum melalui Pengaturan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember”**.

B. Fokus Penelitian

Menentukan penekanan penelitian sangat penting untuk memperjelas titik fokus diskusi tentang penelitian tersebut, mengingat konteks yang diberikan oleh kerangka penelitian di atas.¹⁷ Berikut ini adalah fokus penelitian yang akan dikaji dan dieksplorasi dalam studi ini:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember?
2. Bagaimana problematika perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember?
3. Bagaimana perlindungan Pekerja Migran Indonesia melalui Peraturan Daerah di Daerah Kabupaten Jember?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dapat dilakukan dengan lebih mudah jika tujuannya spesifik dan terdefinisi dengan baik. Berdasarkan permasalahan tersebut, berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini:

¹⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember 2021*, (Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021).

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan problematika perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia melalui Peraturan Daerah di Daerah Kabupaten Jember.

D. Manfaat Penelitian

Suharsimi Arikunto menggarisbawahi bahwa pihak lain dapat memanfaatkan keunggulan hasil penelitian untuk menyempurnakan apa yang sudah ada. Hasil penelitian harus bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, baik secara konseptual maupun praktis.¹⁸ Karya tulis ilmiah yang disusun secara sistematis pada umumnya bermanfaat untuk ditulis. Ada dua jenis manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian itu sendiri, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Kedua manfaat tersebut, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat bahan yang ada serta memberikan kejelasan hukum mengenai prinsip perlindungan pekerja migran Indonesia melalui pengaturan pekerja migran di Indonesia yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember. Melalui penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas perkembangan ilmu

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta: Jakarta, 2002).

pengetahuan terkait prinsip perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Jember dengan cara menambah penulisan hukum ini.

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memajukan sistem hukum dan masyarakat secara luas serta dapat digunakan sebagai acuan dan pedoman bagi kegiatan penelitian selanjutnya mengenai “Implementasi Prinsip Perlindungan melalui Pengaturan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember”.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para pekerja migran Indonesia, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perlindungan mereka dalam kehidupan sehari-hari serta solusi atas permasalahan yang mungkin timbul..
- b. Bagi pemerintah, berharap penelitian ini dapat memberikan informasi dan pembaruan mengenai cara melindungi pekerja migran Indonesia.
- c. Manfaat bagi organisasi Pekerja Migran Indonesia penelitian ini adalah diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan terhadap perlindungan pekerja migran.
- d. Bagi peneliti, Penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman bagi peneliti tentang topik yang berkaitan dengan gagasan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia.

E. Definisi Istilah

Bagian definisi istilah mendefinisikan kata kunci yang menjadi fokus perhatian peneliti dalam judul penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman tentang makna istilah-istilah yang ingin

digunakan peneliti dalam penelitian ilmiah. Definisi yang dapat disimpulkan dari pengertian judul yang dikemukakan peneliti didasarkan pada rumusan dan tujuan yang telah dikemukakan di atas adalah:

1. Implementasi

Kamus Besar Bahasa Indonesia menggunakan istilah "implementasi" yaitu pelaksanaan atau penerapan. Frasa "implementasi" biasanya merujuk pada tugas yang diselesaikan untuk mencapai tujuan tertentu. Cara lain untuk memahami implementasi adalah sebagai hasil dari aktivitas, tindakan, atau keberadaan mekanisme sistem. Implementasi bukan sekadar tindakan, implementasi adalah aktivitas terencana yang dirancang untuk mencapai tujuan aktivitas tersebut.¹⁹

2. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mengacu pada tindakan yang diambil oleh pemerintah atau otoritas terkait untuk melindungi individu melalui berbagai peraturan yang ditetapkan. Perlindungan hukum merupakan aturan wajib yang mengatur perilaku masyarakat di ruang publik. Badan resmi yang berwenang telah menetapkan peraturan tertentu, dan pelanggaran terhadap peraturan tersebut akan mengakibatkan konsekuensi.

3. Peraturan Daerah (Perda)

Untuk melaksanakan otonomi daerah, DPRD memberikan wewenang kepada Kepala Daerah untuk membuat peraturan daerah.

¹⁹ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (Yogyakarta: Putaka Belajar, 2002), 70.

Peraturan daerah provinsi dan kabupaten/kota merupakan peraturan daerah.

4. Pekerja Migran Indonesia

Setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau pernah bekerja dengan upah di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dianggap sebagai pekerja migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia merupakan Warga Negara Indonesia (WNI) baik itu laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur yang ada.

5. Pemerintah Daerah Kabupaten Jember

Pemerintah daerah adalah badan atau organ Negara yang memiliki kekuasaan untuk memerintah dan memimpin pelaksanaan urusan pemerintah, mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Jadi, pemerintah daerah adalah penyelenggara urusan pemerintah yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Jember bersama dengan DPRD.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Terdahulu

Dalam hal ini, yang berkaitan dengan orisinalitas sebuah penulisan skripsi, peneliti memberikan temuan sebelumnya tentang topik penelitian dengan objek penelitian berikut:

1. Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Korea Selatan oleh BNP2TKI (Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pra, Masa, dan Pasca Penempatan).²⁰

Penelitian ini dilatar belakangi oleh potensi pekerja migran Indonesia dalam mengalami perlakuan yang kejam. banyaknya kejadian dari berbagai periode penempatan yang perlu ditangani oleh pemerintah. BNP2TKI didirikan sebagai lembaga pemerintah yang melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia secara terkoordinasi dan terpadu dalam rangka mencapai tujuan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri.

Penelitian ini berfokus pada pemeriksaan pelaksanaan perlindungan hukum bagi TKI di Korea Selatan oleh BNP2TKI, tantangan yang dihadapi selama proses tersebut, dan langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah untuk mengatasi tantangan tersebut. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metodologi yuridis sosiologis.

²⁰ Aris Riyanto Seno Aji, "Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Korea Selatan oleh BNP2TKI (Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pra, Masa, dan Pasca Penempatan)", (Tesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2017).

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa, Implementasi perlindungan tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan oleh BNP2TKI baik pra, masa, dan pasca penempatan belum berjalan dengan baik. Saat pra penempatan banyak oknum internal maupun eksternal yang melakukan kecurangan agar CTKI lolos dalam penyeleksian. Pada masa penempatan perlindungan hukum TKI terkendala masalah tempat perwakilan yang jauh dan belum ada sistem aduan online, kendala pada pasca penempatan adalah keterbatasan dana pemerintah untuk memberdayakan mantan TKI. Upaya pemerintah pada pra penempatan dilakukan pelayanan proses dengan sistem online, pada masa penempatan melalui perwakilan baik KBRI maupun Konsulat Jenderal memperkuat perlindungan bagi TKI baik berstatus legal maupun illegal, pada pasca penempatan pemerintah lebih meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat.

Persamaan dalam penelitian tesis ini adalah penulis menyajikan tulisannya yang membahas tentang perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia dan kendala yang dialami oleh Dinas perlindungan PMI maupun pekerja migran itu sendiri, metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan sosiologis yang mana informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang. Penulis penelitian tesis ini berbeda karena mereka secara eksklusif membahas perlindungan buruh migran yang bekerja di Korea Selatan saja dan penelitian ini merujuk pada peran BNP2TKI baik pra, masa, maupun pasca penempatan.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Indonesia ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.²¹

Penerapan undang-undang dan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran dari Indonesia menjadi pendorong utama penelitian ini. Namun karena begitu banyak warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri, para pekerja migran menghadapi berbagai tantangan.

Fokus utama penelitian ini adalah perlindungan pekerja migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan inisiatif pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum kepada mereka. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan dan menganalisis materi dari berbagai sumber hukum dan literatur yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran.

Hasil penelitian ini adalah perlindungan pekerja migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan inisiatif pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum kepada mereka. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan dan menganalisis materi dari berbagai sumber hukum dan literatur yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran. Berbagai peraturan perundang-undangan yang telah dibuat dalam rangka merespon pekerja migran, setidaknya dari tiga aspek, yaitu pra penempatan,

²¹ Nova Andriyani, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Indonesia ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2019).

penempatan, dan pasca penempatan, menunjukkan sejauh mana upaya pemerintah selama ini dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja migran.

Persamaan dengan penelitian penulis yaitu topik penelitian ini, yang membahas tentang perlindungan pekerja migran Indonesia dari sebelum hingga sesudah bekerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada fokus penelitian, yaitu aspek hukum, ekonomi, dan sosial dalam perlindungan hak PMI. Selain itu, metodologi penelitian yang digunakan adalah studi pustaka.

3. Perlindungan Hukum Pemerintahan Kabupaten Jember Terhadap Tenaga Kerja Indonesia dari Jember.²²

Landasan penelitian ini adalah bahwa pemerintah pusat dan daerah memiliki kewenangan untuk melindungi TKI di luar negeri, sehingga diperlukan suatu kerangka regulasi daerah. TKI yang ditempatkan di luar negeri sebagai tindak lanjut dari pemerintah pusat diatur dan dilindungi oleh Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Pelindungan TKI di Kabupaten Jember.

Fokus utama penelitian ini adalah pada kewenangan Pemerintah Kabupaten Jember dalam penempatan, pelayanan, dan perlindungan TKI, serta upaya Pemerintah Daerah untuk memperkuat perlindungan tersebut secara menyeluruh dan terpadu. Skripsi ini menggunakan pendekatan konseptual dan legislatif serta ditulis dengan gaya penelitian hukum

²² Priyo Anugrah Abadi, "Perlindungan Hukum Pemerintahan Kabupaten Jember Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Dari Jember". (Skripsi, Universitas Jember, 2019).

normatif. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder, dan non-hukum.

Kesimpulan yang diperoleh yaitu dengan melakukan upaya perlindungan dan menjamin perlindungan sebelum berangkat, selama bekerja, dan sampai kembali ke rumah, maka tercapailah kesimpulan. Masyarakat harus dilibatkan untuk mendukung pemerintah dalam memenuhi kewajiban tersebut. Penyederhanaan proses rekrutmen dan sosialisasi TKI merupakan salah satu upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan perlindungan TKI secara terpadu dan menyeluruh. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNP2TKI) perlu meningkatkan kolaborasi. Pemerintah tidak hanya sekadar menyampaikan masalah, tetapi juga harus lebih berupaya menyampaikan solusi.

Analisis perlindungan pekerja migran di Kabupaten Jember melalui Peraturan Daerah Kabupaten Jember tentang perlindungan PMI merupakan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan metodologi penelitian yuridis normatif untuk membahas kewenangan dan upaya pemerintah daerah secara terpadu dan menyeluruh.

4. Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja

Migran (Studi pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru).²³

Latar belakang penelitian ini adalah upaya pengiriman tenaga kerja ke luar negeri untuk mengatasi pengangguran dan minimnya kesempatan kerja. Mayoritas tenaga kerja yang ditempatkan di luar negeri saat ini masih berasal dari sektor informal, khususnya Tenaga Kerja Rumah Tangga (PLRT) atau yang disebut juga Tenaga Kerja Wanita (TKW). Namun, pengiriman PMI ke luar negeri tidak akan memberikan manfaat apa pun bagi negara.

Peneliti berfokus pada perlindungan hukum bagi PMI yang bepergian ke luar negeri yang diberikan oleh BP3TKI Pekanbaru, serta tantangan yang dihadapi BP3TKI Pekanbaru dalam melakukannya. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *observasional research*, artinya pengumpulan data dilakukan di tempat.

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat kelangkaan panduan mengenai apa yang menjadi perlindungan hukum bagi hak-hak PMI di tempat kerja dan perlindungan hukum yang tidak memadai bagi hak-hak tersebut. Kesalahan yang dilakukan PMI menghambat upaya untuk memberikan perlindungan hukum bagi PMI. Dalam upaya untuk memperlancar komunikasi antara perusahaan penyalur PMI dan para pencari kerja, BP3TKI menyelenggarakan bursa kerja PMI ini.

²³ Dede Wahyudi, "Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran (Studi pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)", (Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2019).

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah penulis menjabarkan terkait perlindungan pekerja migran Indonesia yang bekerja diluar negeri. penulis menggunakan metode penelitian observasional research dengan melakukan wawancara pada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian. Adapun yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini adalah penulis hanya berfokus pada perlindungan pada pekerja migran yang dilakukan di BP3TKI daerah Pekanbaru saja serta kendala yang dihadapi oleh BP3TKI Pekanbaru.

5. Tinjauan Yuridis Pengaturan Prosedur Pemberangkatan Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Migran (Studi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Nusa Tenggara Barat).²⁴

Latar belakang dari penelitian ini adalah tenaga kerja migran dapat terjadi pada saat dimulainya perekrutan, pemberangkatan, hingga kembalinya ke negeri asal yang penuh ketidakadilan dan cenderung mengalami pelanggaran atas hak-hak PMI disertai adanya ketidakpastian dalam pemberangkatan, sedangkan dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penelitian ini difokuskan pada kajian regulasi yang mengatur tata cara keluarnya PMI dan kajian perlindungan hukum bagi PMI berdasarkan

²⁴ Muh Jainudin, "Tinjauan Yuridis Pengaturan Prosedur Pemberangkatan Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Migran (Studi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Nusa Tenggara Barat)", Program Studi Ilmu Hukum (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram, 2024).

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Penelitian ini menggunakan perspektif perundang-undangan dan sosiologis dengan menggunakan metode penelitian normatif dan empiris.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tiga sumber utama peraturan perundang-undangan yang mengatur keberangkatan pekerja migran Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang mengatur tentang perlindungan pekerja migran; Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 yang mengatur tentang tata cara pemberian sanksi administratif di bidang penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia; dan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2016 yang mengatur tentang tata cara keberangkatan pekerja migran dalam rangka perlindungan pekerja migran Indonesia. Namun demikian, proses keberangkatan PMI belum sepenuhnya diatur dalam standar tersebut. Di NTB, pemberangkatan PMI pertama kali dilaksanakan pada tahap pra penempatan, masa penempatan, dan pasca penempatan. Sesuai dengan program pra penempatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi NTB, calon PMI wajib mengikuti pelatihan dan pendidikan paling lambat tiga bulan sebelum keberangkatan ke luar negeri.

