

Laporan Akhir

Naskah Akademik tentang Ketenagakerjaan dan Perlindungan Pekerja Migran di Kabupaten Kebumen

**Policy Research Center
(Porec) / CV Karya Cipta
Ilmu kerjasama dengan
Dewan Perwakilan Rakyat
Daerah (DPRD) Kabupaten
Kebumen**

Daftar Isi

BAB I PENDAHULUAN.....	3
1.1 Latar Belakang.....	3
1.1.1 Konteks Kebumen: antara migrasi dan kerentanan struktural	4
1.1.2 Mandat hukum dan peran pemerintah daerah	5
1.1.3 Urgensi Pembentukan Peraturan Daerah tentang Pelindungan PMI.....	6
1.2 Permasalahan.....	7
1.3 Metode Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penyusunan Naskah Akademik	8
BAB II KAJIAN TEORITIK DAN PRAKTEK EMPIRIS.....	10
2.1 Kajian Teoritik	10
2.1.1 Pekerja Migran (<i>Migrant Workers</i>)	10
2.1.2 Skema Penempatan PMI.....	11
2.1.3 Hak-Hak Khusus Pekerja Migran.....	13
2.1.4 Konsep “Pelindungan” dan “Pelindungan” Bagi PMI	15
2.1.5 Legalitas Pelindungan Hukum Pekerja Migran	15
2.2 Praktik Empiris	17
2.2.1 Pekerja Migran di Kabupaten Kebumen	17
BAB III KAJIAN TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT.....	27
3.1 Evaluasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014	27
3.2 Evaluasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023	28
3.3 Evaluasi Undang-undang Nomor 21 Tahun 2007.....	29
3.4 Evaluasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2012	30
3.5 Evaluasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017	31
3.6 Evaluasi Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999.....	37
3.7 Evaluasi Undang-undang Nomor 12 Tahun 2006.....	38
3.8 Evaluasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011	39
3.9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2023	40
3.10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2023	41
BAB IV.....	42
LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS.....	42
4.1 Landasan Filosofis	42
4.2 Landasan Sosiologis.....	47
4.3 Landasan Yuridis.....	53
BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH	55
5.1 Jangkauan dan Arah Pengaturan	55

1. Ruang Lingkup dan Orientasi Regulatif.....	55
2. Sasaran Pengaturan	56
3. Fokus Pengaturan Berdasarkan Pembagian Kewenangan	56
4. Mekanisme Pengawasan dan Penegakan Hukum	58
5. Penguatan Koordinasi dan Kelembagaan Daerah.....	59
6. Sinergi dengan Program Nasional dan Komitmen Global	60
7. Arah Kebijakan dan Dampak yang Diharapkan.....	60
Penutup: Arah Normatif dan Filosofis Pengaturan.....	61
5.2 Ruang Lingkup Materi Muatan Perda	62
<i>BAB VI PENUTUP.....</i>	63
6.1 Kesimpulan	63
6.2 Saran	63
<i>Daftar Pustaka.....</i>	64
Raperda	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perlindungan terhadap pekerja migran merupakan bagian tak terpisahkan dari mandat konstitusional dan komitmen internasional Indonesia dalam menegakkan hak asasi manusia (HAM). Dalam perspektif konstitusi, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa “*setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Prinsip ini menegaskan tanggung jawab negara untuk memastikan bahwa setiap warga negara, termasuk mereka yang bekerja di luar negeri, memperoleh perlindungan dan perlakuan yang adil di tempat kerja, tanpa diskriminasi dan eksploitasi.

Perlindungan pekerja migran juga menjadi perhatian utama berbagai instrumen internasional. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dalam *Migration for Employment Convention (No. 97, 1949)* dan *Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (No. 143, 1975)* menekankan tanggung jawab negara pengirim dan penerima untuk menjamin hak-hak dasar pekerja migran, termasuk akses terhadap upah yang adil, kondisi kerja yang layak, serta perlindungan dari kekerasan dan perdagangan manusia. Di kawasan Asia Tenggara, isu ini menjadi semakin relevan karena meningkatnya arus mobilitas tenaga kerja lintas negara yang sering kali melampaui kapasitas perlindungan hukum domestik.

Indonesia sendiri merupakan salah satu negara pengirim pekerja migran terbesar di Asia, dengan sekitar 4,4 juta pekerja migran aktif di luar negeri hingga tahun 2024 (BP2MI, 2024). Kontribusi remitansi pekerja migran terhadap perekonomian nasional sangat signifikan, mencapai lebih dari US\$9,7 miliar per tahun, yang sebagian besar berasal dari pekerja migran di Malaysia, Hong Kong, Taiwan, dan Timur Tengah. Namun, di balik kontribusi ekonomi tersebut, pekerja migran Indonesia masih menghadapi beragam bentuk kerentanan: eksploitasi,

kekerasan, pelanggaran kontrak kerja, pemalsuan dokumen, hingga kriminalisasi akibat lemahnya perlindungan hukum.

1.1.1 Konteks Kebumen: antara migrasi dan kerentanan struktural

Kabupaten Kebumen, sebagai salah satu wilayah di selatan Jawa Tengah, menempati posisi penting dalam peta migrasi tenaga kerja Indonesia. Berdasarkan data BP2MI (2024), terdapat 42.842 warga Kebumen yang tercatat sebagai pekerja migran aktif. Konsentrasi terbesar berasal dari Kecamatan Ayah, Puring, Klirong, Petanahan, dan Kebumen, dengan beberapa desa yang telah diidentifikasi sebagai *Desa Peduli Buruh Migran (Desbumi)* seperti Pandanlor, Tambakprogoten, Jogosimo, Tanggulangin, Karanggadung, dan Krandegan. Kehadiran *Desbumi* menegaskan bahwa migrasi telah menjadi bagian integral dari dinamika sosial-ekonomi di tingkat desa.

Migrasi ini, di satu sisi, berperan sebagai *strategi ekonomi rumah tangga* untuk mengatasi keterbatasan lapangan kerja lokal. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen, 2024 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka mencapai 5,07%, sedikit di atas rata-rata Jawa Tengah (4,62%). Lebih dari 55% angkatan kerja Kebumen bekerja di sektor informal—seperti perdagangan kecil, pertanian subsisten, dan jasa nonformal—yang ditandai dengan pendapatan rendah, tidak stabil, dan minim jaminan sosial. Dalam kondisi demikian, migrasi ke luar negeri menjadi jalan alternatif yang menjanjikan peningkatan kesejahteraan keluarga melalui remitansi.

Namun di sisi lain, fenomena ini memunculkan kompleksitas baru dalam aspek sosial dan hukum. Sebagaimana diungkap dalam kajian *Policy Research Center (Porec) dan DPRD Kebumen (2025)*, berbagai masalah serius masih dihadapi oleh pekerja migran asal Kebumen, mulai dari rekrutmen ilegal, biaya penempatan tinggi, minimnya pelatihan pra-keberangkatan, hingga tidak adanya sistem reintegrasi sosial-ekonomi bagi pekerja migran yang telah kembali.

Sejumlah studi dan laporan nasional juga menegaskan kerentanan ini. ILO (2022) mencatat bahwa 60% pekerja migran Indonesia bekerja di sektor rumah tangga dan manufaktur, dua sektor yang paling rentan terhadap kekerasan dan pelanggaran hak tenaga kerja. Amnesty International (2020) melaporkan bahwa 3 dari 10 pekerja migran perempuan asal Indonesia mengalami kekerasan fisik atau verbal di negara penempatan. Sementara itu, BP2MI (2023) mengidentifikasi masih maraknya praktik penempatan ilegal yang

menyebabkan sekitar 70 ribu warga negara Indonesia bekerja di luar negeri tanpa dokumen resmi.

Kondisi tersebut juga dialami oleh masyarakat Kebumen. Dalam wawancara lapangan tim kajian (Porec, 2025), beberapa kasus menonjol mencerminkan lemahnya perlindungan hukum, seperti kasus Agus (33 tahun), warga Kebumen yang menjadi korban tindak pidana perdagangan orang (TPPO) di Myanmar pada 2024, setelah direkrut melalui jalur ilegal dan dipaksa bekerja dalam kondisi tidak manusiawi. Kasus lain menimpa Ade Fitriyana (2023), calon pekerja migran yang ditipu oleh agen penempatan dan harus membayar biaya Rp3,5 juta untuk mendapatkan kembali paspornya. Kasus-kasus ini menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja migran bukan sekadar isu ekonomi, melainkan persoalan keadilan sosial dan HAM yang harus dijawab melalui kebijakan publik yang tegas.

1.1.2 Mandat hukum dan peran pemerintah daerah

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) menjadi tonggak penting reformasi hukum dalam tata kelola migrasi tenaga kerja. UU ini menggeser paradigma lama yang menekankan penempatan menjadi paradigma baru yang berorientasi pada *perlindungan menyeluruh sepanjang siklus migrasi*—meliputi fase pra-penempatan, selama bekerja, dan purna-penempatan. Pasal 41 hingga 45 menegaskan kewajiban pemerintah daerah untuk:

1. Menyediakan informasi dan sosialisasi tentang prosedur migrasi aman;
2. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pra-penempatan;
3. Memfasilitasi layanan penempatan dan perlindungan hukum;
4. Menyusun program reintegrasi sosial dan pemberdayaan ekonomi bagi purna pekerja migran.

Dengan demikian, peran pemerintah daerah, termasuk Kabupaten Kebumen, bukan lagi sekadar administratif, tetapi bersifat strategis dan proaktif dalam menjamin perlindungan dan kesejahteraan PMI serta keluarganya. Namun, berdasarkan hasil evaluasi kebijakan (Porec, 2025), Kebumen hingga kini masih bergantung pada dua regulasi lama: Perda No. 51 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan dan Perda No. 5 Tahun 2014 tentang Penempatan dan Perlindungan Calon Tenaga Kerja Indonesia. Keduanya disusun berdasarkan kerangka hukum

lama (UU No. 39 Tahun 2004) yang belum mencerminkan paradigma perlindungan holistik sebagaimana diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017.