Persamaan penelitian ini yaitu bersifat komparatif karena penulis membahas dan mengkaji perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja migran yang bekerja di luar negeri, serta perlindungan yang diberikan kepada pekerja migran Indonesia. Data lapangan menjadi sumber data utama untuk penelitian ini, yang dilakukan dengan menggunakan metodologi penelitian empiris. Sedangkan perbedaan

penelitian ini adalah penulis hanya fokus pada pengaturan prosedur pemberangkatan PMI yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan PMI yang mana penelitian ini dilakukan pada dinas Ketenagakerjaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

6. Implementasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Pasca Penempatan di Luar Negeri Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 (Studi di Kabupaten Lombok Tengah).²⁵

Latar belakang penelitian ini adalah PP No. 59 Tahun 2021 yang memberikan perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi bagi pekerja migran Indonesia. Hanya negara-negara yang memiliki perjanjian eksplisit antara pemerintah Indonesia dan pemerintah negara tujuan, serta negara-negara yang memiliki undang-undang dan peraturan yang melindungi pekerja asing, yang diizinkan mempekerjakan pekerja migran dengan perlindungan hukum.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengkaji hambatan atau pembatasan perlindungan PMI pasca penempatan di Kabupaten Lombok Tengah dan menerapkan perlindungan PMI pasca penempatan di luar negeri sesuai dengan PP No. 59 Tahun 2021 yang mengatur pelaksanaan perlindungan PMI. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah empiris dan normatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan PMI pasca penempatan telah dilaksanakan sesuai dengan PP No. 59 Tahun 2021

²⁵ Muttami Maturrahmah, "Impelementasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Pasca Penmpatan di Luar Negeri Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 (Studi di Kabupaten Lombok Tengah)", Jurnal Fakultas Hukum Universitas Mataram, (2023).

tentang perlindungan PMI dan telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kendala dalam pelaksanaan perlindungan PMI pasca penempatan adalah kurangnya sosialisasi dari instansi terkait, status PMI ilegal dan rendahnya pengetahuan PMI.

Persamaan tulisan penulis yang membahas tentang perlindungan pekerja migran Indonesia dan kendala yang dihadapi lembaga perlindungan tersebut serta metode penelitian hukum empiris digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data langsung dari masyarakat. Sedangkan perbedaan dalam penelitian jurnal ini adalah penulis hanya fokus pada pelaksanaan perlindungan PMI pasca penempatan di luar negeri dan kendala yang dialami pada perlindungan pasca penempatan PMI yang ada di daerah Kabupaten Lombok Tengah.

B. Kajian Teori

1. Kajian Teoritik tentang Implementasi

Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah pelaksanaan bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.²⁶ Sedangkan menurut pendapat Guntur Setiawan, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.²⁷

²⁶ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (Jakarta: Grasindo, 2002), 70.

²⁷ Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan* (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), 39.

Pengertian implementasi sebagaimana yang dikemukakan para ahli di atas menunjukkan bahwa implementasi merupakan suatu kegiatan, adanya tindakan, perbuatan, atau mekanisme. Ungkapan mekanisme tersebut mengandung makna bahwa implementasi bukan sekedar suatu kegiatan, melainkan suatu aktivitas yang direncanakan dan dilaksanakan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan normatif tertentu untuk mencapai tujuan dari kegiatan tersebut.

Dalam proses implementasi terdapat tiga unsur penting, yakni:

- a) Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan.
- b) Target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan.
- c) Unsur pelaksana (implementor) baik organisasi perorangan untuk pertanggungjawaban dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi.

Keberhasilan implementasi akan ditentukan oleh banyak faktor yang berkesinambungan. Menurut pandangan Edwards III, implementasi dipengaruhi oleh tiga variable, yaitu:

- a) Komunikasi

Komunikasi menjadi faktor keberhasilan implementasi hukum. Tujuan dari implementasi hukum harus disampaikan kepada kelompok sasaran sehingga akan mengurangi penyimpangan dari tujuan implementasi.

b) Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor penting untuk implementasi. Walaupun hukum sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, apabila implementator kekurangan sumber daya dalam pelaksanaan baik sumber daya dalam wujud sumber daya manusia, kompetensi implementor dan sumber daya finansial.

c) Sikap/Kecenderungan (Disposisi)

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki implementor, apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga mejadi tidak efektif.

2. Kajian Teoritik tentang Perlindungan Hukum

Gagasan hukum alam, atau aliran hukum alam, adalah tempat teori perlindungan hukum ini pertama kali muncul. Para pendiri aliran ini adalah Aristoteles, Zeno, dan Plato. Aliran hukum alam berpendapat bahwa moralitas dan hukum saling terkait erat dan bahwa hukum berasal dari Tuhan, yang kekal dan universal. Aliran pemikiran ini berpendapat bahwa moralitas dan hukum merupakan refleksi dari norma-norma internal dan eksternal yang mengatur kehidupan manusia dan menjadi nyata melalui norma-norma tersebut.²⁸

²⁸ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 53.

Perlindungan hukum, menurut Satjipto Raharjo, adalah memberikan sarana kepada masyarakat untuk melaksanakan hak-hak hukumnya sekaligus melindungi masyarakat dari pelanggaran hak asasi manusia (HAM) yang dilakukan orang lain.²⁹ Sedangkan Philipus M. Hadjon mengartikan perlindungan hukum sebagai upaya hukum yang bersifat melindungi dari perbuatan melawan hukum, yang menjunjung tinggi kehormatan, harkat dan martabat serta penghormatan terhadap hak asasi manusia sebagai subjek hukum.³⁰

Semua orang memiliki kedudukan yang sama di mata hukum, sehingga hukum harus melindungi setiap pihak sesuai dengan status hukumnya. Aparat penegak hukum diberi mandat untuk menegakkan hukum, dan dengan demikian, hukum secara tidak sengaja akan melindungi setiap aspek kehidupan masyarakat yang dilindungi secara hukum.

Upaya untuk melindungi subjek hukum agar sesuai dengan hukum tertulis dan tidak tertulis dikenal sebagai perlindungan hukum. Perlindungan ini dapat bersifat preventif (pencegahan) maupun represif (penegasan). Perlindungan hukum terhadap manusia dalam bentuk-bentuk berikut:

²⁹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 53.

³⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987) 1-2.

a. Perlindungan preventif

Perlindungan preventif adalah memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menyuarakan pendapatnya sebelum pemerintah mengambil tindakan apa pun.

b. Perlindungan Represif

Perlindungan represif memiliki tujuan untuk menyelesaikan sengketa setelah keputusan pemerintah dibuat.

3. Kajian Teoritik Terhadap Pekerja Migran Indonesia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pekerja adalah orang yang bekerja dan menerima upah atas hasil kerjanya, sedangkan migran adalah orang yang sedang melakukan migrasi. Jadi, pekerja migran adalah orang yang bekerja di luar daerah tempat asal.³¹

Berdasarkan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Pasal 1 angka 2 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, setiap warga negara Indonesia yang akan atau telah dipekerjakan dengan upah di luar wilayah Negara Republik Indonesia dianggap sebagai pekerja migran Indonesia.³²

Menurut Humalatua Pardamean Rajagukguk, pekerja adalah individu yang melakukan kegiatan ekonomi, baik secara mandiri maupun bekerja sama dengan orang lain.³³ Menurut Payaman Simanjuntak, angkatan kerja terdiri dari individu yang bekerja atau mencari pekerjaan serta mereka yang mencari kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus

³¹ <https://kbbi.web.id/> diakses pada Jumat tanggal 15 Desember 2024 pukul 10.30 WIB.

³² Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 pasal 1 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

³³ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerjaan dalam Pengelolaan Perusahaan* (Jakarta: Yayasan Obbor Indonesia, 2002).

rumah. Ia menegaskan, masuk atau tidaknya seseorang ke dalam dunia kerja ditentukan oleh usianya.³⁴

Istilah penggunaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau Buruh Migran Indonesia (BMI) relatif kurang dikenal dibandingkan dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau Tenaga Kerja Wanita (TKW). Pengertian dari PMI, BMI, TKI, dan TKW ini serupa, yaitu orang yang berasal dari Indonesia kemudian bekerja di luar negeri.

Menurut catatan sejarah, orang-orang telah bermigrasi ke seluruh negara Asia, khususnya di Asia Tenggara, sejak era kolonial. Mayoritas migrasi internasional yang dipaksakan selama era kolonial cenderung bersifat permanen. Alih-alih didorong oleh kebutuhan mendesak untuk migrasi, migrasi internasional didorong oleh kepentingan ekonomi kapitalis asing dan negara kolonial (Belanda) terkait tenaga kerja. Fakta bahwa pekerja migran dipaksa bekerja tanpa aturan atau perlindungan hukum membuat situasi mereka sangat tragis.³⁵

Menurut Organisasi Perburuan Internasional atau ILO, setiap orang yang telah bermigrasi atau sedang bermigrasi dari satu negara ke negara lain dianggap sebagai pekerja migran. Pekerja migran adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain selain dirinya sendiri, termasuk siapa pun yang biasanya dianggap sebagai pekerja migran menurut definisi ini.³⁶

³⁴ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Medan: USU Press, 2010),

³⁵ Chris Manning, Tadjuddin Noer Effendi, *Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1991) 39.

³⁶ Organisasi Perburuan Internasional, *Buku Pedoman Hak-Hak Pekerja Migran*, (Jakarta, 2006) 14.

Jika warga negara Indonesia bekerja sebagai penyedia tenaga kerja dan menerima kompensasi di luar negeri, mereka digolongkan sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI). Pekerja yang pergi ke luar Indonesia untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu digolongkan sebagai Pekerja Migran Indonesia berdasarkan ketentuan dalam perjanjian kerja. dan mereka memperoleh imbalan atas pekerjaannya..

a. Hak-Hak Pekerja Migran Indonesia

Ketentuan Pasal 6 angka (1) UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI, Setiap calon PMI atau PMI memiliki hak diantaranya sebagai berikut:

- 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 professional dan manusiawi serta perlakuan tanpa deskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja
- 5) Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Ketentuan Pasal 6 ayat (2) UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan mengenai kewajiban bagi setiap Pekerja Migran Indonesia, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan
- 2) Menghormati adat istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan
- 3) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja
- 4) Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

c. Syarat Menjadi Pekerja Migran Indonesia

Persyaratan bagi calon pekerja migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri sesuai dengan ketentuan Pasal 5 UU No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan “setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan”. Diantaranya adalah 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

5) Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan

Ketentuan pada Pasal 13 UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja migran Indonesia menyatakan “ untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi”:

- 1) Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah
- 2) Surat keterangan izin suami atau istri (bagi yang sudah menikah), izin orang tua atau wali (bagi yang belum menikah) yang diketahui oleh kepala desa atau lurah.
- 3) Sertifikat kompetensi kerja
- 4) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi
- 5) Paspur yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat
- 6) Visa kerja
- 7) Surat perjanjian kerja
- 8) Perjanjian penempatan Pekerja Migran Indonesia

4. Tinjauan Teoritik tentang Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia

Sesuai dengan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, yang mendefinisikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai “segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya dalam mewujudkan jaminan pemenuhan hak-haknya dalam segala kegiatan

sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja di bidang hukum, ekonomi, dan sosial”, dalam hal ini perlindungan Pekerja Migran Indonesia terpenuhi. Jadi dapat dikatakan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu perlindungan sebelum bekerja, perlindungan selama bekerja, dan perlindungan setelah bekerja. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Perlindungan Sebelum Bekerja

Perlindungan sebelum bekerja adalah segala bentuk usaha untuk memberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai dengan pemberangkatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Kemudian, disebutkan bahwa “perlindungan administratif dan perlindungan teknis meliputi perlindungan sebelum bekerja” dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

- 1) Perlindungan administratif dalam bentuk memastikan bahwa dokumen penempatan asli dan lengkap dan bahwa kondisi kerja ditetapkan.
- 2) Perlindungan teknis yaitu meliputi, sosialisasi dan penyebaran informasi, peningkatan mutu calon pekerja migran melalui pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja, jaminan sosial, sumber daya untuk menegakkan hak-hak mereka, penguatan fungsi pegawai fungsional dalam penempatan kerja, layanan penempatan LSTA, pembinaan, dan pengawasan.

b. Perlindungan Selama Bekerja

Sementara itu, yang dimaksud dengan “perlindungan dalam ketenagakerjaan adalah segala upaya pemberian perlindungan pada saat Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya berada di luar negeri,” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dilanjut pada Pasal 21 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI, perlindungan PMI selama bekerja meliputi :

- 1) Pendaftaran dan pengumpulan data oleh pejabat dinas luar negeri atau atase ketenagakerjaan yang ditunjuk
- 2) Observasi dan penilaian terhadap pemberi kerja, jabatan, dan lingkungan kerja
- 3) Mendorong penyelesaian sengketa ketenagakerjaan
- 4) Memberikan bantuan konsuler
- 5) Dukungan, advokasi, mediasi, dan pemberian bantuan hukum berupa perwalian sesuai dengan peraturan perundang-undangan daerah dan Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia
- 6) Pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia
- 7) Fasilitasi repatriasi

Pasal ini melindungi Pekerja Migran Indonesia selama bekerja, mematuhi hukum dan adat istiadat internasional, hukum negara tujuan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan tanpa menanggung tanggung jawab pidana atau perdata Pekerja Migran Indonesia.

c. Perlindungan Setelah Bekerja

Pernyataan “perlindungan pasca kerja adalah segala kegiatan pemberian perlindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya tiba di tempat pendaratan di Indonesia dan keluarganya saat tiba di tempat pendaratan di Indonesia sampai dengan kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan hingga menjadi pekerja produktif,” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Kemudian pada Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI, menyatakan “perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c meliputi:”

- 1) Mendorong pemulangan ke daerah asal
- 2) Penyelesaian hak-hak pekerja migran Indonesia yang belum terpenuhi
- 3) Membantu pengurusan pekerja migran Indonesia yang meninggal dunia dan sakit
- 4) Reintegrasi dan rehabilitasi sosial
- 5) Memberikan Kekuasaan yang Lebih Besar kepada Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya

Pelaksanaan dari perlindungan setelah bekerja dilakukan oleh pemerintah pusat bersama-sama dengan pemerintah daerah setempat.

5. Tinjauan Teoritik tentang Pengaturan Pekerja Migran Indonesia

Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Pekerja Migran Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Alenia Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

“Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, meningkatkan kualitas hidup bangsa, dan ikut serta mewujudkan perdamaian dunia dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” merupakan bunyi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.³⁷ Dalam hal ini, perlindungan terhadap seluruh warga negara Indonesia dan seluruh darah Indonesia pada hakikatnya merupakan tanggung jawab negara Indonesia sebagai lembaga yang berwenang. Tentu saja, kata "melindungi seluruh rakyat Indonesia" mengacu pada seluruh warga negara Indonesia, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Tetapi, pemerintah sering kali lalai menjaga keselamatan PMI kita di luar negeri.

b. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945, “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,” sesuai dengan Pasal 27 ayat (2). Hal ini memiliki makna bahwa negara wajib memberi perlindungan terhadap warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan. Salah satu pekerjaan yaitu sebagai Pekerja Migran Indonesia. Meskipun sebagian besar individu yang bercita-cita untuk pergi ke luar negeri dan banyaknya buruh migran yang telah melakukannya telah

³⁷ Alenia Keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

memberikan manfaat bagi negara dengan menurunkan angka pengangguran, ada kemungkinan bahwa PMI akan menjadi sasaran perlakuan tidak manusiawi.

- c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

“Tenaga Kerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah,” sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.³⁸

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, penempatan dan perlindungan TKI/calon TKI didasarkan pada asas integrasi, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, antidiskriminasi, dan antiperdagangan manusia. Perlindungan TKI dari pra penempatan hingga pasca penempatan diberikan oleh pemerintah saat menempatkan TKI di luar negeri.

- d. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

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

³⁸ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

dimaksud dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja.³⁹

Warga negara Indonesia yang akan melakukan atau telah melakukan pekerjaan di luar wilayah Republik Indonesia dikenal sebagai Pekerja Migran Indonesia, atau disingkat PMI. Warga negara Indonesia yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja di negara lain dikenal sebagai Pekerja Migran Indonesia. Semua masalah yang berkaitan dengan PMI diatur oleh kerangka hukum utama, Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Mulai dari proses penempatan, perlindungan selama bekerja, hingga kepulangan.

- e. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 59 Tahun 2021, “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan upah di luar wilayah negara Republik Indonesia,” sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (27).⁴⁰

Sesuai dengan Konvensi Internasional tentang perlindungan hak-hak semua PMI dan anggota keluarganya, Peraturan Pemerintah ini menguraikan bagaimana perlindungan PMI dilaksanakan untuk lebih menjamin perlindungan PMI dan keluarganya. Pemerintah Indonesia telah menyetujui materi ini dan memasukkannya dalam

³⁹ Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

⁴⁰ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah No. 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

peraturan pemerintah ini. Untuk memastikan bahwa hak-hak PMI terpenuhi sebelum, selama, dan setelah bekerja, perlindungan PMI dilaksanakan.

- f. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pelayanan dan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

“TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang berasal dari Jawa Timur yang memenuhi persyaratan untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah,” sesuai pasal 1 ayat (9) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pelayanan dan Penempatan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri.⁴¹

Pekerja Migran Indonesia merupakan warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dengan imbalan baik secara formal maupun informal berdasarkan perjanjian kerja yang sah dan memiliki izin dari pihak berwenang di negara mereka bekerja. Peraturan daerah ini bertujuan untuk melindungi hak-hak PMI dan memastikan mereka mendapatkan perlindungan hukum serta kesejahteraan selama bekerja di luar negeri.

- g. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

⁴¹ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pelayanan dan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Ketentuan Pasal 1 ayat (9) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap pekerja migran Indonesia asal daerah yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.”⁴²

Di tempat kerja, pekerja migran terpapar risiko. Status imigrasi mereka saja sudah membuat mereka rentan, belum lagi fakta bahwa banyak industri tempat mereka bekerja—terutama yang dianggap informal sering kali berada di luar cakupan perlindungan hukum ketenagakerjaan.⁴³ Peraturan Daerah ini menekankan pentingnya perlindungan hukum dan kesejahteraan PMI, dengan tujuan memastikan bahwa mereka memperoleh hak-hak mereka dan terlindungi dari berbagai bentuk eksploitasi atau pelanggaran selama masa kerja di luar negeri.

- h. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kabupaten Jember

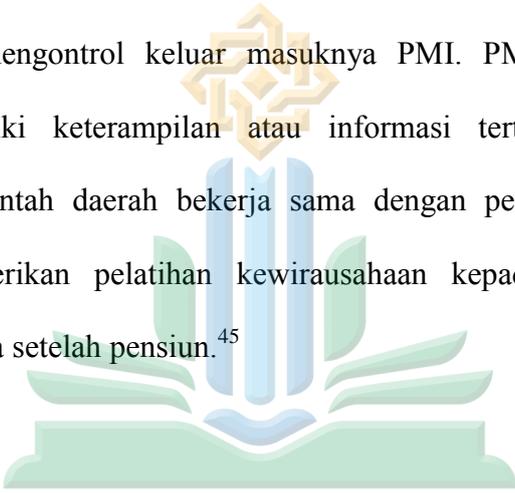
Pasal 1 ayat (8) Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Pelindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia di Kabupaten Jember menyebutkan bahwa “Setiap warga negara Indonesia yang berdomisili di Kabupaten Jember

⁴² Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

⁴³ Any Suryani, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, (Mataram, Sanabil, 2020), 4.

dan memenuhi persyaratan untuk bekerja di luar negeri, ditetapkan sebagai TKI (Tenaga Kerja Sementara).”⁴⁴

Sejak sebelum hingga sesudah bekerja, Desa, Kabupaten/Kota, dan Provinsi memegang peranan utama dalam keterlibatan pemerintah daerah dalam perlindungan PMI. Untuk dapat terlibat, pemerintah daerah terlebih dahulu memberikan informasi tentang permintaan (perintah kerja) yang diajukan oleh perwakilan Indonesia, pengusaha, dan mitra dagang asing. Pemerintah kota menyediakan layanan terpadu dan mengontrol keluar masuknya PMI. PMI yang dikirim harus memiliki keterampilan atau informasi tertentu. Demikian pula, pemerintah daerah bekerja sama dengan pemerintah federal untuk memberikan pelatihan kewirausahaan kepada PMI dan keluarga mereka setelah pensiun.⁴⁵



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁴ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kabupaten Jember.

⁴⁵ Any Suryani, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, (Mataram, Sanabil, 2020), 4.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah-langkah penelitian yang ditemukan dalam proses penelitian untuk mengatasi tantangan pada penelitiannya.⁴⁶ Metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti terbagi menjadi berikut ini:

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan desain penelitian empiris, yang memandang hukum sebagai perilaku nyata atau fenomena sosial tidak tertulis yang dialami orang-orang dalam masyarakat.⁴⁷ Penelitian hukum empiris memandang hukum sebagai perilaku nyata fenomena sosial yang dialami oleh semua anggota masyarakat dan tidak dikodifikasikan dalam undang-undang.⁴⁸

Pendekatan yang digunakan dalam kajian ini adalah metode sosiologis. Pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang menganalisis tentang bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja didalam masyarakat. Lebih jauh, metode ini terkadang disebut sebagai pendekatan sosiologis terhadap hukum. Strategi ini dirancang agar menjadi perilaku sosial yang konsisten, terlembagakan, dan dapat diterima.⁴⁹

Pendekatan ini lebih menitikberatkan pada latar dan pihak-pihak terkait, untuk

⁴⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021), 104-105.

⁴⁷ Martoyo, dan Abdul Jabbar. "Aspek Keadilan dalam Sistem Paroan di Masyarakat Mangar." *Indonesian Journal of Law and Islamic Law (IJLIL)* 5.2 (2023): 62-74.

⁴⁸ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), 80-83.

⁴⁹ Mukti Fajar ND dan Achmad Yulianto, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), 47-49.

mengetahui dan memahami kenyataan yang terjadi dilapangan yang dialami oleh subyek hukum.⁵⁰

B. Subjek Penelitian

1. Data Primer

Data dari sumber primer disebut sebagai sumber data primer. Data primer dikumpulkan dari narasumber, informan, dan responden. Data lapangan berfungsi sebagai sumber data utama untuk studi hukum empiris.⁵¹ Dalam konteks wawancara orang perseorangan yang terlibat dan memiliki kewenangan dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder meliputi informasi yang diperoleh dari kajian pustaka yang tidak diragukan lagi menganut prinsip proteksionis regulasi Pemerintah Kabupaten Jember terhadap pekerja migran Indonesia. Informasi tersebut ditemukan dalam buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan kebijakan publik yang berkaitan dengan perlindungan hukum melalui pembatasan terhadap pekerja migran Indonesia.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang ada di Jalan Kaartini No. 2, Kepatihan, Kaliwades, Kampung Tengah, Kepatihan, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Pda ada penelitian ini membahas terkait dengan Prinsip Perlindungan Hukum dengan melalui Peraturan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Jember.

⁵⁰ Martoyo, dan Abdul Jabbar. "Aspek Keadilan dalam Sistem Paroan di Masyarakat Mangar." *Indonesian Journal of Law and Islamic Law (IJLIL)* 5.2 (2023): 62-74.

⁵¹ Dr. Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), 89.

D. Teknik Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan data diperlukan untuk menentukan data yang akan digunakan guna menjamin keakuratan fakta dan bukti yang dikumpulkan.. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah dokumentasi, observasi, dan wawancara. Pendekatan ini akan dijelaskan, diikuti dengan korelasi dengan pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan sesuai dengan data yang dibutuhkan, yang meliputi hal-hal berikut:

1. Wawancara

Karena penelitian semacam ini dilakukan di lapangan, wawancara merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Wawancara adalah pertemuan antara dua orang bertukar pikiran dan informasi melalui tanya jawab untuk mendapatkan wawasan tentang isu tertentu.⁵²

Peneliti akan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, organisasi Migrant Care, serta pekerja migran baik sebelum bekerja, saat bekerja, dan setelah bekerja sebagai pekerja migran. Mengenai perlindungan hukum PMI melalui peraturan perundang-undangan menjadi pokok bahasan pertanyaan yang diajukan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan kejadian-kejadian sebelumnya. Dalam hal ini, dokumen dapat berupa karya seni tertulis, foto, atau karya monumental seseorang. Terkait karya, seperti biografi, riwayat hidup, dan buku harian, dokumen visual, termasuk gambar, dan sejenisnya. Dalam

⁵² Sugihono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2005), 72.

penelitian kualitatif, studi dokumen merupakan pelengkap metodologi seperti observasi dan wawancara.⁵³

Mengenai metode dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data terkait topik penelitian yaitu prinsip perlindungan hukum yang ditinjau dari peraturan Pekerja Migran Indonesia. Dalam hal dokumentasi ini, peneliti akan mencari dan mengumpulkan dokumen-dokumen seperti foto, artikel, serta dokumen lain yang berkaitan dengan topik penelitian ini serta peneliti dapat menyusunnya agar relevan dengan kebutuhan penelitian.

E. Analisis Data

Analisis data merupakan tugas selanjutnya setelah peneliti menggunakan alat atau prosedur pengumpulan data untuk mengumpulkan sejumlah informasi yang dibutuhkan. Tindakan mengubah data yang bersumber dari masyarakat menjadi format yang mudah dipahami dan ditafsirkan dikenal sebagai analisis data. Setelah semua data terkumpul, analisis data merupakan tahap selanjutnya, yaitu menyederhanakan data ke dalam format yang mudah dipahami dan dibaca. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan metode deskriptif yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data (*rediction*)

Untuk memudahkan analisis peneliti terhadap hasil studi, reduksi data melibatkan pengklasifikasian hasil penelitian lapangan terlebih

⁵³ John W. Creswell, *Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017), 267.

dahulu dan kemudian membaginya menjadi data primer dan data pendukung.

2. Penyajian data (*data display*)

Penyajian data meliputi data dokumentasi, catatan lapangan hasil observasi, dan hasil wawancara. Selain itu, metode analisis data deskriptif diterapkan untuk mengkategorikan berdasarkan permasalahan.

3. Penarikan Kesimpulan (*conclusion*)

Langkah terakhir dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan. Langkah ini meliputi penelaahan data dokumentasi dari asas-asas perlindungan hukum melalui pengaturan Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Jember, catatan lapangan dari hasil observasi, dan hasil wawancara.

F. Keabsahan Data

Teknik triangulasi dapat digunakan oleh peneliti untuk mengonfirmasi keakuratan data. Pendekatan ini merupakan salah satu cara untuk memvalidasi data.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian adalah tahap awal bagi peneliti untuk melakukan penelitiannya. Dalam tahap-tahap tersebut, secara alamiah peneliti melakukan penelitian terlebih dahulu hingga kemudian menulis laporan mengenai subjek penelitian. Tahap-tahap penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan

Sebelum melanjutkan ke tahap seminar proposal penelitian, peneliti harus terlebih dahulu membuat desain, memilih item dan lokasi

penelitian, melakukan wawancara tidak langsung dengan berbagai sumber, dan mengembangkan proposal penelitian.