Perda tersebut bersifat deklaratif dan tidak memiliki mekanisme operasional untuk pelatihan pra-keberangkatan, bantuan hukum, basis data pekerja migran, maupun reintegrasi ekonomi. Akibatnya, koordinasi lintas sektor menjadi lemah, alokasi anggaran daerah belum berpihak pada program perlindungan, dan pekerja migran purna sering kali tidak mendapatkan dukungan sosial-ekonomi yang berkelanjutan.

1.1.3 Urgensi Pembentukan Peraturan Daerah tentang Pelindungan PMI

Urgensi penyusunan *Peraturan Daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Kabupaten Kebumen* dapat dijabarkan dalam empat alasan utama:

1. Kebutuhan regulatif

Terdapat kekosongan hukum di tingkat daerah yang mengakibatkan kebijakan perlindungan PMI bersifat sporadis dan tidak terkoordinasi. Padahal Pasal 10 UU PPMI mengamanatkan pembentukan *Sistem Informasi Pekerja Migran Indonesia (SIPMI)* yang harus dikembangkan oleh pemerintah daerah.

2. Kebutuhan sosial dan ekonomi

Data Migrant CARE (2024) menunjukkan bahwa lebih dari 80% pekerja migran asal Kebumen adalah perempuan berusia produktif (30–44 tahun) dan 85% di antaranya telah menikah. Migrasi ini berdampak pada kesejahteraan keluarga sekaligus menghadirkan persoalan sosial baru, seperti anak-anak yang ditinggal orang tua dan kerentanan psikologis. Perda akan menjadi dasar bagi program pendampingan keluarga dan penguatan ekonomi rumah tangga purna migran.

3. Kebutuhan kelembagaan dan anggaran

Tanpa perda, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) serta perangkat desa tidak memiliki dasar hukum yang kuat untuk mengalokasikan sumber daya bagi kegiatan perlindungan dan pemberdayaan PMI, termasuk pembentukan *Desa Migran Produktif (Desmigratif)* sebagaimana program Kementerian Ketenagakerjaan.

4. Kebutuhan harmonisasi hukum dan komitmen HAM

Sebagai bagian dari kewajiban negara dalam pemenuhan HAM, perda ini akan memperkuat implementasi prinsip-prinsip non-diskriminasi, keadilan sosial, dan kesetaraan gender yang diatur dalam *Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948)* dan *Konvensi CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)* yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 7 Tahun 1984.

Dengan demikian, penyusunan Naskah Akademik ini tidak hanya dimaksudkan sebagai pemenuhan mandat hukum, tetapi juga sebagai bagian dari strategi pembangunan sosial berkelanjutan yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja migran dan keluarganya di Kabupaten Kebumen.

1.2 Permasalahan

Beberapa permasalahan seputar perlindungan PMI di Kabupaten Kebumen yang akan menjadi fokus pengaturan perda ini adalah:

1. Ketiadaan dasar hukum dalam perlindungan PMI di tingkat daerah
2. Masalah persyaratan dan perlindungan terhadap PMI
3. Masalah perlindungan keluarga PMI terutama anak PMI
4. Masalah dalam menangani kasus overcharging PMI dan penyalahgunaan wewenang lainnya oleh perusahaan penempatan
5. Masalah dalam pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan PMI asal Kabupaten Kebumen pada saat sebelum penempatan, hingga pemulangan PMI ke desa/kelurahan asal.

1.3 Metode Penelitian

Naskah Akademik ini menggunakan pendekatan yuridis-empiris, yaitu pendekatan yang menggabungkan analisis hukum normatif dengan temuan empiris di lapangan.

1. **Data Primer** diperoleh melalui:

- **FGD dan Public Hearing** bersama DPRD Kebumen, perangkat daerah (Disnakertrans, Dinas Sosial, BPJS Ketenagakerjaan), organisasi masyarakat (Migrant CARE, Serikat Buruh Migran Indonesia), dan kelompok keluarga PMI.

2. **Data Sekunder** mencakup:

- Peraturan perundang-undangan (UUD 1945, UU No. 18/2017, UU No. 23/2014, Permenaker No. 4/2023, PP No. 59/2021).
- Laporan resmi BP2MI, BPS, ILO, dan Migrant CARE (2020–2024).
- Kajian akademik seperti *Rizqi et al. (2025)* dan *Rosalina & Setyawanta (2020)* tentang efektivitas perlindungan PMI di daerah.

Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan *evidence-based policy*, yaitu rekomendasi kebijakan berbasis bukti yang relevan dengan konteks sosial Kebumen dan selaras dengan kerangka hukum nasional.

1.4 Tujuan Penyusunan Naskah Akademik

Tujuan dibuatnya Naskah Akademik ini antara lain:

1. Sebagai bentuk Pelindungan dan Kepastian Hukum

Naskah akademik perda pelindungan pekerja migran bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum yang jelas dan pasti bagi pekerja migran. Perda ini menetapkan hak-hak dan kewajiban pekerja migran serta aturan yang mengatur perlindungan mereka, sehingga memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat.

2. Sebagai Upaya Pencegahan Penyalahgunaan

Perda pelindungan pekerja migran bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan dan eksploitasi terhadap pekerja migran. Dalam perda ini, dapat diatur ketentuan-ketentuan yang melarang praktik-praktik penyalahgunaan, seperti overcharging, penganiayaan, pemerasan, dan perdagangan manusia.

3. Meningkatkan Kesejahteraan PMI dan Keluarganya

Naskah akademik perda pelindungan pekerja migran bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja migran dan keluarganya. Perda ini dapat mengatur upah yang

adil, jaminan sosial, akses ke layanan kesehatan, kondisi kerja yang aman dan sehat, serta hak-hak lain yang menjamin kesejahteraan pekerja migran.

4. Pengaturan Penempatan dan Reintegrasi

Perda perlindungan pekerja migran dapat mengatur proses penempatan pekerja migran secara transparan, adil, dan terkelola dengan baik. Selain itu, perda ini juga dapat mengatur upaya reintegrasi pekerja migran ke dalam masyarakat setelah kembali ke Kabupaten Gresik.

5. Penegakan Hukum dan Sanksi

Naskah akademik perda perlindungan pekerja migran dapat mengatur sanksi yang tegas bagi pelaku pelanggaran hak-hak pekerja migran. Dengan adanya perda ini, penegakan hukum terhadap pelanggaran terhadap pekerja migran dapat dilakukan secara efektif dan memberikan efek jera kepada pelaku.

6. Harmonisasi dengan Peraturan Nasional dan Internasional

Perda perlindungan pekerja migran bertujuan untuk mendukung implementasi peraturan nasional dan komitmen internasional terkait pekerja migran. Perda ini dapat mengharmonisasikan aturan-aturan lokal dengan peraturan yang berlaku di tingkat nasional dan internasional.

Dengan adanya naskah akademik Perda perlindungan pekerja migran, diharapkan tercipta perlindungan yang efektif dan terjamin bagi pekerja migran, serta meningkatnya kesadaran dan tanggung jawab semua pihak terkait dalam melindungi hak-hak pekerja migran.

BAB II

KAJIAN TEORITIK DAN PRAKTEK EMPIRIS

2.1 Kajian Teoritik

2.1.1 Pekerja Migran (*Migrant Workers*)

Pekerja migran adalah pekerja yang bekerja di luar negeri untuk mencari nafkah dan memperbaiki taraf hidup mereka atau keluarga mereka di negara asal. Pekerja migran biasanya bekerja di sektor-sektor tertentu seperti perkebunan, konstruksi, pelayanan rumah tangga, dan perikanan. Satu hal utama yang membedakan antara pekerja migran dengan pekerja/ tenaga kerja pada umumnya adalah adanya proses migrasi dalam memperoleh pekerjaan. Migrasi sendiri menurut Lee (1966) adalah perubahan tempat tinggal yang permanen ataupun semi permanen dan tidak ada batasan mengenai jarak yang ditempuh, apakah perubahan tempat tinggal itu dilakukan secara sukarela atau terpaksa, dan apakah perubahan tempat tinggal itu antar negara atau masih dalam satu negara. Dengan demikian, ILO mendefinisikan pekerja migran sebagai: *“an individuals who move from one country or region to another in order to work, or a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national”*.

Pada perspektif global, pekerja migran dapat dikategorikan sebagai pekerja reguler (tetap) dan pekerja irreguler (tidak tetap). Pekerja migran reguler memiliki izin resmi untuk bekerja di negara tempat mereka bekerja, sementara pekerja migran tidak resmi dimungkinkan telah memasuki negara tersebut tanpa dokumen yang memadai atau visa mereka telah melebihi masa berlakunya.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 (UU PMI) tidak mengakomodir istilah Pekerja Migran yang reguler atau irreguler. Dalam UU PMI hanya dikenal istilah Pekerja Migran Indoensia (PMI) yang didefinisikan sebagai warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. UU PMI juga tidak mengatur terkait PMI perseorangan dan PMI nonprosedural. Padahal, jumlah PMI nonprosedural cenderung lebih besar

daripada PMI resmi. Dalam catatan Sr.Laurentina sekitar 5 tahun terakhir, ia telah menerima 650 peti mati di bandara El Tari, Kupang, NTT dimana mereka semua adalah pekerja migran. Artinya, di setiap tahunnya setidaknya ada 130 PMI yang meninggal dunia. Dari semua jumlah PMI yang meninggal tersebut sebagian besar adalah PMI nonprosedural, sehingga tak jarang banyak jenazah yang tidak terurus karena tidak ada yang keluarga yang mengetahui dan menjemput jenazah-jenazah PMI tersebut.