2. Tahap Lapangan

Tahap lapangan ini meliputi menyempurnakan proposal penelitian, memperoleh persetujuan penelitian, menyiapkan beberapa pertanyaan untuk wawancara, menentukan narasumber, melakukan wawancara dengan narasumber, mengumpulkan data hasil dari wawancara dan melakukan penyusunan pada dari hasil penelitian.

3. Tahap Analisis Data

Tahap analisis data ini, peneliti mengumpulkan temuan laporan dan melakukan analisis data langkah demi langkah, dimulai dengan informasi latar belakang dan berlanjut hingga ke kesimpulan yang diambil dari dokumentasi dan wawancara.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Kabupaten Jember

Provinsi Jawa Timur meliputi Kabupaten Jember. Secara astronomis, Kabupaten Jember terletak antara 113°30' dan 113°45' Bujur Timur dan antara 8°00' dan 8°30' Lintang Selatan. Luas wilayah Kabupaten Jember adalah 3.293,34 km², dikelilingi oleh pegunungan di sisi barat dan timur. Wilayah tengah dan selatan memiliki ciri khas berupa dataran yang subur. Selain itu, Kabupaten Jember memiliki sekitar 82 pulau, dengan Nusa Barong sebagai pulau terbesar. Pegunungan Dieng dan Pegunungan Argopuro yang menjorok ke selatan menuju Samudra Indonesia menjadi dasar Kabupaten Jember. Kabupaten Jember berbatasan dengan Kabupaten Probolinggo, Bondowoso, dan Kabupaten Banyumas. Secara administratif, Kabupaten Jember terbagi atas 226 Desa, 31 Kelurahan, dan 22 Kecamatan.⁵⁴

2. Sejarah Pembentukan Dinas Tenaga Kerja

Departemen Tenaga Kerja pada mulanya berada di bawah Kementerian Amir Syaifudin, Departemen Tenaga Kerja berdiri pada tahun 1947, dan untuk sementara waktu diangkat menjadi Menteri Tenaga Kerja oleh SK Trimurti. Departemen Tenaga Kerja pada masa pemerintahan Hatta berganti nama menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Gerilya Sosial yang dikepalai oleh Menteri RH. Khusna, karena urusan

⁵⁴ <https://jatim.bpk.go.id/kabupaten-jember/> , diakses tanggal 28 Mei 2024, Pukul 21.01 WIB.

sosial menjadi salah satu mandat utamanya. Departemen Tenaga Kerja menjadi landasan lahirnya Ketetapan Kabinet Ampera nomor 75/U/Kep/11/1966 yang dikeluarkan oleh Presidium pada masa Orde Baru. Konsep buruh tidak hanya mencakup lebih dari sekedar buruh itu sendiri, kata buruh itu sendiri diubah untuk menepis anggapan yang keliru bahwa buruh adalah komunis.

Departemen Tenaga Kerja berganti nama menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi pada masa Kabinet Pembangunan II. Namun, urusan koperasi dipindahkan ke Departemen Perdagangan pada masa Kabinet Pembangunan III, dan struktur organisasi terkait kepegawaian tetap sama. Departemen ini menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan transmigrasi hingga tahun 2000. Sebelumnya, departemen ini berada di bawah Departemen Transmigrasi pada masa Kabinet Pembangunan IV.

Dinas Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan kelembagaan, meliputi nama, tugas, susunan organisasi, dan kewenangan, sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan provinsi sebagai daerah otonom, dan Peraturan Daerah Nomor 35 Tahun 2000 tentang Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur. Sebagai akibat dari perubahan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan berganti nama menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Mengenai tata kerja dan susunan organisasi Dinas

Ketenagakerjaan Kabupaten Jember, dapat mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 40 Tahun 2000.

Pemerintah Kabupaten Jember menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2003 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyusul terbitnya Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Nama, tugas pokok, susunan organisasi, dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengalami perubahan akibat adanya peraturan ini, khususnya dengan hadirnya Dinas Transmigrasi.

Pemerintah Kabupaten Jember kemudian menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang diterbitkan pemerintah pada tahun 2007. Menyikapi perubahan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan perubahan organisasi sesuai dengan ketentuan Peraturan Bupati Nomor 49 Tahun 2008 yang mulai berlaku pada bulan Januari 2009 yang mengatur tentang tugas pokok dan tata kerja organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember. Namun, sesuai dengan Peraturan Bupati Jember Nomor 47 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan kegiatan, serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, maka pada tanggal 3 Januari 2017 nama DISNAKERTRANS diubah menjadi DISNAKER. Tugas

pokok, fungsi, dan susunan organisasi mengalami perubahan, begitu pula dengan Dinas Ketenagakerjaan.⁵⁵

3. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja

Visi dan misi yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

Visi:

Sudah waktunya membenahi Jember (*Wes Wayahe Mbenahi Jember*) dengan berprinsip pada sinergi, kolaborasi dan akselerasi dalam membangun Jember.

Misi:

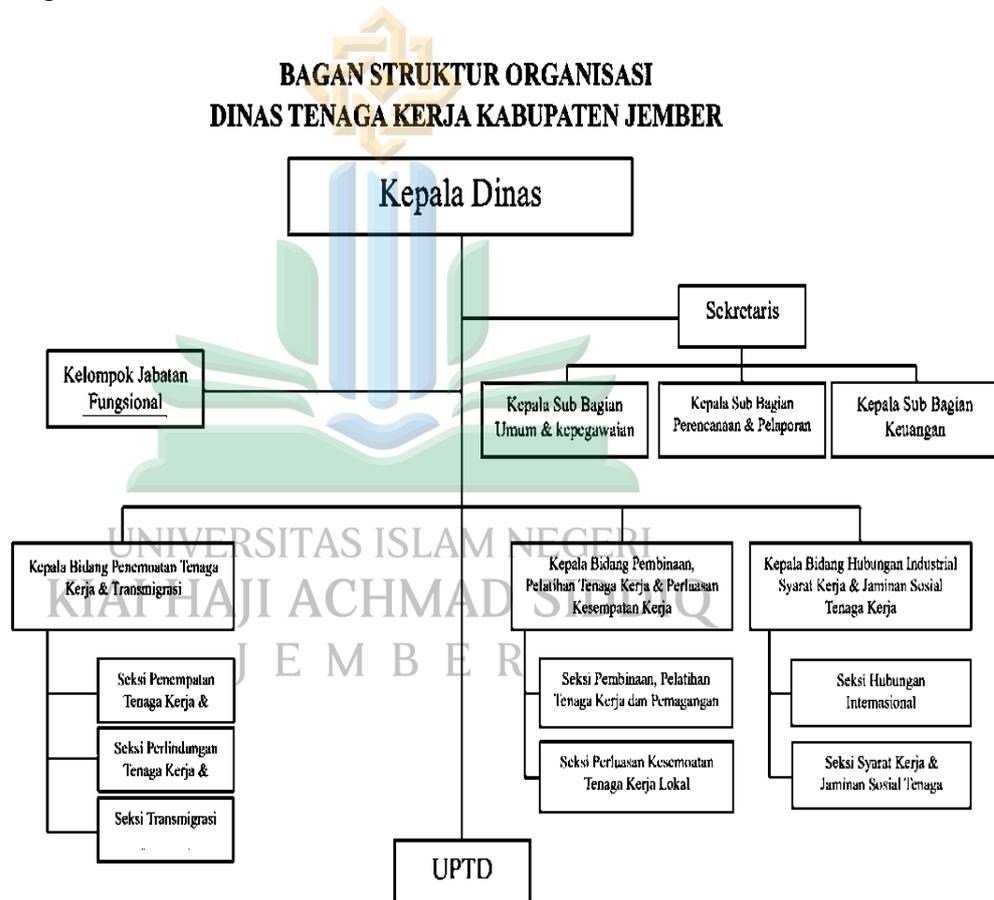
1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan semangat sinergitas dan kolaborasi dengan semua elemen masyarakat yang berbasis potensi daerah.
2. Membangun tata Kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislative, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya.
3. Menuntaskan kemiskinan struktural dan kultural disemua wilayah.
4. Meningkatkan investasi dengan membangun dan mengembangkan sektor-sektor unggulan dengan berbasis kekayaan Sumber Daya Alam, Sumber Daya Manusia dan lingkungan yang lestari.
5. Meningkatkan pelayanan dasar berupa Kesehatan dan Pendidikan dengan sistem yang terintegrasi.
6. Meningkatkan kualitas dan ketersediaan infrastruktur public yang merata di semua wilayah Jember.

⁵⁵ Ade Falilah, "Prosedur Administrasi Pelayanan Pendaftaran Pencari Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember". (Laporan Praktek Kerja Nyata, Universitas Jember, 2017).

7. Pengembangan potensi pariwisata dengan mengedepankan kearifan lokal serta pelestarian budaya.

4. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja

Mengacu pada Peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2021 yang menguraikan peran, tanggung jawab, susunan organisasi, dan tata kerja perangkat daerah Kabupaten Jember. Berikut merupakan bagan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:⁵⁶



⁵⁶ Peraturan Bupati Jember Nomor 5 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kabupaten Jember.

5. Sarana dan Prasarana (Aset)

Selain sumber daya manusia yang berkompeten, untuk mendukung dan melaksanakan program kerja dinas diperlakukan juga sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sudah cukup memadai untuk menunjang operasional program kerja dan kegiatan dinas yaitu antara lain:

a. Bangunan Gedung

Terdapat dua bangunan Gedung yang menunjang operasional Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yakni kantor utama yang berlokasi di Jl. Kartini Nomor 2 Jember dan asrama transito yang berlokasi di Jl. Lumba-lumba Jember.

b. Kendaraan

Kendaraan pendukung operasional dinas terdiri dari kendaraan roda empat dan kendaraan roda dua. Kendaraan dinas roda empat yang dimiliki terdiri dari satu unit kendaraan jabatan dan tiga unit kendaraan operasional, namun tiga unit kendaraan operasional tersebut dalam kondisi kurang layak pakai. Sedangkan kendaraan dinas roda dua yang dimiliki terdiri dari tiga belas buah, namun tiga unit dalam kendaraan rusak.

c. Peralatan dan Perlengkapan

Peralatan dan perlengkapan yang menunjang operasional dinas terdiri dari berbagai jenis diantaranya: meja, kursi, computer, laptop, printer, televisi, AC, kipas angin, lemari arsip, kulkas, telepon/faximile, kamera, sound system, pompa air, dan sebagainya.

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Sebelum memulai analisis data, peneliti berfokus pada penekanan masalah dengan menyajikan data penelitian yang dikumpulkan. yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember

Pemerintah perlu lebih memerhatikan pertumbuhan mobilitas tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Ada dua penyebab utama: pertama, banyaknya masalah kependudukan di negara ini yang memengaruhi faktor sosial ekonomi, khususnya pengangguran dan kemiskinan.. Agar dapat menampung banyak tenaga kerja Indonesia, kedua, negara-negara yang relatif makmur perlu membuka berbagai pilihan lapangan pekerjaan.⁵⁷

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember bertanggung jawab memberikan perlindungan yang sebaik-baiknya kepada TKI sebelum, selama, dan setelah penempatan atau pekerjaan. Dengan tujuan memberikan rasa aman kepada pekerja migran Indonesia dalam proses penempatan, mulai dari tahap pra penempatan sampai dengan selesainya perjanjian kerja dan pemulangan pekerja migran Indonesia ke daerah asal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhtar, selaku Bagian Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, menyatakan bahwa perlindungan terhadap pekerja migran oleh Pemerintah Daerah ini dilaksanakan dengan baik, baik itu

⁵⁷ Dede Wahyudi, "Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran" (Skripsi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2019) 52.

perlindungan secara teknis maupun secara administratif, baik itu pekerja migran yang berangkat secara prosedural maupun nonprosedural.

“Mengenai bentuk perlindungan itu tentunya Pemda atau Dinas Tenaga Kerja sudah melaksanakan dengan baik. Tentunya bentuk perlindungan tidak selalu dari bentuk dokumen, pengaduan-pengaduan langsung, setelah itu pastinya ditindaklanjuti secara tegas dan responsif baik juga PMI yang berangkatnya secara nonprosedural semua dilayani. Juga terkait dengan permasalahan-permasalahan PMI yang diperjadwalkan dulu yang mendapatkan permasalahan.”⁵⁸

Berbeda dengan Dinas Tenaga Kerja, organisasi *Migrant Care* yang ada di Kabupaten Jember ini mengungkapkan bahwa perlindungan terhadap Pekerja Migran ini masih belum efektif atau belum berjalan dengan baik karena terkendala oleh regulasi Perda yang masih belum ada pembaruan. Perda Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 ini merupakan peraturan yang lama, yang cakupannya sangat sempit. Hal ini diperkuat oleh Bapak Indra selaku staff program *Migrant Care* Kabupaten Jember yang menyatakan bahwa:

“Kita selama ini tidak pernah menggantikan posisi negara dalam konteks perlindungan jadi kalau ngomong efektif atau tidak efektif sebenarnya masih sangat jauh. Dalam konteks Perda saja regulasinya masih lama belum ada revisi, belum ada pembaruan dilihat dari situ saja kalau konteksnya progresif sangat belum masih sangat jauh kalau Kabupaten Jember. Makanya kita dorong untuk selalu kita harus sesuaikan perlindungan pekerja yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku bukan terus yang lama tetap dipakai gitu karena sangat berbeda secara substansi, kalau yang lama itu masih memunculkan peran-peran swasta jadi kalau dulu itu kan BPTKIS, swasta untuk penempatan kalau undang-undang sekarang lebih BPTKIS hanya sebatas mengirim, jadi seperti jasa travel kalau yang dulu memang bisa nyari pekerjaan dan segala macam untuk apa memberikan Pendidikan. Kalau sekarang tidak, regulasi yang baru merupakan hal-hal yang masih belum diperbarui makanya konteks seperti itu masih jauh.”⁵⁹

⁵⁸ Muhtar, Diwawancarai Penulis, Jember, 21 Mei 2024.

⁵⁹ Indra, diwawancarai Penulis, Jember, 3 Mei 2024

Dari pernyataan wawancara diatas bahwasanya perlindungan pekerja migran masih belum efektif karena belum adanya pembaruan pada Perda Kabupaten Jember. Peraturan yang lama masih sering adanya peran dari swasta belum adanya regulasi yang baru untuk perlindungan pekerja migran itu sendiri. Agar perlindungan dapat berjalan dengan baik, penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri tetap memerlukan pendekatan filosofis terhadap perlindungan itu sendiri, yaitu dengan menyesuaikan jenis perlindungan dengan permasalahan unik yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia.

a. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Sebelum Bekerja

Pekerja Migran sebelum bekerja atau menjadi Calon Pekerja migran ini diwajibkan untuk melengkapi persyaratan salah satunya adalah dokumen. Dokumen disini bukan hanya digunakan sebagai bukti bahwa pekerja migran berangkat secara prosedural tetapi juga dengan adanya dokumen ini pekerja migran mendapatkan hak dalam perlindungan. Seperti yang disampaikan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia yaitu Ibu Ana Himatul Aliyah yang akan berangkat ke Malaysia:

“Sebelum berangkat yang saya tahu itu calon pekerja migran harus melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan seperti visa, kontrak kerja, atau surat izin. Berkas itu menjadi persyaratan sebelum berangkat ke luar negeri. Dan saya juga mendapatkan pembelajaran bahasa negara tujuan saya yaitu negara Malaysia.”⁶⁰

⁶⁰ Ana Himatul Aliyah, Diwawancarai Peneliti, Jember, 5 Mei 2024.

Lebih lanjut Ibu Ana Himatul juga menyampaikan mendapatkan pelatihan tentang bagaimana pekerjaan yang akan dilakukan disana. Beliau akan menerima pelatihan dalam keterampilan manajemen rumah tangga, termasuk memasak, membersihkan, menyetrika, mencuci, dan merawat lantai, karena dia akan bekerja sebagai pekerja rumah tangga..

“Saya mendapatkan pelatihan bagaimana saya nanti akan mengurus rumah tangga. Jadi saya diajari mencuci pakaian, menyetrika baju, memasak, membersihkan lantai. Pokoknya saya bener-bener diajari bagaimana mengurus rumah tangga disana.”⁶¹

Selain Ibu Ana Himatul tadi Muhammad Sholikhin yang merupakan saat ini sedang bekerja di Korea Selatan menyampaikan terkait adanya pelatihan tentang Bahasa Korea Selatan dan beliau juga diberikan pengetahuan mengenai adat atau kebiasaan yang ada di negara Korea Selatan:

“Selama saya menunggu dari pemanggilan dari pihak pemberi kerja saya belajar tentang Bahasa Korea di tempat sekolah Bahasa. Saya juga diberi tahu tentang bagaimana kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh orang Korea. Supaya ketika disana tidak kaget dengan kebiasaan mereka yang tentunya tidak sama dengan kebiasaan yang ada di Indonesia. Karena saya akan bekerja di Korea Selatan jadi ada persyaratan untuk mengikuti pelatihan”⁶²

Dinas Tenaga Kerja juga menyampaikan bahwa PMI yang akan berangkat ke Jepang dan Korea Selatan ini harus mengikuti pelatihan. Hal ini disampaikan oleh Bapak Muhtar selaku Administrasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Jember:

⁶¹ Ana Himatul Aliya, Diwawancarai Penulis, Jember, 5 Mei 2024

⁶² Muhamad Sholikhin, Diwawancarai Penulis, Jember 13 Mei 2024

“PMI yang akan berangkat ke Jepang peserta atau pencakarnya itu harus mengikuti pelatihan melalui Lembaga yang terakreditasi oleh pemerintah tentunya. Sama dengan Korea Selatan, jadi yang menyeleksi atau merekrut itu pemerinah langsung yaitu Dinas Tenaga Kerja. Kalau yang ke Korea Selatan sama tetapi ranahnya ke BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia).⁶³

Berdasarkan hasil wawancara penulis dapat dikatakan bahwa perlindungan Calon PMI sudah mendapatkan perlindungan dari Dinas Tenaga Kerja. Terbukti dari pengetahuan mereka tentang adanya perlindungan terhadap PMI. Tidak hanya itu, Calon PMI juga merasa mendapatkan pelayanan, pendidikan, pelatihan, bahkan informasi atas pelaksanaan dari tempat dimana mereka akan bekerja, serta perlindungan terhadap dokumen-dokumen para calon PMI.

Maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagai pelindung dari Pekerja Migran Indonesia sudah menerapkan Pasal 8 Undang-Undang No. 18 Tahun 2018 tentang Perlindungan PMI serta Pasal 12 dan 13 Perda Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan TKI.

b. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Selama Bekerja

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengawasi dan membina lembaga penempatan dan perlindungan tenaga kerja migran Indonesia. Pertama, lembaga yang membantu penempatan dan keselamatan pekerja migran asal Indonesia diberikan dukungan yang

⁶³ Muhtar, Diwawancarai Penulis, Jember, 21 Mei 2024.

terkoordinasi dan terpadu. Kedua, penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dapat dipantau oleh masyarakat.⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Desa Peduli Buruh Migran (Desbumi) Desa Wonoasri Ibu Sri Jum'ati beliau mengatakan:

“Kalau dulu belum tahu tentang perlindungan hukum ini, kita tahu setelah mengikuti organisasi *Migrant Care*. Kalau dulu kan kayak Undang-Undang itu belum tahu yang penting kita bekerja, setelah bekerja kita pulang. Yang penting kita sudah mendapatkan hasil kemudian melakukan usaha dirumah. Kalau sekarang kan ada Undang-Undangnya untuk melindungi temen-temen PMI. Saya tahu tentang peraturan ini setelah saya pulang dirumah. Waktu saya disana itu tidak mengerti tentang peraturan ini.”⁶⁵

Dari pernyataan Ibu Sri Jum'ati selama bekerja di luar negeri tidak mengetahui tentang adanya perlindungan terhadap PMI, tetapi setelah pulang dan ikut organisasi pemberdayaan mantan PMI yaitu *Migrant Care* menjadi mengerti tentang perlindungan PMI. Sedangkan Muhammad Sholikhin yang saat ini sedang bekerja di Korea Selatan bahwa selama berada di negara tersebut dia mengetahui dengan adanya perlindungan terhadap PMI. Selain itu, pengawasan, pemantauan, dan pembekalan terhadap PMI ini juga dialami oleh PMI selama berada di Korea Selatan.

“Dari saya sebelum berangkat itu sudah dibekali, sudah diberi tahu tentang peraturan perlindungan PMI itu. Saya juga diberi tahu jika terjadi permasalahan kepada saya seperti tidak digaji, sakit, adanya kekerasan, penganiayaan, atau ketidaksesuaian dengan kontrak kerja itu lapor saja pada kedutaan atau lapor kepada pemerintah intinya melakukan pengaduan kepada pihak-pihak yang bersangkutan. Selama saya disini saya merasa diawasi karena saya berangkat secara legal yang jelas nama saya ada pada kantor kedutaan Korea Selatan tercatat

⁶⁴ Any Suryani, “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”, (Mataram: Sanabil, 2020), 95.

⁶⁵ Sri Jum'ati, Diwawancarai Penulis, 3 Mei 2024.

sebagai Pekerja Migran Indonesia. disana juga tercatat bahwa pekerjaan saya di pabrik, ketika nanti saya pindah atau ganti tempat kerja saya juga harus lapor pada kantor kedutaan. Yang jelas ketika saya berangkat ke Korea ini pemerintah yang ada di Indonesia maupun di Korea itu tahu mengenai keberadaan saya.⁶⁶

Dinas Tenaga Kerja juga sampai saat ini sudah melakukan kewajibannya sebagai pelindung dari PMI selama bekerja. Menurut Bapak Muhtar selaku Administrasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, memang demikian adanya., beliau mengatakan bahwa:

“Bagian dari karyawan di Dinas Tenaga Kerja itu sudah melakukan tugas yang ditugasi oleh pimpinan dan tentunya ada peraturan yang melekat dari pemerintah. Jadi salah satunya sebagai petugas rekrut yaitu bertugas untuk mengontrol dan mengawasi dari pra hingga berangkat. Setiap bulan dikontrol bagaimana PMI tersebut merasa nyaman atau mengalami suatu hal, nah yang tahu tentang itu adalah petugas rekrut itu tadi. Setiap ada permasalahan Dinas Tenaga Kerja pasti akan memantau dan berupaya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut atas dasar laporan dari BP2MI, PT, atau bahkan KBRI yang ada di negara tertuju. Jadi saling koordinasi dan menjadi lebih mudah untuk menangani tentang perlindungan PMI.”⁶⁷

Dari beberapa hasil wawancara yang mendapatkan beberapa argumen dan dapat ditarik kesimpulan bahwa selama bekerja PMI sudah mendapatkan perlindungan, berupa perlindungan dalam bentuk pengawasan dan pemantauan. Saat ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam melindungi para PMI sudah baik dibandingkan dengan sebelumnya. Hal ini juga dapat menyebabkan sedikitnya pekerja migran yang berangkat secara illegal.

⁶⁶ Muhammad Sholikhin, Diwawancarai Penulis, Jember 13 Mei 2024

⁶⁷ Muhtar, Diwawancarai Penulis, Jember 21 Mei 2024.

Tenaga kerja Indonesia di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember mendapatkan perlindungan selama penempatan kerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Pelindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia. Peraturan ini meliputi pemantauan dan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Migran Indonesia selama bekerja di luar negeri serta pendataan calon Tenaga Kerja Migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember telah melaksanakan Pasal 14 angka 1 Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Pelindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Jember.

c. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Setelah Bekerja

Pekerja Migran wajib kembali ke daerah asal masing-masing setelah berakhirnya perjanjian kerja, kecuali jika diberikan perpanjangan. Setiap PMI yang hendak kembali ke Indonesia wajib memberitahukan kepada Kedutaan Besar atau Perwakilan RI di negara tempat bekerja. Pemberi kerja menanggung semua biaya yang terkait dengan pemulangan PMI namun, PMI yang mengalami masalah dengan perjanjian kerja atau pihak lain bertanggung jawab untuk membiayai sendiri kepulangan mereka.

Wawancara dengan mantan buruh migran yang pernah bekerja di Arab Saudi dilakukan oleh peneliti yaitu kepada Ibu Nurul Hidayah menyatakan:

“*Alhamdulillah* waktu pulang diberikan kelancaran, setelah cari tiket saya langsung pulang. Waktu saya habis kontrak terus saya pulang dan yang memberikan tiket untuk saya pulang itu majikan saya bukan saya pribadi.”⁶⁸

Berbeda dengan ibu Lisa Lidyawati yang mengalami permasalahan yaitu sakit disaat bekerja di Hongkong beliau dalam kepulangannya di Indonesia membiayai perjalanan pulang sendiri. Ibu Lisa Lidyawati Beliau menyatakan bahwa:

“Saya bekerja menjadi pekerja migran itu usia masih 17 tahun dan belum memiliki KTP, usia saya disana dipalsukan dan mengalami pemalsuan dokumen terus saya disana bekerjanya ekstra di usia saya yang masih segitu akhirnya saya tidak kuat dan sering keluar masuk rumah sakit sekitar 4 bulan saya pulang. Waktu itu saya sudah ngobrol dengan majikan kalo saya sering sakit, sebenarnya saya disuruh sampai habis perjanjian kontraknya dan potongan kontraknya itukan 6 bulan, tapi karena saya tidak mau akhirnya saya pulang. Diperjanjian itu saya bekerja sebagai pembantu rumah tangga dengan mengurus 1 anak, tetapi sampai sana saya mengurus 3 anak. Waktu pulang itu saya dijemput oleh PT tapi karena saya tidak mau kembali ke PT akhirnya paspor saya disita dan dijual. Dan pihaknya itu tidak peduli saya pulang dalam keadaan sakit. Pulangnya saya biaya sendiri, dari Surabaya ke rumah tapi dari Hongkong ke Indonesia itu majikan yang memberikan tiket pulang. Yang penting saya dipulangi saya tidak mengurus meskipun biaya sendiri, yang penting saya sampai rumah.”⁶⁹

Hasil wawancara penulis mengungkapkan bahwa pemberi kerja atau Perusahaan yang dimaksud menanggung semua biaya yang terkait dengan pemulangan karyawan ke kampung halaman, tetapi dalam situasi di mana buruh migran membayar sendiri biaya pemulangan mereka itu disebabkan oleh pekerja migran tersebut mendapatkan masalah dengan majikan atau dengan perjanjian kerjanya. Hal ini menjadikan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember untuk memberikan

⁶⁸ Nurul Hidayah, Diwawancarai Penulis, Jember, 3 Mei 2024.

⁶⁹ Lisa Lidyawati, diwawancarai Penulis, Jember, 3 Mei 2024.

fasilitas atau pertanggungjawaban atas kepulangan dari pekerja migran yang mengalami permasalahan, sakit bahkan pekerja migran yang meninggal dunia ditempat mereka bekerja.

Setelah pengaturan ketenagakerjaan terpenuhi, perlindungan bagi mantan pekerja migran pun dilaksanakan. Di bawah pengawasannya, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember melakukan pencatatan statistik pekerja migran yang kembali ke daerah asal, membuat laporan hasil kepulangan, dan memberikan perlindungan kepada pekerja migran selama dalam perjalanan. Hal ini dilakukan untuk mencegah pihak-pihak yang tidak berwenang melakukan tindakan yang dapat mengganggu perjalanan pekerja migran dari dan ke tempat kerja.