Di sisi lain ada juga istilah PMI formal dan non-formal yang membedakannya dari segi jenis pekerjaannya. Perbedaan sektor formal dan non-formal sebagai jenis pekerjaan PMI di luar negeri nyatanya juga menjadi masalah tersendiri. Sektor formal yang dikenal sebagai lapangan pekerjaan yang resmi dan memiliki tingkat pengupahan yang stabil serta menjanjikan pekerjaan layak cenderung memiliki kuota yang sempit untuk dimasuki angkatan kerja. Selain itu kualifikasi tenaga kerja untuk memasuki sektor tersebut cukup ketat seperti jenjang pendidikan menengah keatas, keahlian yang dimiliki dan pengalaman kerja. Sedangkan tenaga kerja Indonesia sebagian besar merupakan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah kebawah dan tidak memiliki pengalaman kerja. Maka lahirlah sektor informal dengan kelebihanannya yang sesuai dengan ekonomi kerakyatan yaitu tingkat permodalan yang rendah, tenaga kerja bebas keluar masuk, tidak perlu skill yang memadai untuk masuk di dalamnya.

Selain itu, menurut penelusuran empiris, kini mengemuka istilah PMI Kultural yang dihasilkan dari proses migrasi kultural. PMI yang bermigrasi secara kultural adalah istilah yang populer bagi mereka yang bermigrasi secara swadaya dengan kemauan, keinginan, dan biaya sendiri ke suatu wilayah yang terdapat banyak komunitas/ populasi dari daerah asal PMI tersebut. Praktik migrasi kultural ini banyak tercatat dilakukan oleh beberapa imigran asal Nusa Tenggara Timur (NTT) di Malaysia sejak masa kolonialisme, hingga kemudian Malaysia dikenal sebagai ‘rumah kedua’ bagi mereka.

2.1.2 Skema Penempatan PMI

Skema penempatan pekerja migran Indonesia (PMI) dapat bervariasi tergantung pada negara tujuan, jenis pekerjaan, dan perusahaan penempatan yang terlibat. Namun, secara umum, ada beberapa skema penempatan yang umum digunakan dalam penempatan PMI. Beberapa skema menurut UU PMI ini diorientasikan kepada skema

penempatan multi channeling agar PMI memiliki banyak pilihan dalam penempatannya. Beberapa pilihan ini ada yang bersifat kerjasama antara pemerintah dengan pemerintah (G2G/ *Government to Government*), perjanjian pemerintah dengan swasta (G2P/ *Government to Privat*) atau antar Swasta (P2P/ *Privat to Privat*).

Pertama, skema G2G melibatkan kerjasama antara pemerintah negara asal (biasanya negara asal pekerja migran) dan pemerintah negara tujuan (biasanya negara yang membutuhkan tenaga kerja). Dalam skema ini, kedua pemerintah bekerja sama untuk mengatur proses penempatan pekerja migran dengan berbagai aspek yang meliputi rekrutmen, perlindungan, hukum, dan regulasi terkait. G2G bertujuan untuk memastikan bahwa penempatan pekerja migran dilakukan secara teratur dan dalam kerangka yang diatur dengan baik. Skema Penempatan G2G ini dilakukan Melalui Kerjasama Bilateral. Dalam skema ini, negara tujuan dan Indonesia bekerja sama dalam mengatur penempatan PMI, termasuk perlindungan, pengaturan kontrak kerja, dan pemenuhan hak-hak pekerja migran.

Kedua, skema G2P PMI melibatkan kerjasama antara pemerintah dan masyarakat sipil, terutama organisasi non-pemerintah (NGO) dan organisasi masyarakat lainnya. Dalam skema ini, pemerintah bekerja sama dengan masyarakat sipil untuk memberikan dukungan, perlindungan, dan pelayanan kepada pekerja migran. G2P bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja migran mendapatkan akses ke informasi, layanan kesehatan, perlindungan hukum, dan dukungan sosial yang dibutuhkan selama proses penempatan dan setelah kepulangan mereka. Skema G2P yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia berupa program penempatan PMI melalui Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Program ini memiliki proses seleksi dan perekrutan yang ketat, serta memberikan perlindungan dan dukungan kepada PMI selama masa penempatan mereka di luar negeri.

Terakhir, skema P2P adalah bentuk kerjasama langsung antara entitas swasta atau individu dalam konteks penempatan pekerja migran. Dalam skema ini, perusahaan atau individu swasta yang terlibat dalam bisnis penempatan pekerja migran berperan dalam merekrut, mengirim, dan menempatkan pekerja migran ke negara tujuan. Dalam skema P2P, perusahaan penempatan pekerja migran swasta atau agen penempatan pekerja migran berperan sebagai penghubung antara calon pekerja migran dengan perusahaan di negara tujuan yang membutuhkan tenaga kerja. Perusahaan penempatan pekerja migran dapat memberikan berbagai layanan kepada calon pekerja migran, termasuk pengumpulan dokumen, pemeriksaan kesehatan, pelatihan, dan pengaturan

perjalanan ke negara tujuan. Skema P2P ini di Indonesia dilaksanakan oleh P3MI atau Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. P3MI bertindak sebagai penghubung antara calon pekerja migran dengan perusahaan atau majikan di negara tujuan yang membutuhkan tenaga kerja. Mereka melakukan proses seleksi, pemenuhan persyaratan, dan persiapan keberangkatan bagi pekerja migran, seperti administrasi, visa, tiket pesawat, dan pelatihan. Dalam skema ini P3MI juga wajib mematuhi ketentuan mengenai biaya penempatan yang ditetapkan oleh pemerintah. Mereka tidak boleh membebankan biaya penempatan yang berlebihan kepada pekerja migran, serta harus memberikan informasi yang jelas dan transparan mengenai biaya-biaya yang terkait dengan proses penempatan. Apabila terjadi pelanggaran atau penyalahgunaan wewenang oleh P3MI, pemerintah memiliki wewenang untuk memberikan sanksi yang sesuai, termasuk pencabutan izin operasional, denda, atau tindakan hukum lainnya.

Selain ketiga skema tersebut, terdapat 1 skema penempatan lain yang saat ini populer yakni dengan melakukan perjanjian/ kontrak langsung dengan perusahaan di luar negeri. Skema ini juga dikenal sebagai skema penempatan mandiri. Dalam skema penempatan mandiri, PMI secara mandiri mencari informasi tentang peluang pekerjaan di negara tujuan, menghubungi pihak majikan atau agen di negara tersebut, dan mengurus proses administrasi seperti visa dan dokumen perjalanan. Mereka juga harus mengatur perjalanan dan akomodasi sendiri. Dalam skema ini proses pencarian informasi, proses negosiasi/ kontrak dengan pihak majikan atau agen, administrasi dan perizinan serta keberangkatan dan akomodasi diatur sendiri oleh PMI.

Skema tersebut dewasa ini justru dianggap skema yang lebih aman dan murah jika dibandingkan skema penempatan melalui P3MI yang seringkali membawa konsekuensi biaya yang tinggi pada PMI meskipun sudah diatur batas maksimal biaya penempatan oleh pemerintah.

2.1.3 Hak-Hak Khusus Pekerja Migran

Hak-hak khusus pekerja migran telah diakui oleh beberapa perjanjian internasional dan konvensi internasional, termasuk Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Keluarga Mereka. Beberapa hak khusus bagi pekerja migran antara lain:

- a. hak untuk bekerja di lingkungan yang aman dan sehat: Pekerja migran harus diberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat dan tidak boleh ditempatkan dalam situasi yang membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka;
- b. Hak untuk upah yang setara dengan pekerja lokal: Pekerja migran harus diberikan upah yang setara dengan pekerja lokal yang bekerja pada pekerjaan yang sama atau setara;
- c. Hak untuk jaminan sosial: Pekerja migran harus diberikan perlindungan jaminan sosial yang sama seperti pekerja lokal, termasuk akses ke asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan program pensiun;
- d. Hak untuk liburan: Pekerja migran harus diberikan waktu liburan yang sama seperti pekerja lokal;
- e. Hak untuk hak-hak asasi manusia: Pekerja migran harus diberikan hak yang sama seperti pekerja lokal dalam hal hak asasi manusia, termasuk hak atas kebebasan berbicara, berorganisasi, dan berpartisipasi dalam kegiatan politik dan sosial;
- f. Hak untuk perlindungan hukum: Pekerja migran harus diberikan perlindungan hukum yang sama seperti pekerja lokal dan tidak boleh didiskriminasi dalam hal penegakan hukum;
- g. Hak untuk reunifikasi keluarga: Pekerja migran harus diberikan hak untuk bersatu kembali dengan keluarga mereka; dan
- h. Hak untuk perlindungan dari eksploitasi: Pekerja migran harus dilindungi dari eksploitasi dan pelecehan, termasuk hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif atau dengan cara yang merendahkan martabat mereka.

Pekerja migran membutuhkan hak khusus karena mereka seringkali berada dalam situasi yang rentan dan terdiskriminasi, terutama ketika mereka berada di negara asing dan tidak memiliki akses yang sama dengan pekerja lokal, seperti akses pelayanan publik, akses bantuan hukum, diskriminasi upah, jenis pekerjaan, dan ketiadaan jaminan sosial khususnya bagi PMI nonprosedural. Seluruh hak ini bagaimanapun adalah tanggung jawab negara PMI berasal untuk mewujudkannya melalui berbagai peraturan, kebijakan dan tindakan advokasi nyata.

2.1.4 Konsep “Perlindungan” dan “Pelindungan” Bagi PMI

Baik ‘perlindungan’ maupun ‘pelindungan’, keduanya merupakan kata yang akrab dalam penyusunan berbagai peraturan dan kebijakan yang berkaitan langsung dengan Hak Asasi Manusia (HAM) dan hak warga negara. Namun, meski serupa keduanya memiliki makna berbeda. Kedua istilah ini sama-sama memiliki kata dasar “lindung” dengan imbuhan yang berbeda. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, ‘perlindungan’ (per-lin-dung- an) merupakan tempat berlindung, atau hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi. Sedangkan ‘pelindungan’ (pe-lin-dung- an) adalah proses, cara, dan perbuatan melindungi.