Pemberian perlindungan kepada mantan pekerja migran setelah mereka bekerja oleh Dinas Tenaga Kerja diatas belum sesuai dengan Perda Kabupaten Jember yang ada yaitu pada Pasal 23 tersebut Dinas bertugas untuk menangani setiap kasus yang terjadi pada pekerja migran, tetapi yang terjadi adalah masih banyak pekerja migran yang mengalami permasalahan mereka menyelesaikan permasalahan itu sendiri hingga membiayai kepulangan ke daerah mereka dengan biaya sendiri. Hal ini menyebabkan kerugian kepada PMI dalam kepulangannya.

Dinas dalam ini sangat kurang memantau dalam hal permasalahan hingga adanya PMI yang berangkat secara illegal dan nonprosedural. Maka dapat disimpulkan bahwa Disnaker Kabupaten

Jember dalam memberikan perlindungan pada mantan pekerja migran ini kurang baik. Tetapi dalam hal pemberdayaan terhadap purna PMI Disnaker Kabupaten Jember melakukan pelatihan-pelatihan seperti contohnya, membuat batik *ecoprint*, membuat aneka makanan dan yang lainnya.

2. Problematika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember

a. PMI Berangkat Secara Nonprosedural

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap pekerja migran tentunya pemerintah daerah yaitu Dinas Tenaga Kerja mengalami problematika. Problematika yang terjadi bukan hanya dari pemerintah saja tetapi dari PMI itu sendiri. Hal ini disampaikan oleh Bapak Muhtar selaku Administrasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Jember :

“Mengenai problematika terkait pelaksanaan pelayanan perlindungan, jadi pekerja migran yang bekerja secara nonprosedur yang mana kita tidak bisa memaksa, tidak bisa memantau akan tetapi pemerintah tidak tinggal diam sudah melaksanakan sosialisasi ke setiap desa-desa terutama dikantong-kantong PMI melalui DESBUMI, jadi sudah lengkap sekali. Jadi suatu saat ada laporan seperti itu Dinas tentunya akan tetap menindaklanjuti.”⁷⁰

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember hingga kini masih terus berupaya melakukan edukasi dan sosialisasi kepada para calon TKI agar menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan dan membantu mereka menjadi TKI sukses di luar negeri. Selain itu Dinas juga merangkul

⁷⁰ Muhtar, diwawancarai Penulis, Jember, 30 Mei 2024.

dan bekerja sama dengan Perusahaan penyalur PMI, organisasi PMI, dan beberapa kalangan PMI. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan lengkap mengenai prosedur penempatan maupun ketentuan perjanjian kerja guna untuk melaksanakan hak PMI selama masa kontrak kerjanya.

Jumlah pekerja migran yang dipekerjakan di luar negeri dan jumlah pekerja yang ingin bekerja di luar negeri terus meningkat, dan hal ini sejalan dengan meningkatnya insiden perlakuan tidak manusiawi terhadap pekerja migran. Sebagian besar masalah yang dihadapi pekerja migran adalah akibat kesalahan yang dilakukan PMI saat bekerja di luar negeri. Hal ini dapat terjadi akibat calon pekerja migran yang kurang paham akan prosedural yang harus dilakukan.

b. Tingkat Pendidikan PMI

Ketentuan pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dijelaskan bahwa setiap calon PMI untuk dapat menjadi PMI yang baik wajib memenuhi syarat-syarat berikut:

- 1) Berusia minimal 18 (delapan belas) Tahun
- 2) Memiliki kompetensi
- 3) Sehat jasmani dan Rohani
- 4) Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial
- 5) Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan

Pada Angka 1 menetapkan bahwa pekerja migran harus berusia setidaknya delapan belas (18) tahun, yang merupakan usia di mana mereka siap untuk mulai bekerja. Kemudian syarat yang kedua yaitu

memiliki kompetensi, syarat tersebut bertujuan untuk membuat pekerja migran memiliki kemampuan dalam bidangnya. Persyaratan yang ada dalam ketentuan tersebut agar meminimalisir adanya kasus atau permasalahan pada pekerja migran.

Bapak Muhtar selaku Administrasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Jember mengatakan :

“Faktor pendidikan juga menjadi rintangan bagi kami. Jadi kalau diberikan pendidikan yang benar mulai dari keluarga itu akan membuahkan hasil. Pendidikan itu penting sekali misalnya, orang yang rawan yaitu orang tidak mengerti atau tidak paham sama sekali bagaimana cara bekerja ke luar negeri yang aman. Apabila ada laporan mengenai pekerja migran yang mengalami deportasi bahkan ditahan disana atau yang lainnya, jika ada laporan seperti itu Dinas Tenaga Kerja akan menyikapi secara responsif. Jadi kebanyakan Dinas Tenaga Kerja ini melayani PMI yang berangkat secara nonprosedural.”⁷¹

Pekerja Migran yang lemah dalam pikiran dan cara pandang yang lemah menyetujui semua kebijakan yang ditetapkan oleh Perusahaan, sulit untuk menciptakan pekerja yang berpikir kritis dan berani membela kebenarannya. Oleh karena itu, rendahnya tingkat pendidikan mereka membuat mereka pasrah dan diam dalam menerima keadaan.

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran, calon PMI harus berusia minimal 18 tahun dan memiliki ijazah SMA atau sederajat. Pembatasan mengenai rendahnya tingkat pendidikan dan usia Pekerja Migran Indonesia di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tersebut

⁷¹ Muhtar, Diwawancarai Penulis, Jember, 30 Mei 2024.

tidak sesuai dengan undang-undang tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Pasal 14 Peraturan Daerah Kabupaten Jember yang mengatur tentang pelayanan, penempatan, dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia belum dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember.

Meski belum mampu menghentikan praktik calo yang dapat merugikan PMI, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember terus berupaya. Dinas Tenaga Kerja akan terus berinteraksi dengan masyarakat dan calon PMI, memastikan mereka tidak berangkat melalui calo yang belum jelas legalitasnya.

c. Perusahaan Jasa Penyalur PMI

Upaya yang dilakukan Disnaker terhadap calon PMI yaitu dengan memberikan sosialisasi dan edukasi agar para PMI mengikuti peraturan dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan. Tetapi banyak dari PMI yang ingin bekerja di luar negeri secara instan sehingga menggunakan Perusahaan jasa penyalur PMI serta calo-calo yang mereka tidak ketahui legalitasnya.

Hal ini disampaikan oleh Bapak Muhtar, selaku Administrasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Jember

“Akan tetapi masih ada kendala yang lain karena sebegitu lihaihnya, sebegitu pinternya para Perusahaan Jasa Penyalur PMI yang belum jelas legalitasnya, dengan melalui pelaku-pelaku atau orang yang bertujuan untuk membujuk rayu, mengiming-imingi bekerja ke luar negeri secara instan dan dapat pekerjaan itulah yang menjadi penyebab permasalahan itu terjadi dan membuat kami kesusahan dan kewalahan dalam menghadapi

PMI yang berangkat melalui PT yang belum jelas dan belum ada kerja sama dengan Disnaker.”⁷²

Sejalan dengan apa yang terjadi pada mantan PMI yaitu Ibu Lisa Lidyawati yang mengalami permasalahan pada Perusahaan Jasa Penyalur PMI. Beliau mengatakan bahwa:

“Sebelum saya berangkat, selama 3 bulan saya ada di PT itu disana saya disembunyikan. Kan di PT itu ada sidak Polisi, kalau usianya dibawah umur itu tidak boleh diberangkatkan. Akhirnya waktu itu saya disembunyikan di Malang. Jadi di PT itu tidak belajar Bahasa saya, di PT yang untuk mengurus dokumen itu 1 bulan kemudian 2 bulan itu saya disembunyikan di Malang, sedangkan PTnya itu ada di Surabaya. Jadi yang umurnya masih dibawah 17 tahun itu disembunyikan di Malang. Kemudian saya dikembalikan di Surabaya dan diberangkatkan, jadi bener-bener tidak tahu apa-apa di negara saya bekerja bahasanya pun saya tidak tahu. Karena disana saya sakit akhirnya dipulangkan. Dan ketika dipulangkan saya masih cekcok dengan polisi maupun agensi yang ada disana, tapi pada akhirnya saya dipulangkan dengan syarat paspor saya ditahan dan paspor saya kemudian di jual belikan.”⁷³

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa adanya Perusahaan-Perusahaan jasa penyalur PMI yang belum resmi ini sangat menjadi problematika atau kendala dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember maupun para PMI tersebut. Banyak dari calon PMI diluaran sana yang ingin bekerja dengan cepat karena dari faktor ekonomi. Sehingga banyak yang tergiur dengan ajakan Perusahaan jasa dengan melalui calo-calo kemudian berangkat secara nonprosedural dan ini membuat Dinas kesusahan dalam pengawasan terhadap PMI di tempat mereka bekerja.

⁷² Muhtar, diwawancarai Penulis, Jember, 30 Mei 2024.

⁷³ Lisa Lidyawati, diwawancarai Penulis, Jember, 3 Mei 2024.

Dari banyaknya PMI yang berangkat melalui PT jasa penyalur PMI yang belum ada kerjasama dengan Dinas maka ketika mereka mengalami permasalahan di negara mereka bekerja tentunya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi, memonitoring, pemberian layanan, dan pemberian bantuan hukum dalam penyelesaian kasus pada PMI.

3. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia melalui Peraturan Daerah di Daerah Kabupaten Jember

Didalam melindungi para PMI yang berasal dari Kabupaten Jember, Pemerintah Daerah beserta DPRD Kabupaten Jember telah membuat payung hukum yang tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kabupaten Jember. Peraturan ini mengatur mengenai kewajiban Pemerintah Daerah Kabupaten Jember dalam memberikan perlindungan kepada para PMI, seperti memberikan pelayanan kepada calon PMI, memberikan bantuan, pendampingan, dan fasilitas penyelesaian masalah pada saat penempatan PMI, serta memberdayakan mantan PMI.

Ketentuan Pasal 1 Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008, Tenaga Kerja Indonesia asal Jember yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memiliki tanda bukti kependudukan Kabupaten Jember dan yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri.

Menurut Bapak Anggar Wahyu selaku Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Bidang IT Dinas Tenaga Kerja menyatakan bahwa :

“Mengenai Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ini masih *digodog*, jadi belum diterbitkan tapi tahap pembuatan, dan masih berupa rancangan. Yang saat ini digunakan yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia dan tahapannya masih berjalan kemungkinan akhir tahun ini diterbitkan. Untuk Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 tahun 2008 ini masih berlaku, cuma saat ini pembaruannya dari itu.”⁷⁴

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia dengan menggunakan payung hukum Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia, bukan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Jember. Hal ini sebagai bentuk pemutakhiran peraturan daerah yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengatur secara menyeluruh tiga (tiga) pilar perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, yaitu perlindungan sebelum bekerja, perlindungan selama bekerja, dan perlindungan setelah bekerja. Dan di Perda Kabupaten Jember No. 5 Tahun 2008 belum secara jelas menjelaskan ketiga prinsip perlindungan tersebut. Tetapi, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam melaksanakan perlindungan sebelum penempatan telah melakukan sosialisasi terkait penempatan PMI,

⁷⁴ Anggar Wahyu, diwawancarai penulis, Jember, 21 Mei 2024.

kemudian memberikan pelayanan baik berupa pelayanan administrasi maupun pelayanan teknis.

Pada masa penempatan, Dinas Tenaga Kerja juga menindaklanjuti atas pengaduan oleh PMI dan melakukan pemantauan serta pengawasan pada PMI. Selanjutnya, dalam perlindungan purna PMI Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember telah melaksanakan pemberdayaan dan pelatihan kerja pada purna PMI.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam melindungi PMI melakukan kerja sama dengan organisasi *Migrant Care*. *Migrant Care* berperan sebagai fasilitator dalam perlindungan PMI di luar negeri, didalam perjalananya berinisiatif membuat Desa Peduli Buruh Migran (Desbumi). Desbumi ini dibentuk untuk membantu peran dan tanggungjawab Pemerintah Daerah Kabupaten Jember dalam melindungi PMI dan anggota keluarganya. Desbumi sendiri sudah terbentuk banyak di beberapa Desa di Kabupaten Jember, seperti Desa Ambulu, Sabrang, Wonoasri, Kesilir dan masih banyak lagi.

Menurut Bapak Indra selaku staff program *Migrant Care* Kabupaten Jember dalam perlindungan PMI melalui peraturan daerah di Kabupaten Jember mengungkapkan bahwa:

“Sangat perlu adanya pembaruan, karena gini pasca undang-undang 39 itu sebenarnya Indonesia itu sudah meratifikasi konfenen ILO menjadi undang-undang nomor 6 tahun 2012 tentang ratifikasi konfenen ILO yang itu memuat tentang hak-hak buruh migran, jadi itu saja sudah tidak masuk dengan regulasi yang baru apalagi yang terbaru ini di undang-undang 18 itu, apalagi secara substansinya sama sekali tidak relevan makanya penting untuk segera direvisi atau dibuat baru untuk sebagai penggantinya itu ya karena itu regulasinya sudah lama berubah, beberapa kali sudah ada ratifikasi konvenen ILO juga di Undang-Undang No. 6

tahun 2012 ada juga undang-undang yang baru nomor 18 tahun 2017 tapi di Jember sendiri masih pakai yang lama. Itu semangatnya juga sangat berbeda.”⁷⁵

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perlindungan TKI melalui peraturan daerah ini belum terlaksana secara ideal karena belum ada peraturan baru tentang perlindungan TKI di Kabupaten Jember. Akibatnya, masih kurangnya pelaksanaan perlindungan TKI oleh pemerintah dan masyarakat. Tetapi pemerintah berupaya dalam menerbitkan atau melakukan pembaruan mengenai peraturan perlindungan pekerja migran ini.