Dengan demikian, apabila dalam sebuah kalimat konteksnya sebagai ‘tempat berlindung’, kata yang digunakan adalah perlindungan. Sedangkan pelindungan dalam konteks terminologi undang-undang bermakna sebagai upaya negara untuk melindungi sesuatu²⁹. Istilah ‘pelindungan’ populer setelah lahirnya UU Pelindungan Data Pribadi pada 2022 lalu. Pada beberapa Undang-Undang yang lahir sebelum tahun 2000-an, istilah yang lebih banyak digunakan adalah ‘perlindungan’. Dalam konteks PMI, UU PMI telah mengakomodir istilah ‘pelindungan’ (UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia) berikut berbagai aturan turunannya. Konsekuensi dari penggunaan istilah ‘pelindungan’ ini adalah pemerintahlah yang harus aktif melindungi dan melaksanakan segala cara dan proses untuk melindungi PMI yang bekerja di Luar Negeri. Oleh karenanya dalam pembentukan aturan baik di tingkat pusat, hingga daerah khususnya perda tentang PMI, maka juga harus mengakomodir istilah ‘pelindungan’ sebagai judulnya agar tercapai sebuah harmonisasi dengan UU PMI dan peraturan pelaksanaannya di tingkat pusat.

2.1.5 Legalitas Pelindungan Hukum Pekerja Migran

Legalitas selama ini menjadi masalah krusial dalam pemberangkatan PMI dan upaya pelindungannya oleh negara. Sebab tanpa legalitas (PMI nonprosedural/Irregular) hak-hak khususnya tidak dapat dipenuhi oleh pemerintah. Legalitas pekerja migran dapat dibuktikan dengan dokumen resmi yang diterbitkan oleh pemerintah negara tempat mereka bekerja. Dokumen tersebut dapat berupa visa kerja, surat izin tinggal, atau dokumen lain yang menunjukkan bahwa mereka memiliki izin untuk bekerja secara legal di negara tersebut.

Selain itu, pekerja migran juga dapat memiliki dokumen lain yang menunjukkan legalitas mereka, seperti kontrak kerja yang ditandatangani dengan majikan mereka atau surat keterangan dari lembaga yang mengatur tenaga kerja di negara tempat mereka bekerja. Adanya dokumen-dokumen tersebut sangat penting karena dapat melindungi pekerja migran dari eksploitasi dan penyalahgunaan oleh majikan mereka, serta memberikan perlindungan hukum yang diperlukan jika terjadi pelanggaran hak-hak mereka.

UU PMI mengenal dua dokumen penting sebagai bukti legalitas PMI, yakni SIP2MI dan SIP3MI. SIP2MI (Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia) adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia³⁰. Sedangkan SIP3MI (Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia³¹. Kedua izin ini lebih ditekankan pada perusahaan penyedia dan penyalur PMI. Sedangkan kelengkapan dan keabsahan dokumen perizinan dan penempatan PMI menjadi tanggung jawab pemerintah. Namun, penting juga untuk diingat bahwa memiliki dokumen legalitas saja tidak cukup untuk menjamin bahwa pekerja migran akan diperlakukan dengan adil dan diakui sebagai bagian dari angkatan kerja yang sah. Mereka juga membutuhkan perlindungan hukum dan akses yang sama ke layanan publik, serta perlindungan dari diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil. Hal ini seperti yang dialami oleh salah satu PMI asal Gresik bernama Nur Hayati, PMI asal Pulau Bawean yang sempat ditahan oleh kepolisian Malaysia selama 6 bulan karena tidak memiliki dokumen yang sah selama bekerja di Malaysia. Padahal dirinya sudah 20 tahun bekerja di Malaysia sebagai asisten rumah tangga. Selanjutnya ia dideportasi ke Indonesia setelah ia mengalami sakit Diabetes (luka di punggung bawah), penyakit paru-paru dan depresi ringan.

Selain itu, permasalahan utama ketiadaan legalitas PMI di luar negeri tidak semata karena ketidaktahuan akan legalitas, atau keengganan melengkapi dokumen yang dipersyaratkan oleh UU PMI. Beberapa diantara PMI irregular tidak mendapatkan dokumen resminya karena ditipu hingga akhirnya tendampar di negara tetangga, atau beberapa lainnya merupakan korban perdagangan manusia (human trafficking) yang keduanya tidak hanya menjadi ranah kewenangan dari pemerintah daerah, kementerian ketenagakerjaan, dan kementerian luar negeri saja, namun juga perlu peran dari aparat

penegak hukum seperti kepolisian bahkan Badan Intelligent Negara (BIN) untuk melacak kasus-kasus human trafficking PMI di luar negeri.

2.2 Praktik Empiris

2.2.1 Pekerja Migran di Kabupaten Kebumen

Kebumen merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki jumlah pekerja migran tinggi. Data yang disampaikan oleh BP2MI pada tahun 2024 menunjukkan bahwa jumlah pekerja migran Indonesia dari Kabupaten Kebumen yang diberangkatkan ke luar negeri adalah sebanyak 42.842 orang. Adapun sebaran daerah pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Kebumen terbanyak berasal dari Kecamatan Ayah, Puring, Kebumen, Petanahan, dan Klirong. Data dari migrant care selaku organisasi non pemerintah (NGO) yang memiliki concern di bidang perlindungan dan pemberdayaan pekerja migran mencatat bahwa dari empat kecamatan tersebut tersebar di beberapa desa yang menjadi kantong pekerja migran yang dinamai dengan desa peduli buruh migran atau desbumi yang berada di titik-titik desa kantong pekerja migran yakni Desa Pandanlor, Desa Tambakprogo, Desa Jogosimo, dan Desa Tanggulangin di Kecamatan Klirong, Desa Karanggadung di Kecamatan Petanahan, serta Desa Krandegan di Kecamatan Puring. Selain itu, tiga desa baru yang dibentuk adalah Desa Jatijajar di Kecamatan Ayah, Desa Grenggeng di Kecamatan Karanganyar, dan Desa Ambakliwonan di Kecamatan Ambal. Keberadaan desa-desa tersebut menandakan konsentrasi pekerja migran cukup tinggi di wilayah tersebut, serta menjadi fokus dalam pelaksanaan perlindungan dan pemantauan mobilitas pekerja migran.

Secara statistik jumlah pekerja migran yang tinggi dengan titik-titik persebaran desa-desa tersebut menunjukkan bahwa Kebumen menempati urutan ke tujuh di Jawa Tengah dan posisi ke 24 di Tingkat nasional sebagai Kabupaten penyumbang jumlah pekerja migran tertinggi. selanjutnya negara tujuan yang menjadi tempat bekerja oleh pekerja migran dari Kabupaten Kebumen adalah paling banyak Hongkong, Taiwan dan Malaysia. Dahulu Arab Saudi menjadi salah satu negara tujuan pekerja migran namun akibat kebijakan yang ketat, menjadikan Arab Saudi bukan lagi negara tujuan. Adapun berdasarkan jenis pekerjaan paling dominan adalah pekerja rumah tangga (PRT) dengan

persentase sebesar 53,01 % , disusul dengan sektor pekerja pabrik sebesar 11,24 % dan ketiga sektor pekerja perkebunan dan pertanian sebesar 9,24%, kemudian terdapat sektor pekerjaan caregiver lansia yakni 7,23%.

Berdasarkan survey sosial dari migrant care yang dilakukan dalam kurun waktu tahun 2022-2024, pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Kebumen didominasi oleh Perempuan dibanding dengan pekerja migran laki-laki. Adapun status perkawinan menunjukkan bahwa responden berstatus menikah/kawin sejumlah 85,1%, sedangkan yang berstatus cerai hidup tercatat sebanyak 8,84%, belum menikah/kawin sejumlah 3,61%, dan cerai mati sebanyak 2,41%. Kondisi tersebut menunjukkan sebagian besar PMI yang pulang memiliki tanggungan keluarga, yang mungkin menjadi salah satu alasan mereka bekerja ke luar negeri. Adapun secara usia, rentang usia produktif menjadi ciri dominan dari tren keberangkatan dan kepulangan PMI asal Kabupaten Kebumen selama periode 2022-2024. Pekerja migran asal Kabupaten Kebumen mayoritas berusia antara 34 hingga 44 tahun, dengan kelompok terbesar pada usia 40 tahun (4,72%). Pola ini saling berkait dengan tren data jumlah dan keberangkatan PMI di Indonesia. Mayoritas penduduk Kebumen memang didominasi oleh usia produktif (15–59 tahun), yakni sebesar 62,93% dari total populasi pada tahun 2023, sehingga PMI yang berangkat dan kembali pun paling banyak berasal dari kelompok usia ini. Keberangkatan pekerja migran cenderung dilakukan oleh mereka yang berada pada puncak produktivitas, membawa dampak optimal baik bagi keluarga maupun ekonomi daerah. Korelasi antara tren sosial dan tren keberangkatan PMI menunjukkan bahwa Kabupaten Kebumen tetap menjadi daerah asal pekerja migran dengan dominansi usia produktif, mengikuti pola demografi secara umum untuk migrasi internasional di Indonesia. Data ini menegaskan pentingnya perlindungan dan pengelolaan potensi ekonomi maupun sosial bagi PMI yang baru kembali terutama pada masa usia produktif.

Kerentanan merupakan kondisi yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang/masyarakat terhadap ancaman yang dihadapi atau yang terjadi. Seseorang atau komunitas dikatakan rentan apabila tidak memiliki kemampuan dalam hal antisipasi dan bertahan dalam suatu kondisi tertentu yang bersifat mengancam. Terdapat unsur utama dari kerentanan antara lain adalah kerentanan sosial, kerentanan kelembagaan, kerentanan sistem, kerentanan lingkungan, kerentanan ekonomi dan kerentanan yang disebabkan karena tidak mengedepankan konsep keberlanjutan (*sustainable*). Penyebab kerentanan dalam masyarakat dapat disebabkan oleh beberapa

faktor yakni fisik, sosial, ekonomi maupun lingkungan. Antisipasi terhadap kerentanan diperlukan untuk menghadapi kerentanan tersebut sehingga masyarakat mampu dan siap serta sebagai upaya mencegah dari kondisi terburuk. Dari teori-teori dan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kerentanan dapat diartikan sebagai rangkaian kondisi yang menentukan bahaya yang memiliki unsur resiko, dimana semakin tinggi tingkat kerentanan maka akan semakin tinggi pula kemungkinan timbulnya dampak.