C. Pembahasan Temuan

Pelaksanaan perlindungan melalui pengaturan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember yang telah ditetapkan dengan melakukan analisis data, mengkaji teori-teori yang ada, serta mengkaji hubungan keduanya untuk menjawab rumusan masalah penelitian, merupakan bukti adanya data yang diperoleh melalui teknik penelitian yang telah dilakukan. Mengenai hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember

a. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Sebelum Bekerja

Pada setiap tahapan proses migrasi, perlindungan pekerja migran menjadi perhatian penting. Oleh karena itu, PMI berhak atas perlindungan pada setiap tahapan siklus yang dilalui. Proses migrasi merupakan siklus yang dimulai di daerah asal (pendaftaran dan

⁷⁵ Indra, Diwawancarai Penulis, Jember, 3 Mei 2024.

persiapan keberangkatan), berlanjut selama perjalanan menuju negara tujuan untuk bekerja, menetap, dan bekerja selama masa kontrak kerja, serta berakhir dengan kepulangan ke daerah asal. Oleh karena itu, berbagai pihak baik di dalam negeri maupun di luar negeri bertanggung jawab untuk menjamin perlindungan PMI.⁷⁶

Ketentuan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No. 17 Tahun 2018 tentang perlindungan PMI, dijelaskan perlindungan prakerja mencakup seluruh upaya perlindungan yang dilakukan PMI sejak pendaftaran hingga keberangkatan PMI ke negara tujuan. Kemudian, sesuai aturan dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2018 tentang Perlindungan PMI, perlindungan administratif seperti kebenaran dan keabsahan dokumen penempatan, serta syarat-syarat kerja diberikan kepada PMI sebagai perlindungan prakerja. Kemudian, perlindungan teknis yang meliputi layanan LTSA, perlindungan PMI, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas calon PMI, serta sosialisasi dan penyebaran informasi.

Para calon pekerja migran yang berada di Kabupaten Jember ini sudah banyak yang mengetahui tentang adanya perlindungan terhadap calon PMI. Perlindungannya berupa perlindungan pelayanan, pelatihan, sosialisasi, dan perlindungan dokumen para calon PMI. Pernyataan tersebut dibenarkan oleh Bapak Muhtar selaku Administrasi bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi Disnaker mengatakan bahwa Disnaker sudah melaksanakan dengan

⁷⁶ Mita Noveria, DKK., “*Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Kesepakatan dan implementasinya*”, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2020), 4.

baik dalam melindungi para pekerja migran, dan perlindungan tidak hanya dokumen saja tetapi juga pelatihan dan pelayanan.

Selain itu, calon PMI dan pekerja migran mengatakan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember memberikan sosialisasi, pelatihan, dan layanan yang sangat baik. Berkat pemahaman hukum yang lebih baik dari kalangan PMI, saat ini masyarakat lebih patuh terhadap hukum. Rendahnya pemahaman masyarakat terhadap hukum juga akan berdampak pada rendahnya tingkat kepatuhan. Berdasarkan hasil penelitian, para pekerja migran dan calon pekerja telah memiliki pemahaman yang baik tentang perlindungan hukum.

Pelaksanaan dari perlindungan hukum pada calon PMI dalam implementasi Perda ini sudah berjalan dengan semestinya. Data menunjukkan bahwa beberapa upaya yang dilakukan Disnaker terhadap perlindungan PMI ini sudah terlaksana pada para pekerja migran. Hal ini sesuai dengan Pasal 8 UU No. 17 Tahun 2018 serta Pasal 12 dan 13 Perda No. 5 Tahun 2008.

b. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Selama Bekerja

Tujuan pengiriman pekerja migran ke luar negeri adalah untuk memberikan hak yang sama dan kesempatan upah yang baik bagi pekerja. Pencapaian tujuan ini mempertimbangkan sejumlah faktor, termasuk hak asasi manusia, perlindungan hukum, martabat, kesempatan kerja yang adil, dan penyediaan tenaga kerja yang sejalan dengan prioritas nasional.

Karena pengiriman tenaga kerja ke luar negeri sering kali menimbulkan masalah, maka baik pemerintah maupun masyarakat harus melindungi tenaga kerja migran yang bekerja di luar negeri. Program perlindungan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Jember dirancang untuk menjaga agar tenaga kerja migran tetap aman. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan rasa aman kepada tenaga kerja migran selama mereka ditempatkan.

Perlindungan selama penempatan dilaksanakan pada saat PMI berada di luar negeri. Disnaker Jember dalam memberikan perlindungan PMI tersebut yaitu dengan pemantauan, pengawasan, serta melakukan pendataan pada saat PMI tiba di negara tujuan. Tidak hanya itu, PMI yang mengalami permasalahan, sakit, deportase, hingga meninggal dunia Dinas memberikan fasilitas repatriasi atau bantuan pemulangan kepada PMI. Hal ini sesuai dengan Pasal 14 Perda No. 5 Tahun 2008 tentang pelayanan, penempatan, dan perlindungan TKI.

c. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Setelah Bekerja

Pemerintah pusat bekerja sama dengan pemerintah daerah untuk memberikan perlindungan pascakerja bagi pekerja migran. Informasi mengenai kelanjutan dan/atau pembaruan perjanjian kerja pekerja migran untuk perlindungan pascakerja harus diberikan oleh lembaga penempatan pekerja migran kepada perwakilan Indonesia di negara tujuan.⁷⁷ Prosedur pemulangan atau perpanjangan perjanjian

⁷⁷ Any Suryani, Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, (Mataram: Sanabil, 2020), 118.

kerja selanjutnya dapat diikuti oleh pekerja migran yang tidak menemui kendala, berdasarkan hasil verifikasi.

Perlindungan terhadap mantan PMI dilakukan ketika perjanjian kerja sudah selesai. Disnaker Jember memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan dengan mendata dan menerima laporan keputugan para PMI yang akan kembali ke daerah asalnya. Disnaker Jember juga berwenang memberikan fasilitas keputugan PMI ketika PMI mengalami permasalahan. Tidak hanya itu, PMI yang sudah pulang juga perlu mendapatkan fasilitas pemberdayaan.

Menurut data hasil penelitian pemberian perlindungan oleh Disnaker Jember kepada mantan PMI yang mengalami permasalahan masih belum sesuai karena adanya PMI yang berangkat secara ilegal sehingga membuat PMI mengurus keputugan dengan biaya sendiri. Hal ini menyebabkan kerugian kepada PMI.

Tetapi, dalam hal pemberdayaan terhadap PMI Disnaker Jember memberikan pelatihan-pelatihan seperti contohnya batik *ecoprint*, membuat aneka makanan yang akan dijual, dan yang lainnya. Organisasi *Migrant Care* bekerja sama dengan Desbumi dan Disnaker Jember juga sering melakukan kegiatan-kegiatan positif dengan maksud untuk pemberdayaan terhadap purna PMI.

2. Problematika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember

Dapat dikatakan bahwa buruh migran Indonesia adalah pahlawan tanpa tanda jasa dalam devisa negara, yang membantu menanggulangi

pengangguran di sana. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sama-sama bertanggung jawab atas keselamatan buruh migran Indonesia. Kemampuan pemerintah untuk melindungi pekerja migran menjadi masalah bagi mereka.

Pemerintah tentunya mengalami problematika mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia. Dinas Tenaga Kerja sendiri mengalami permasalahan yaitu:

a. PMI Berangkat Secara Nonprosedural

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap pekerja migran tentunya Disnaker Jember mengalami problematika. Problematika yang terjadi bukan hanya dari pemerintah saja tetapi dari PMI itu sendiri.

Dalam rangka memastikan PMI menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, Dinas Ketenagakerjaan berupaya melakukan sosialisasi dan edukasi kepada calon PMI. Tetapi banyak dari PMI yang ingin bekerja di luar negeri secara instan sehingga menggunakan jasa penyalur PMI atau calo-calo yang mereka tidak ketahui legalitasnya. Sehingga menimbulkan para PMI untuk berangkat secara nonprosedural.

Pekerja migran yang berangkat secara nonprosedural ini sangat rawan terjadi adanya perlakuan yang tidak manusiawi dan permasalahan-permasalahan lainnya yang dapat merugikan PMI itu sendiri.

b. Tingkat Pendidikan PMI

Salah satu pilihan yang diambil sebagian warga untuk meningkatkan kesejahteraannya adalah bekerja di luar negeri. Keberadaan TKI di luar negeri juga memberikan devisa bagi negara. Pemerintah pusat bertanggung jawab kepada pemerintah daerah terkait TKI. Tentu saja, Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Jember menghadapi tantangan dalam memberikan rasa aman bagi PMI, salah satunya adalah rendahnya tingkat pendidikan TKI.

Ketentuan pada Pasal 5 UU No. 18 Tahun 2017 menyatakan bahwa setiap calon PMI untuk dapat menjadi PMI harus memenuhi syarat yaitu “Berusia minimal 18 (delapan belas) Tahun”. Pada angka usia tersebut merupakan usia yang siap untuk bekerja. Usia dibawahnya masih rentan dan belum mampu untuk bekerja dan kebanyakan masih memiliki cara pandang dan pikiran yang lemah. Sehingga rendahnya pendidikan membuat mereka pasrah dan diam dalam menerima keadaan.

Disnaker Jember akan tetap melayani, membantu, serta memfasilitasi pekerja migran yang mengalami permasalahan, bahkan PMI yang berangkat dengan nonprosedural akibat dari PMI yang tidak paham akan prosedur penempatan dan legalitas PMI.

c. Perusahaan Jasa Penyalur PMI

Komitmen Disnaker terhadap calon PMI antara lain memberikan pendampingan dan edukasi untuk memastikan PMI mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi

akibat yang tidak diinginkan. Namun banyak PMI yang ingin cepat bekerja ke luar negeri sehingga menggunakan Perusahaan jasa penyalur PMI yang belum jelas legalitasnya.

Dari hasil penelitian tentu saja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember bertanggung jawab untuk memfasilitasi, memonitoring, pemberian layanan, dan pemberian bantuan hukum dalam penyelesaian kasus pada PMI. Sekalipun itu permasalahan yang ditimbulkan oleh Perusahaan jasa penyalur PMI.

3. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia melalui Peraturan Daerah di Daerah Kabupaten Jember

Akibat minimnya lapangan pekerjaan, banyak orang memutuskan untuk bekerja sebagai buruh migran di luar negeri. Pekerja asing memiliki kelebihan dan kekurangan. Keluarnya PMI berpotensi meningkatkan cadangan devisa negara secara signifikan dan menurunkan angka pengangguran. Namun, ada pula kekurangan lainnya, seperti deskriminasi, deportasi, tidak digaji, sakit, atau bahkan meninggal dunia di negara tempat bekerja.

Perlindungan pekerja migran Indonesia melalui peraturan daerah di daerah Kabupaten Jember merupakan langkah penting dalam memastikan hak-hak mereka terlindungi secara efektif. Meskipun tujuan awal Undang-Undang tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah pelayanan publik dan perlindungan, namun sejak saat itu berbagai kemajuan dan perbaikan telah dicapai. Namun, tanpa dukungan peraturan pendukungnya,

undang-undang perlindungan tenaga kerja migran ini tidak dapat ditegakkan secara efektif.

Menyikapi beratnya persoalan ini, Pemerintah Kabupaten Jember menerbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Pelindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia. Peraturan ini merupakan peraturan yang berlaku saat ini. Peraturan-peraturan terdahulu yang menjadi dasar peraturan ini belum secara tegas mengatur tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia.

Hanya pekerja migran Indonesia yang sudah purna yang dilindungi berdasarkan peraturan saat ini; tiga prinsip perlindungan yakni perlindungan sebelum, selama, dan setelah bekerja belum ditekankan dalam rumusan.. Juga Perda tersebut terlalu condong pada peran-peran lembaga atau badan swasta. Padahal saat ini yang membutuhkan perlindungan bukan hanya lembaga melainkan pekerja migran. Dengan ketidakefisien ini membuat implementasi pada peraturan daerah Kabupaten Jember ini sangat belum maksimal.