Memahami kerentanan terhadap pekerja migran perlu untuk disikapi mengingat sebagai Tindakan preventif pencegahan terhadap dampak terburuk melalui upaya-upaya perlindungan terhadap pekerja migran. Hal ini sebagaimana diamanatkan secara konstitusional dalam konstitusi bahwa negara melindungi hak-hak warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak yang kemudian diturunkan dalam UU No.18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan PMI bahwa wujud pelindungan dari negara kepada pekerja migran maupun keluarganya adalah wujud pelindungan dari sebelum keberangkatan, saat keberangkatan hingga kepulangan.[4] Artinya, secara yuridis negara wajib memberikan pelindungan dari upaya upaya dan kerentanan yang terjadi dari tiga aspek yakni pra keberangkatan, saat bekerja dan setelah kepulangan. Selanjutnya untuk memberikan pelindungan kepada pekerja migran tentunya berdasarkan atas apa kerentanan yang terjadi berdasarkan data-data empiris dan sosiologis yang telah ada, maka bentuk kerentanan dan permasalahan yang dihadapi oleh pekerja migran di Kabupaten Kebumen adalah:

a. Kerentanan pada pra-keberangkatan

1. Rekrutmen ilegal

Rekrutmen ilegal menjadi kerentanan yang terjadi secara global yang terus diperangi oleh banyak negara. Hal tersebut disebabkan oleh arus globalisasi dan kemudahan teknologi yang turut menyebabkan rekrutmen ilegal langgeng dan terus terjadi. Menurut International Migrant Stock, rekrutmen ilegal pekerja migran secara global turut disebabkan oleh gelombang resesi dunia yang menyebabkan angka pengangguran tinggi di negara berkembang yang mendorong migrasi ke luar negeri. Asia Tenggara sendiri menyumbang angka 8 % dari total pekerja migran global dimana Indonesia sebagai pengirim terbesar kedua setelah Filipina di kawasan tersebut. Sayangnya, gelombang pekerja migran tersebut muncul bukan hanya dari pekerja legal namun juga dari pekerja migran ilegal. Data dari BP2MI pada tahun 2022 Indonesia mengirimkan 102.215 pekerja Indonesia yang bekerja secara legal dan 73.097 secara

ilegal.[6] Gelombang pekerjaan secara ilegal tersebut menyebabkan kerentanan yang tinggi yakni perdagangan manusia yang masih menjadi persoalan global. Data secara nasional menunjukkan bahwa pemerintah melaporkan telah menyelidiki 1.061 kasus perdagangan orang pada tahun 2023 dengan 370 kasus perdagangan seks, 603 kasus perdagangan tenaga kerja, dan 88 kasus perdagangan orang lainnya yang rata-rata disebabkan oleh migrasi pekerja migran ilegal. Bahkan kasus yang sempat menyedot perhatian publik adalah tindak pidana perdagangan orang yang mengeksploitasi 17 ABK perikanan Indonesia dalam kasus perdagangan tenaga kerja.

Kasus tindak pidana perdagangan orang dengan modus lowongan kerja di luar negeri pernah terjadi kepada warga Kabupaten Kebumen, dimana Agus umur 33 tahun menjadi korban Tindak Pidana Perdagangan Orang di Myanmar. Agus ditempatkan di negara yang berbeda dari janji awal dalam kontraknya, mengalami larangan beribadah, dan dipaksa mengonsumsi makanan yang tidak halal. Rekrutmen ilegal tersebut memang masih menjadi permasalahan dimana di Kabupaten Kebumen, kasus rekrutmen pekerja migran ilegal masih menjadi masalah yang perlu diwaspadai.[8] Meskipun data spesifik terkait rekrutmen ilegal di Kebumen tidak banyak yang dipublikasikan secara terperinci, fenomena praktik penempatan pekerja migran secara nonprosedural atau ilegal masih terjadi di berbagai daerah, termasuk wilayah di Jawa Tengah. Sebagaimana dijelaskan oleh Anas yakni ketua migrant care Kebumen dalam wawancara dengan team porec bahwa fenomena rekrutmen ilegal biasanya melibatkan calo maupun agen yang tidak berizin resmi dengan menawarkan keberangkatan dan prosedur yang mudah dengan dijanjikan gaji yang besar untuk menarik korban. Praktik ilegal ini rawan membuat pekerja migran menjadi korban tindak pidana perdagangan orang (TPPO) dan kekerasan karena mereka tidak mendapatkan perlindungan hukum dan hak-hak dasar sebagai pekerja migran. Pemerintah Indonesia, bersama aparat kepolisian dan instansi terkait, terus melakukan pengawasan dan penggerebekan terhadap jaringan penempatan PMI ilegal, meskipun modus operandi pelaku kerap menggunakan sistem berpindah-pindah lokasi dan operasi yang tersebar sulit terlacak.

Dengan data dan ancaman kerentanan yang terjadi tersebut, perlu upaya pencegahan secara komprehensif multisector antara pemerintah pusat dan daerah bahkan hingga ke level desa sebagaimana amanat dari Undang-undang (UU) Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai upaya untuk pencegahan dan upaya migrasi aman. Upaya pencegahan secara preventif melalui sosialisasi di tingkat desa bersama pembentukan pengawas desa sangat diperlukan

untuk meminimalisasi keberangkatan PMI ilegal di kantong-kantong pekerja migran di Kebumen.

2. Ketiadaan informasi dan pelatihan memadai

Kerentanan pra keberangkatan yang menyebabkan migrasi tidak aman juga disebabkan oleh minimnya informasi dan pelatihan yang memadai bagi pekerja migran, khususnya calon pekerja migran Indonesia (CPMI). Hal tersebut pula yang terjadi di Kabupaten Kebumen yakni masih terdapat tantangan terkait minimnya informasi dan pelatihan yang memadai bagi pekerja migran, khususnya calon pekerja migran Indonesia (CPMI). Meskipun telah ada berbagai program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dan lembaga terkait, cakupan pelatihan belum dapat menjangkau seluruh calon PMI secara optimal. Beberapa pelatihan yang telah dilaksanakan antara lain pelatihan caregiver bagi CPMI yang berlangsung selama beberapa hari, dengan tujuan meningkatkan kompetensi agar calon PMI siap secara profesional dan dapat menghindari masalah saat bekerja di luar negeri. Selain itu, pelatihan UMKM juga diberikan kepada mantan pekerja migran untuk memberikan keahlian dalam bidang kewirausahaan sehingga mereka dapat mandiri setelah pulang dari perantauan. Namun, kendala utama adalah keterbatasan anggaran daerah yang belum mengcover seluruh biaya pelatihan, serta masih adanya kesenjangan informasi terkait prosedur penempatan dan perlindungan pekerja migran. Upaya ini dibarengi dengan sosialisasi kepada perangkat desa dan masyarakat untuk meningkatkan pemahaman akan hak dan kewajiban pekerja migran sekaligus mengoptimalkan peran desa dalam perlindungan PMI. Lebih jauh, kolaborasi dengan berbagai pihak seperti Migrant Care, akademisi, dan dunia usaha juga perlu digencarkan guna meningkatkan kapasitas sumber daya manusia PMI dan memperbaiki sistem perlindungan. Namun, kebutuhan akan pelatihan dan edukasi yang lebih luas dan berkesinambungan tetap menjadi persoalan yang harus terus diatasi di Kabupaten Kebumen agar para pekerja migran dapat berangkat secara prosedural dan terlindungi dengan baik.

Berdasarkan Daftar Inventarisir Masalah yang pernah dihimpun oleh Migrant care dan akademisi, di Kebumen perlu program Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang menjadi salah satu tahapan penting sebelum keberangkatan. OPP mencakup sejumlah pelatihan dan pembekalan meliputi pelatihan bahasa, pelatihan etika, pemberian nomor pengaduan, pengenalan adat

istiadat negara tujuan, pelatihan keterampilan, pembekalan manajemen keuangan, petunjuk tata kerja di luar negeri, serta pembagian peran keluarga. Hal lain yang perlu untuk dibekali kepada calon pekerja migrant adalah mengenai pelatihan hukum negara tujuan dan juga mekanisme ketika terjadi persoalan hukum, sehingga perlu untuk melakukan pelatihan paralegal bagi calon pekerja migran dan juga di level desa sebagai upaya preventif penanganan-penanganan kasus-kasus hukum dan juga termasuk tentang pengecekan dokumen dan legalitas kontrak. Pelatihan-pelatihan tersebut perlu untuk dilakukan agar kasus-kasus penipuan oleh agensi dan menjadi hal awal pencegahan migrasi tidak aman. Sebagai contoh kasus terjadi di Kebumen yakni kasus Ade Fitriyana dimana pada tanggal 10 Mei 2023 menjadi ilustrasi adanya permasalahan terkait penempatan PMI di Kebumen. Ade sebagai CPMI sempat mengalami kendala serius dimana ia harus menunggu selama dua tahun tanpa ada informasi keberangkatan meskipun tujuan keberangkatan ke Malaysia sudah dijanjikan. Saat pengambilan dokumen paspor aslinya, Ade dikenakan biaya sebesar Rp3.500.000. Berkat pendampingan oleh Migrant Care, Ade berhasil mengajukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kebumen dan akhirnya mendapatkan dokumen aslinya melalui negosiasi dengan pihak PT Phinis Sumber Daya. Hal ini menunjukkan pentingnya implementasi OPP yang efektif sebagai upaya persiapan dan perlindungan CPMI agar tidak terjadi permasalahan administratif maupun penipuan serta untuk memastikan keberangkatan sesuai prosedur dan hak-hak CPMI terlindungi dengan baik di Kabupaten Kebumen

b. Kerentanan saat bekerja di negara tujuan

1. Perlakuan tidak adil, KDRT, deportasi, dan perlindungan hak-hak anak yang ditinggal bekerja oleh orang tua

Kabupaten Kebumen merupakan salah satu daerah penyumbang pekerja migran Indonesia (PMI) yang mengalami berbagai permasalahan serius selama masa kerja maupun setelah kepulangan. Kasus perlakuan tidak adil, kekerasan dalam rumah tangga (KDRT), hingga deportasi paksa menjadi persoalan yang dialami oleh PMI dari Kebumen. Contohnya, pada tahun 2018, seorang PMI asal Desa Grenggeng Kecamatan Karanganyar yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga di Malaysia diduga menjadi korban tindak pidana perdagangan orang (TPPO), penyekapan, serta eksploitasi tenaga kerja, termasuk jam kerja yang panjang dan larangan keluar rumah oleh majikannya. Kasus seperti ini menimbulkan kebutuhan pendampingan hukum dan perlindungan sosial dari pemerintah setempat. Lebih luas, berbagai laporan menunjukkan bahwa PMI

dari Kebumen sering menghadapi pelanggaran hak-hak dasar seperti pemalsuan dokumen, penganiayaan fisik dan psikologis, pelecehan seksual, serta perlakuan diskriminatif selama bekerja di luar negeri, khususnya bagi pekerja rumah tangga perempuan yang sangat rentan terhadap kekerasan berbasis gender. Selain itu, kasus pemulangan paksa (deportasi) yang dilakukan secara tidak manusiawi juga sering menimpa PMI, terutama saat mengalami perlakuan buruk atau berkonflik dengan majikan tanpa mendapatkan perlindungan yang memadai. Sayangnya, perhatian pemerintah daerah dalam hal perlindungan PMI masih terbatas dengan anggaran yang sangat minim untuk menangani kasus-kasus kekerasan maupun pemberdayaan pekerja migran. Data lain juga datang dari desa-desa yang menjadi kantong PMI seperti Desa Ayah yang menunjukkan banyaknya kasus penipuan, kekerasan, dan perceraian yang terjadi setelah migrasi, yang sebagian besar disebabkan oleh minimnya sosialisasi dan perlindungan yang efektif mengenai hal tersebut.

2. Pemenuhan hak-hak anak-anak yang ditinggal oleh orang tua yang bermigrasi

Persoalan lain yang perlu untuk diperhatikan adalah mengenai perlindungan terhadap anak-anak dari orang tua khususnya ibu yang menjadi pekerja migran supaya hak-hak terhadap pengasuhan dan kasih sayang tetap terpenuhi. Studi Child Health and Migrant Parents in South-East Asia (CHAMPSEA) di Indonesia yang dilakukan oleh Asia Research Institute, National University of Singapore dan Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada menunjukkan data secara gamblang bahwa tanggapan anak-anak terhadap kehidupan mereka setelah ditinggal orang tua bermigrasi cukup beragam. Terkait kesejahteraan rumah tangga, sebanyak 48,9 persen anak mengatakan kehidupannya menjadi lebih mudah setelah ayahnya bermigrasi. Namun, sebanyak 35,1 persen anak mengatakan kehidupan sehari-harinya menjadi lebih berat di saat ibunya bermigrasi. Sementara itu, 40 persen anak dari rumah tangga dengan kedua orang tua migran mengatakan kehidupan sehari-harinya sama saja dan 40 persennya lagi mengatakan hidupnya menjadi lebih berat. Faktor ibu tampaknya sangat berperan dalam sebuah keluarga, hal ini inheren dengan studi yang dilakukan oleh komnas perempuan bahwa sejak periode 1990-an jumlah pekerja migran perempuan meningkat dua kali lebih besar dibandingkan pekerja migran laki-laki yang mana mereka berperan sebagai ibu. Data dari Smeru institute menunjukkan lebih dari 50% anak pada studi ini ditinggal ibunya bermigrasi pertama kali pada usia yang sangat muda sehingga migrasi merubah struktur keluarga dan pengaturan pengasuhan bagi

anak-anak yang ditinggalkan orangtuanya bermigrasi yang sangat berkaitan erat dengan kesejahteraan anak.

Persoalan lain adalah hak atas informasi dan alat komunikasi, dimana pekerja migran perempuan dinegara-negara Asia dapat mengakses alat komunikasi dengan mudah dan memiliki waktu untuk berkomunikasi dengan keluarganya. Sementara pekerja migran di Timur Tengah tidak memiliki keistimewaan tersebut yang menyebabkan putusnya akses komunikasi dengan anak-anak mereka dan keluarga mereka. Berdasarkan data dari Smereu institute menunjukan bahwa dalam perspektif anak, hampir 30% anak mengalami penelantaran secara multidimensi, sementara berdasarkan perspektif pengasuh proporsi anak yang mengalami penelantaran multidimensi mencapai dua kali lipatnya. Artinya ancaman-ancaman tersebut perlu untuk dilakukan pencegahan dan penanganan melalui regulasi serius dan upaya secara holistic sehingga hak-hak anak yang ditinggal orang tuanya untuk bekerja di luar negeri tetap terpenuhi.

Upaya pendampingan dan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen bersama organisasi masyarakat seperti Migrant Care dan organisasi lainnya harus terus dilakukan, mengingat kompleksitas situasi pekerja migran Indonesia di Kebumen dan rendahnya sumber daya yang tersedia. Kasus-kasus kekerasan dan perlakuan tidak adil ini menegaskan perlunya peningkatan program perlindungan, pendidikan, serta penguatan implementasi hukum untuk menjamin hak-hak PMI asal Kebumen agar terlindungi dengan baik.

c. Kerentanan Pasca Kepulangan

1. Reintegrasi sosial ekonomi

Masalah reintegrasi ekonomi dan sosial pekerja migran Indonesia (PMI) dari Kabupaten Kebumen menjadi persoalan penting yang perlu mendapat perhatian menyeluruh. Berdasarkan Daftar Inventarisir Masalah yang dihimpun oleh migrant care Bersama akademisi dan tim porec menunjukan bahwa quo vadis perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam instrument regulasi daerah di Kebumen masih menjadi persoalan yang harus dihadapi dan diselesaikan terlebih Perda yang saat ini ada belum mengakomodir perlindungan hukum sosial dan ekonomi secara komprehensif berdasarkan amanat dari UU No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dimana diatur mengenai Pelindungan hukum diatur dalam Pasal 31, pelindungan sosial dalam Pasal 34, dan pelindungan ekonomi dalam Pasal 35 UU

tersebut, dengan implementasi lanjutan diatur dalam Permennaker No. 4 Tahun 2023. Quo vadis dalam regulasi di daerah akan memperburuk kerentanan para pekerja migran ketika mereka kembali atau purna pekerja migran karena jika tidak diperhatikan akan menimbulkan pola migrasi terus menerus tanpa adanya upaya pemberdayaan. Akibatnya, migrasi atau pekerjaan di luar negeri akan menjadi pekerjaan Impian yang mana jika tanpa perlindungan yang jelas akan berdampak buruk bagi kehidupan sosial.

Dari sisi reintegrasi ekonomi, PMI purna menghadapi berbagai kendala, mulai dari sulitnya akses modal, keterbatasan pengetahuan pengelolaan usaha, hingga lemahnya dukungan kelembagaan ekonomi di tingkat desa. Hasil survei akses perlindungan sosial oleh Migrant CARE menunjukkan bahwa banyak PMI pulang dengan membawa pengalaman dan keterampilan, namun kesulitan untuk mengoptimalkan potensi tersebut menjadi usaha produktif secara mandiri karena minimnya pembekalan kewirausahaan dan literasi keuangan. Untuk mengatasi hal ini, pelatihan keterampilan kewirausahaan dan pembentukan koperasi purna PMI di tingkat desa (Desa Peduli Buruh Migran) mulai digalakkan guna memperkuat ekonomi lokal sekaligus menopang keberlangsungan usaha purna PMI. Reintegrasi sosial meliputi penguatan kapasitas masyarakat di kantong PMI, rekoneksi dengan keluarga dan komunitas, serta penyelesaian masalah psikososial yang kerap dihadapi PMI setelah kembali. Pendekatan reintegrasi yang holistik ini melibatkan PMI, keluarga, dan perangkat desa agar penanganan masalah lebih efektif dan berkelanjutan. Studi dan program reintegrasi di Indonesia juga menekankan pentingnya pelatihan kewirausahaan, edukasi pengelolaan remitansi, serta pembangunan sentra usaha sebagai bagian dari reintegrasi ekonomi yang berdampak positif.

Data survey ekonomi purna pekerja migran menunjukan bahwa di sisi usaha mikro yang dijalankan purna PMI, terdapat empat jenis usaha yang paling banyak dilaksanakan, yaitu toko kelontong (16,87%), usaha makanan olahan basah (12,95%), makanan olahan kering (7,63%), serta usaha jasa seperti rias, potong rambut, dan cuci pakaian (6,83%). Mayoritas usaha yang masih berjalan hingga tahun 2024 dikelola oleh perempuan purna PMI dengan total 131 usaha, dibandingkan 49 usaha yang dikelola laki-laki. Modal usaha sebagian besar berasal dari tabungan sendiri (77,8%), dengan sisanya dari pinjaman perbankan dan sumber lain, menunjukkan kecenderungan PMI menggunakan modal mandiri untuk berwirausaha. Perekonomian yang telah dijalankan oleh purna pekerja migran tersebut perlu untuk ditanggapi dengan perlindungan secara hukum dengan dituangkannya dalam peraturan daerah termasuk bisa dihubungkan

dengan pasar maupun penerapan teknologi informasi. Artinya perlu pendekatan perekonomian inklusif yang menghubungkan desa purna pekerja migran dengan system perekonomian seluruhnya yang dijalankan di Kabupaten Kebumen sehingga akan tercipta system perekonomian yang kuat yang tidak hanya melibatkan purna pekerja migran tapi juga masyarakat kebumen secara luas.