Untuk menyempurnakan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Pemerintah Kabupaten Jember, Dinas Tenaga Kerja, dan pihak terkait saat ini tengah menggodok peraturan tersebut. Mengingat peraturan daerah yang selama ini berlaku di Kabupaten Jember sudah ketinggalan zaman dan kuno. Diharapkan pemerintah segera menyelesaikan Perda Kabupaten Jember tersebut.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Jember telah melaksanakan tugasnya dengan baik dalam melindungi PMI, baik calon PMI maupun PMI yang sedang bekerja. Namun, berdasarkan hasil penelitian masih terdapat purna PMI yang belum mendapatkan perlindungan. Hal ini terjadi karena faktor kurangnya pengawasan dan pemantauan dari pihak pemerintah.
2. Bahwa problematika yang dialami oleh pemerintah daerah Kabupaten Jember melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember adalah banyaknya pekerja migran yang berangkat ke negara tujuan dengan cara nonprosedural dan rendahnya tingkat pendidikan PMI. Sehingga ini membuat pemerintah kesusahan untuk melindungi pekerja migran Indonesia.
3. Bahwa pemerintah daerah melalui Peraturan daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 dalam pelaksanaan perlindungan pekerja migran masih belum secara maksimal karena regulasi yang ada pada peraturan tersebut masih regulasi yang lama sehingga gerakan dari pemerintah belum maksimal. Pemerintah saat ini masih berupaya dalam penataan dan penyempurnaan perda tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Jember.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini dapat berjalan dengan baik. Meskipun demikian, penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan. Oleh karena itu, saya terbuka terhadap saran dan masukan dari para pembaca yang dapat membantu penelitian ini sebagai seorang peneliti. Peneliti berharap agar penelitian ini bermanfaat dan dapat menjadi landasan bagi penelitian ilmiah di masa mendatang, khususnya di bidang ilmu hukum. Berikut ini adalah saran yang dapat dibuat oleh peneliti:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sepatutnya lebih memaksimalkan dalam melaksanakan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia dan segera untuk membuat pembaruan dari Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kabupaten Jember.
2. Bagi organisasi Migrant Care perlu untuk meningkatkan kerja sama dengan pemerintah daerah atau pemerintah pusat dalam melaksanakan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia.
3. Bagi Pekerja Migran Indonesia perlu kesadaran terhadap perlindungan pekerja migran karena dapat meminimalisir adanya permasalahan dan dengan demikian pelaksanaan perlindungan pekerja migran ini dapat terrealisasikan dengan baik.
4. Bagi peneliti lain, dalam membantu para pihak terkait dalam rangka mendukung pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, diperlukan penelitian lebih lanjut dan menyeluruh terkait penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Syafei. Strategi Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Era Pasar Bebas, 1998.
- H. Manulang, Sendjun. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Mita Noveria, dkk, Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Jakarta: Yayasan Pustaka, 2020.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Usman, Usman. Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2002.
- Raharjo, Satjipto. Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- M. Hadjon, Philipus. Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.
- H.P. Rajagukguk, Peran Serta Pekerjaan dalam Pengelolaan Perusahaan, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002.
- Agusmidah, Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Medan: USU Press, 2010.
- Usman, Nurdin. Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Setiawan, Guntur. Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan, Jakarta: Balai Pustaka, 2004.
- Manning, Chris. Dkk. Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1991.
- Muhaimin. Metode Penelitian Hukum, Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Organisasi Perburuan Internasional, Buku Pedoman Hak-Hak Pekerja Migran, Jakarta: 2006.
- Suryani, Any. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Mataram; Sanabil, 2020.
- Fajar ND, Mukti Dkk. Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010.
- Sugihono. Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta, 2005.

W. Creswell, John. Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017.

Mita Noveria, DKK., Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Kesepakatan dan implementasinya, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2020.

Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember 2021, Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.

Tesis

Seno Aji, Aris Riyanto. S.E. “Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Korea Selatan oleh BNP2TKI (Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pra, Masa, dan Pasca Penempatan)”. (Tesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2017).

Skripsi

Andriani Nova. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”, Skripsi, UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2019.

Anugrah Abadi, Priyo. “Perlindungan Hukum Pemerintah Kabupaten Jember Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Dari Jember”, Skripsi, Universitas Jember, 2019.

Wahyudi, Dede. “Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran (Studi pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)”, Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2019.

Jainudin, Muh. “Tinjauan Yuridis Pengaturan Prosedur Pemberangkatan Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Migran (Studi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Nusa Tenggara Barat)”, Program Studi Ilmu Hukum, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram, 2024.

Jurnal

Makmun Abha, Muhammad. “Teologi Upah dan Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Hadis”, *Jurnal Syari'ah* Vol. 1, no. 2, (2013) : 22.

Aravik, Havis. “Konsep Buruh dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Islamic Banking* Vol. 4, No. 1, (2018) : 4.

Faizah, Siti Inayatul. "Peran Pasar Tradisional dalam Menyerap Angkatan Pekerja Perempuan", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, Vol. 1 No.2, (2011) : 181.

Marga Safitri, Yessi dan Ekawati Sri Eahyuni, "Social Networks and Adaptation Strategy of Migrant from Lampung in the Village of Jayamukti, Center Cikarang Subdistrict, Bekasi District, West Java", *Jurnal Sosiologi Pedesaan* Vol.1 No.1, (2013) : 64.

Maturrahmah, Muttami "Impelementasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Pasca Penempatan di Luar Negeri Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 (Studi di Kabupaten Lombok Tengah)", *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Mataram*, (2023).

Martoyo dan Abdul Jabbar. "Aspek Keadilan dalam Sistem Paroan di Masyarakat Mangar." *Indonesian Journal of Law and Islamic Law (IJLIL)* 5.2 (2023): 62-74.

Perundang-Undangan

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang Hak dan Kewajiban.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Pemerintah No. 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pelayanan dan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 5 Tahun 2008 tentang Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Bupati Jember Nomor 5 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kabupaten Jember.

Hadist

HR. Bukhari No.2545

Website

<https://kbbi.web.id/> diakses pada Jumat tanggal 15 Desember 2024 pukul 10.30 WIB.

<https://jatim.bpk.go.id/kabupaten-jember/> , diakses pada Selasa tanggal 28 Mei 2024, Pukul 21.01 WIB.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Implementasi Perlindungan Hukum Melalui Pengaturan Pekerja Migran Indonesia Oleh Pemerintah Daerah Di Kabupaten Jember.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlindungan Hukum 2. Pengaturan Pekerja migran 3. Peran pemerintah daerah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Perlindungan 2. Problematika Perlindungan 3. Perlindungan Melalui Perda 	<p>Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah jenis empiris. Pada penelitian ini akan menggunakan metode pendekatan sosiologi hukum.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember? 2. Bagaimana Problematika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember? 3. Bagaimana Perlindungan Pekerja Migran Indonesia melalui Peraturan Daerah di Daerah Kabupaten Jember?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfi Nawirotul Azizah
NIM : 204102030059
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 25 November 2024
Saya yang menyatakan,
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Alfi Nawirotul Azizah
NIM. 2044102030059



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427006
e-mail: syariah@uinkhas.ac.id Website: www.fsyariah.uinkhas.ac.id



No : B.1063 / Un.22/ 4/ PP.00.9/03/ 2024

27 Maret 2024

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

di

Tempat

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Alfi Nawirotul Azizah

NIM : 204102030059

Semester : 8 (Delapan)

Prodi : Hukum Tata Negara

Judul Skripsi : Implementasi Prinsip Perlindungan Hukum melalui Pengaturan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

Dekan,



Wildani Hefni





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
e-mail: fsyariah@uinkhas.ac.id Website: www.fsyariah.uinkhas.ac.id



No : B.1297/ Un.22/ 4/ PP.00.9/04/ 2024
Hal : Permohonan Izin Penelitian
Yth : Ketua Migrant Care Kabupaten Jember
di
Tempat

24 April 2024

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Alfi Nawirotul Azizah
NIM : 204102030059
Semester : 8 (Delapan)
Prodi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Implementasi Prinsip Perlindungan Hukum melalui Pengaturan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

Dekan,





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
e-mail: syariah@uinjhas.ac.id Website: www.fsyariah.uinjhas.ac.id



No : B-1392 / Un.22/ 4/ PP.00.9/ 05 / 2024

02 Mei 2024

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth : Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jember
di
Tempat

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Alfi Nawirotul Azizah
NIM : 204102030059
Semester : 8 (Delapan)
Prodi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Implementasi Prinsip Perlindungan Hukum melalui Pengaturan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dekan,



Wildani Hefni



DAFTAR INFORMAN

1. Nama : Muhtar
Jabatan/pekerjaan : Administrasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Nama : Anggar Wahyu
Jabatan/pekerjaan : Bidang Penempatan, Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan IT Dinas Tenaga Kerja
3. Nama : Indra
Jabatan/pekerjaan : Staff program Migrant Care Kabupaten Jember
4. Nama : Sri Jum'ati
Jabatan/pekerjaan : Ketua Desbumi Desa Wonoasri dan Purna Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Jember
5. Nama : Jumati
Jabatan/pekerjaan : Ketua Desbumi Desa Kesilir dan Purna Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Jember
6. Nama : Nurul Hidayah
Jabatan/pekerjaan : Anggota Migrant Care Kabupeten Jember dan Purna Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Jember
7. Nama : Lisa Lidyawati
Jabatan/pekerjaan : Anggota Migrant Care Kabupaten Jember dan Purna Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Jember
8. Nama : Muhammad Sholikhin
Jabatan/pekerjaan : Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Jember
9. Nama : Anna Himatul Aliyah
Jabatan/pekerjaan : Calon Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Jember



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Letjen S Parman No. 89 Telp. 337853 Jember

Kepada
Yth. Sdr. Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Jember
di -
Jember

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 074/1442/415/2024

Tentang
PENELITIAN

Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember

Memperhatikan : Surat Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember , 06 Mei 2024, Nomor: B-1392/ Un.22/ 4/ PP.009/ 05/ 2024, Perihal: Permohonan Izin Penelitian

MEREKOMENDASIKAN

Nama : Alfi Nawirutul Azizah
NIM : 3509184804020001 / 204102030059
Daftar Tim : -
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember / Syariah / Hukum Tata Negara
Alamat : Jl. Mataram No. 1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates Kabupaten Jember
Keperluan : Melaksanakan kegiatan penelitian *dengan judul/terkait* Implementasi Prinsip Perlindungan Hukum melalui Pengaturan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember
Lokasi : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
Waktu Kegiatan : 06 Mei 2024 s/d 20 Mei 2024

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan.
 2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik.
 3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.
- Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Ditetapkan di : Jember
Tanggal : 06 Mei 2024

KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER

Ditandatangani secara elektronik

UNIVERSITAS ISLAM N
KIAI HAJI ACHMAD S
J E M B E R



j-krep.jemberkab.go.id

Drs. SIGIT AKBARI, M.Si.
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650309 198602 1 002

Tembusan :
Yth. Sdr. 1. Dekan Fakultas Syariah
UIN KHAS Jember
2. Yang Bersangkutan

JURNAL PENELITIAN

Nama : Alfi Nawirotul Azizah
NIM : 204102030059
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Implementasi Perlindungan Hukum Melalui Pengaturan Pekerja Migran Indonesia Oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Jember

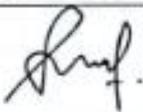
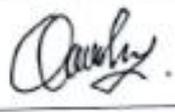
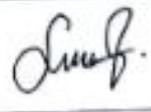
No	Nama Informan	Tanggal	Paraf
1.	Muhtar	21 Mei 2024	
2.	Anggar Wahyu	21 Mei 2024	
3.	Indra	3 Mei 2024	
4.	Sri Jum'ati	3 Mei 2024	
5.	Jumati	3 Mei 2024	
6.	Nurul Hidayah	3 Mei 2024	
7.	Lisa Ledyawati	3 Mei 2024	
8.	Anna Himatul Atriyah	5 Mei 2024	
9.	Muhammad Sholekhn	11 Mei 2024	
10.			

FOTO DOKUMENTASI



Wawancara dengan Administrasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, Muhtar. 21 Mei 2024



Wawancara dengan Bidang Penempatan, Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan IT Dinas Tenaga Kerja, Anggar Wahyu, 21 Mei 2024



Wawancara dengan Staff Program Migrant Care Kabupaten Jember,
Indra, 3 Mei 2024



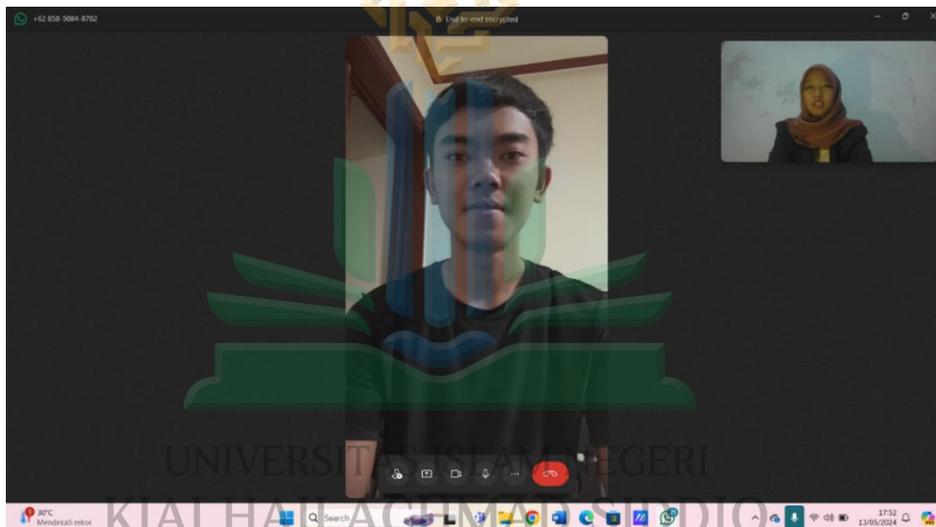
Wawancara dengan Ketua Desbumi Desa Wonoasri dan Purna Pekerja
Migran Indonesia asal Kabupaten Jember, Sri Jumati, 3 Mei 2024.



Wawancara dengan Anggota Migrant Care Kabupaten Jember dan Purna Pekerja
Migran Indonesia asal Kabupaten Jember, Lisa Lidyawati, 3 Mei 2024.



Wawancara dengan Calon Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Jember, Ana Himatul Aliyah, 5 Mei 2024.



Wawancara dengan Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Jember yang bekerja di Korea Selatan, Muhammad Solikhin, 11 Mei 2024.

BIODATA PENULIS



A. Identitas Diri

1. Nama : Alfi Nawirotul Azizah
2. NIM : 204102030059
3. Tempat, Tanggal lahir : Jember, 08 April 2002
4. Alamat : Dsn. Krajan RT/RW 004/002, Desa
Sidodadi Kecamatan Tempurejo Kabupaten
Jember.
5. Fakultas : Syariah
6. Prodi : Hukum Tata Negara
7. Nomor HP : 082143930677

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Al Hidayah III (2006 – 2008)
2. MI Hidayatul Mubtadiin (2008 – 2014)
3. MTs Hidayatul Mubtadiin (2014 – 2017)
4. SMA Negeri Jenggawah (2017 – 2020)
5. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2020 – 2024)

C. Pengalaman Organisasi

1. IPPNU Kecamatan Tempurejo (2017 – 2021)
2. PMII Rayon Fakultas Syariah UIN KHAS Jember (2020 – 2023)
3. KOPRI Rayon Fakultas Syariah UIN KHAS Jember (2023 – 2024)
4. DEMA Fakultas Syariah UIN KHAS Jember (2023 – 2024)