Secara sosial, reintegrasi meliputi penguatan kapasitas masyarakat di kantong PMI, pendampingan psikososial, serta fasilitasi rekoneksi dengan keluarga dan komunitas. Program reintegrasi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi PMI purna agar dapat beradaptasi kembali dan berkontribusi pada pembangunan daerah. Pendekatan holistik ini melibatkan partisipasi aktif PMI, keluarga, perangkat desa, serta lembaga pendamping seperti Migrant CARE. Hal ini juga sesuai dengan komitmen pemerintah daerah untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak PMI secara menyeluruh. Proses reintegrasi secara sosial juga harus menjangkau sesuai jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh purna pekerja migran yang mana sektor informal dan sektor Perkebunan, pertanian dan manufakturing menjadi sektor yang dominan, sehingga perlu untuk memperhatikan pula regulasi terkait penyediaan pekerjaan yang berhubungan dengan sektor tersebut.

Secara keseluruhan, integrasi regulasi, program pelindungan dan reintegrasi yang berbasis pada Undang-undang dan Peraturan daerah akan menjadi kunci mendorong PMI Kabupaten Kebumen agar ketika kembali pulang tidak hanya dengan selamat tetapi juga mampu mandiri secara ekonomi dan sosial, berkontribusi positif bagi pembangunan daerah serta mencegah terjadinya migrasi kembali yang ilegal atau bermasalah. Pendampingan oleh lembaga seperti Migrant CARE dan Lembaga lain seperti desa dan Lembaga di desa juga mendukung proses ini secara signifikan. Masalah reintegrasi ekonomi dan sosial pekerja migran Indonesia (PMI) di Kabupaten Kebumen merupakan isu penting yang harus diatur dalam regulasi di Tingkat daerah.

BAB III

KAJIAN TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

3.1 Evaluasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014

Jika berbicara perihal perlindungan PMI oleh pemerintah daerah, hal pertama yang harus dilihat adalah sejauh mana kewenangan yang dimiliki pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/ kota dalam hal memberikan perlindungan kepada PMI berdasarkan Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah. UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana terakhir diubah dengan UU No. 9 Tahun 2015 (UU Pemda) memberi kejelasan mengenai pembagian kewenangan pada urusan pemerintahan konkuren yang dapat dilaksanakan oleh daerah.

Pelindungan pekerja migran termasuk dalam urusan konkuren wajib di bidang tenaga kerja dimana urusan ini merupakan urusan wajib pemerintah daerah yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar (Pasal 12). UU Pemda pun tidak mengenal istilah PMI atau Pekerja Migran, melainkan masih menggunakan terminologi Tenaga Kerja Indonesia. Dalam lampiran UU Pemda khususnya di bidang ketenagakerjaan, Kewenangan Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri merupakan kewenangan pemerintah pusat. Sedangkan daerah memiliki kewenangan perlindungan TKI di luar negeri pada saat pra dan purna penempatan di Daerahnya masing-masing. Dengan demikian kewenangan perlindungan PMI di wilayah Kabupaten/Kota adalah perlindungan pada saat pra/ sebelum bekerja dan pasca/ setelah bekerja.

Selain masuk urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, disisi lain urusan PMI masuk dalam bidang sosial. Khususnya berkaitan dengan penanganan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan, yang mana didalamnya termasuk para PMI Bermasalah atau PMI yang menjadi korban kekerasan. Urusan ini merupakan urusan wajib pemerintah daerah yang berkaitan dengan pelayanan dasar. Dimana pemerintah daerah kabupaten/kota berwenang untuk mengurus pemulangan warga negara migran korban tindak kekerasan dari titik debarkasi di Daerah kabupaten/kota untuk dipulangkan ke Desa/kelurahan asal. Pada area inilah pemerintah dapat memberikan

perlindungan hukum, rehabilitasi dan segala hal yang dibutuhkan bagi PMI yang telah dipulangkan dari negara asing terlebih bagi PMI yang terjerat kasus hukum di negara tersebut.

3.2 Evaluasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Semangat lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang), menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memilih, mendapatkan dan berpindah dengan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri. Pemerintah membebaskan warganya untuk bekerja dimana saja dengan memperhatikan jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja bertugas untuk melakukan perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja. Selain itu, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja hanya memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Pemberi Kerja juga dapat langsung melakukan rekrutmen tanpa bantuan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja. Pemberi Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja harus bersifat terpadu, yaitu memenuhi unsur - unsur sebagai berikut:

1. Pencari kerja;
2. Lowongan pekerjaan;
3. Informasi pasar kerja;
4. Mekanisme antar kerja; dan
5. Kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Ada dua bentuk Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, yaitu instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta yang berbadan hukum. Lembaga swasta ini harus memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang

ditunjuk. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja maupun pengguna tenaga kerja. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja hanya boleh memungut biaya dari penempatan kerja dari tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja pada golongan dan jabatan tertentu saja.

3.3 Evaluasi Undang-undang Nomor 21 Tahun 2007

Regulasi tentang penanganan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) atau human trafficking ini mengatur bahwa siapapun yang terlibat dalam perdagangan manusia dapat dijatuhi pidana denda dan penjara. Disebutkan bahwa orang yang melakukan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, dan penerimaan yang disertai dengan ancaman dengan tujuan untuk mengeksploitasi dapat dikenakan pidana penjara dan denda. Kegiatan ini termasuk memasukkan orang ke dalam dan mengirim ke luar negeri. Pasal ini juga berlaku bagi korban dewasa maupun anak-anak. Apabila pelaku merupakan penyelenggara negara, dapat dikenakan sanksi lebih sepertiga ($\frac{1}{3}$) lebih berat dari hukuman dasarnya. Apabila korban merupakan anak dibawah umur, maka dapat dikenakan sanksi sepertiga ($\frac{1}{3}$) lebih berat dari hukuman dasar. Bukan hanya pelaku utama yang dapat dihukum, orang yang menggerakkan, orang yang menyuruh, dan orang yang membantu dapat juga dikenakan sanksi pidana.

Bilamana kejahatan ini dilakukan oleh sekelompok orang yang teroganisir, masing-masing pelaku dapat di jatuhi hukuman sepertiga ($\frac{1}{3}$) lebih berat dari hukuman dasar. Sedangkan apabila kejahatan ini dilakukan oleh korporasi, hukuman yang dijatuhkan kepada pengurusnya dapat dikenakan tiga (3) kali lebih berat dari hukuman dasar. Selain hukuman pidana dan dengan, korporasi juga dapat dijatuhi pidana tambahan berupa:

1. Pencabutan izin usaha;
2. Perampasan kekayaan hasil tindak pidana;
3. Pencabutan status badan hukum;
4. Pemecatan pengurus; dan/atau
5. Pelarangan kepada pengurus tersebut untuk mendirikan korporasi dalam bidang usaha yang sama.

Bila pelaku memalsukan dokumen negara atau dokumen-dokumen lain yang berguna untuk mempermudah tindak pidana perdagangan manusia dapat di pidana. Memberikan kesaksian palsu, memberikan bukti palsu dan mempengaruhi secara melawan hukum kepada korban perdagangan manusia juga dapat di pidana.

3.4 Evaluasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2012

The International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of their Families adalah konvensi hak asasi internasional yang secara khusus berfokus pada hak-hak pekerja migran dan keluarganya. Konvensi tersebut diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 18 Desember 1990, dan mulai berlaku pada tanggal 1 Juli 2003. Tujuan dari konvensi ini adalah untuk memastikan bahwa pekerja migran, yang sering menghadapi kerentanan dan tantangan unik karena status mereka sebagai imigran, dapat dilindungi dan dapat menikmati hak asasi manusia yang sama seperti orang lain. Konvensi tersebut mengakui kontribusi pekerja migran terhadap pembangunan ekonomi dan sosial baik di negara tuan rumah maupun di negara asal mereka.

Menurut konvensi ini, setiap pekerja migran dan anggota keluarganya memiliki hak atas kebebasan untuk meninggalkan, masuk dan menetap di negara manapun, hak hidup, hak untuk bebas dari penyiksaan, hak untuk bebas dari perbudakan, hak atas kebebasan berpikir, berkeyakinan dan beragama, hak atas kebebasan berekspresi, hak atas privasi, hak untuk bebas dari penangkapan yang sewenang-wenang, hak diperlakukan sama di muka hukum, hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam hak terkait kontrak/hubungan kerja, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak mendapatkan perawatan kesehatan, hak atas akses pendidikan bagi anak pekerja migran, hak untuk dihormati identitas budayanya, hak atas kebebasan bergerak, hak membentuk perkumpulan, hak berpartisipasi dalam urusan pemerintahan di negara asalnya, hak untuk transfer pendapatan.

Negara-Negara Pihak dalam Konvensi ini, termasuk didalamnya Indonesia harus berupaya untuk menghormati kebebasan para orang tua, yang setidaknya salah satu di antaranya adalah pekerja migran, dan apabila dimungkinkan, wali yang sah,

untuk memastikan bahwa pendidikan agama dan moral bagi anak-anak mereka sesuai dengan keyakinan mereka sendiri.

Selain itu, setiap anak pekerja migran harus memiliki hak dasar atas akses pada pendidikan berdasarkan kesetaraan perlakuan dengan warga negara dari Negara yang bersangkutan. Akses pada lembaga-lembaga pendidikan prasekolah atau sekolah umum tidak boleh ditolak atau dibatasi dengan alasan situasi tak-reguler yang berkaitan dengan masa tinggal atau pekerjaan salah satu orangtuanya, atau berdasarkan alasan yang sifatnya tak-reguler terkait masa tinggal anak tersebut di Negara tujuan kerja. Negara tujuan bekerja dapat menyediakan skema khusus pendidikan dalam bahasa ibu anak-anak pekerja migran, jika perlu melalui kerja sama dengan Negara asal.

3.5 Evaluasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

Pada undang-undang tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini, segala sesuatu yang mengatur tentang perlindungan pekerja migran telah tertuang. Undang - undang ini juga sebagai dasar hukum atas segala sesuatu tentang perlindungan pekerja migran. Negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan pelindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Selain itu, negara juga harus melindungi pekerja migran Indonesia dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Pada undang-undang ini juga diatur hak dan kewajiban pekerja migran , antara lain hak-haknya 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 profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama berkerja, dan setelah bekerja;

5. Menjalankan ibadah sesuai dengan agaman dan keyakinan yang dianut;
6. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
7. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
8. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang di dalam Perjanjian Kerja;
9. Memperoleh akses berkomunikasi;
10. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
11. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
12. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
13. Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Adapun kewajiban Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

1. Menaati peraturan perundangan - 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; dan
4. Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri wajib memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

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

Pemerintah wajib memberikan informasi kepada Pekerja Migran Indonesia tentang tujuan penempatan dan pekerjaan di negara tujuan dengan verifikasi dahulu. Verifikasi dilakukan oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk untuk meninjau Mitra usaha dan calon pemberi kerja. Setelah verifikasi dilakukan, informasi tersebut akan di distribusikan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota melalui Pemerintah Provinsi untuk disosialisasikan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia.

Pemerintah juga menjamin Pekerja Migran Indonesia ketika bekerja di luar negeri, antara lain:

1. Pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
2. Pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
3. Fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
4. Fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
5. Pemberian layanan jasa konsuleran;
6. Pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
7. Pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
8. Fasilitasi repatriasi.

Selain ketika bekerja, Pemerintah juga melindungi warganya ketika selesai bekerja di luar negeri, perlindungan itu meliputi:

1. Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
2. Penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
3. Fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
4. Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
5. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Tidak semua negara dapat menjadi tujuan Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah sebelumnya telah melakukan evaluasi mana saja negara yang bisa di jadikan tujuan. Syarat-syarat negara yang dapat menjadi tujuan Pekerja Migran Indonesia antara lain:

1. Mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
2. Telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
3. Memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda atas Pekerja Migran Indonesia. Namun harus bekerja sama demi terjalinnnya jaminan perlindungan atas Pekerja Migran Indonesia. Adapun tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat yaitu:

1. Menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
2. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
3. Menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
4. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
5. Melakukan koordinasi kerja sama antarinstansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;
6. Mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah;
7. Melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan;
8. Menyusun kebijakan mengenai Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
9. Menghentikan atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri;

10. Membuka negara atau jabatan tertentu yang tertutup bagi penempatan Pekerja Migran Indonesia;
11. Menerbitkan dan mencabut SIP3MI;
12. Menerbitkan dan mencabut SIP2MI;
13. Melakukan koordinasi anatarinstansi terkait mengenai kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
14. Mengangkat pejabat sebagai atase ketenagakerjaan yang ditempatkan di kantor Perwakilan Republik Indonesia atas usul Menteri; dan
15. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.

Adapun tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
2. Mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
3. Menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
4. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada Menteri;
5. Memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja;
6. Menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
7. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
8. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
9. Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat provinsi.

Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten/Kota yaitu:

1. Menyosialisasikan informasi dan perintah Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
2. Membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
3. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah Provinsi;
4. Mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah dengan kewenangannya;
5. Memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya;
6. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
7. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;
8. Melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
9. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
10. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
11. Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat kabupaten/kota.

Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Desa yaitu:

1. Menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia;
3. Memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan Calon Pekerja Migran Indonesia;
4. Melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia; dan

5. Melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan keluarganya.

Di dalam undang - undang ini juga diatur bahwa perseorangan dilarang menempatkan Pekerja Migran Indonesia. Apabila terjadi, maka termasuk human trafficking. Kelengkapan dokumen juga harus terpenuhi apabila Pekerja Migran Indonesia akan diberangkatkan, bila tidak pejabat berwenangpun dilarang untuk memberikan izin keberangkatan. Begitupun sebaliknya, apabila dokumen-dokumen sudah lengkap dan benar, pejabat berwenang dilarang untuk menghalang-halangi keberangkatan Pekerja Migran Indonesia.

Larangan lain yang dilarang dalam undang-undang ini dan apabila dilanggar akan dikenakan sanksi, antara lain:

1. Menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia;
2. Menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
3. Mengalihkan atau memindahtangankan SIP3MI kepada pihak lain;
4. Mengalihkan atau memindahtangankan SIP2MI kepada pihak lain;
5. Membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pemberi Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia;
6. Menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup;
7. Menempatkan Pekerja Migran Indonesia tanpa SIP2MI; atau
8. Menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke negara tujuan penempatan yang tidak mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing, tidak memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan pemerintah Republik Indonesia, dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

3.6 Evaluasi Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999

Setiap warga negara, dijamin oleh pemerintah atas hak asasinya. Tak terkecuali tentang tugas pemerintah untuk melindungi setiap warga negaranya dimanapun berada.

Pada UU No. 39 Tahun 1999 ini dijelaskan bahwa setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup, dan meningkatkan taraf kehidupannya. Yang artinya, setiap warga negara diperbolehkan untuk bekerja di luar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia selama tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. UU HAM menjadi pertimbangan penting regulasi perlindungan HAM karena segala prinsip non diskriminasi terhadap para pekerja dapat diterapkan didalamnya.

Undang-undang ini juga mengatur bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuannya. Oleh karenanya pemerintah harus memfasilitasi pekerja dan pekerja migran untuk meningkatkan skill dan pengetahuan mengenai perjanjian kerja serta kondisi sosial-politik dan hukum di negara tujuan, sesuai kewenangannya. Menurut UU HAM, setiap warga negara juga berhak memilih pekerjaan yang disukainya selama masih sesuai peraturan tentang ketenagakerjaan. Tidak peduli laki-laki ataupun perempuan, semua memiliki hak yang sama atas upah sesuai dengan prestasinya masing-masing dan syarat-syarat perjanjian kerja.

3.7 Evaluasi Undang-undang Nomor 12 Tahun 2006

Pekerja Migran Indonesia sangat rentan atas kejahatan. Bukan hanya kejahatan kriminal yang berakibat kerusakan fisik, kadang juga kejahatan seksual. Sering kali Pekerja Migran Indonesia, terutama wanita yang mendapati anak diluar nikah. Oleh karenanya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan memberikan dasar yuridis bagaimana pengakuan terhadap anak-anak para PMI yang sering menjadi korban perundungan bahkan berujung statelessness (kondisi orang tanpa kewarganegaraan). Menurut undang-undang ini, Indonesia menganut asas kewarganegaraan yaitu "ius sanguinis" dan "ius soli". *Ius Sanguinis* artinya "hak darah". Menurut asas ini, kewarganegaraan Indonesia ditentukan oleh kewarganegaraan orang tua atau salah satu orang tua. Jadi, jika seseorang memiliki orang tua yang merupakan warga negara Indonesia, maka mereka juga akan dianggap sebagai warga negara Indonesia, terlepas dari tempat kelahiran mereka.

Sedangkan asas *Jus Soli* artinya "hak tanah". Asas ini menentukan kewarganegaraan berdasarkan tempat kelahiran seseorang. Menurut konstitusi Indonesia, anak yang lahir di wilayah Indonesia dari orang tua yang tidak memiliki kewarganegaraan yang sah, atau orang tua yang tidak diketahui kewarganegaraannya,

dianggap sebagai warga negara Indonesia. Sehingga, anak diluar nikah dari seorang ibu warga-negara Republik Indonesia atau anak dari perkawinan sah tetapi dalam perceraian dimana hak asuh diberikan ke ibunya sedangkan ayahnya warga negara asing boleh mengajukan ke Kementerian Kehakiman untuk memperoleh kewarganegaraan Republik Indonesia yang dimana tidak mempunyai kewarganegaraan atau meninggalkan kewarganegaraan lain.

3.8 Evaluasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011

Pemalsuan dokumen negara dan dokumen-dokumen lain sering kali dilakukan agar mempermudah menadapatkan izin bekerja dan izin tinggal di luar negeri. Pelanggaran ini dilakukan karena Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan tidak memenuhi kriteria yang cukup untuk bekerja di luar negeri. Calo-calo sering kali menawarkan visa instan yang sebenarnya palsu. Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, siapa saja yang sengaja memberikan surat atau data palsu atau dipalsukan atau keterangan tidak benar dengan maksud mendapatkan visa atau izin tinggal untuk dirinya sendiri atau orang lain dapat dikenai hukuman pidana. Dengan demikian apabila ada seseorang atau korporasi yang memalsukan dokumen dirinya atau CPMI dan melakukan penempatan tanpa dokumen lengkap maka sanksi pidana yang akan dikenai juga mengacu pada UU Keimigrasian ini.

Salah satu bentuk pelanggaran yang sering dilakukan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia ada pemalsuan dokumen data pribadi. Pelanggaran ini dilakukan agar anak dibawah umur mendapatkan izin untuk bekerja di luar negeri. Dengan berdalih kebutuhan ekonomi, mereka memaksakan anak dibawah umur untuk dapat di izinkan. Kegiatan ini tidak akan terjadi apabila tidak ada campur tangan oknum perizinan untuk memuluskan izinnya. Padahal kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan jadi salah satu syarat penting bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Selain itu, kurangnya pengawasan terhadap Penyedia Pekerja Migran Indonesia. Lembaga ini, milik pemerintah maupun swasta sering terjadi misscommunication dengan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia yang menyebabkan perbedaan jadwal keberangkatan. Hal ini menimbulkan kegagalan pekerjaan di negara tujuan yang menyebabkan Pekerja Migran Indonesia gagal dalam memenuhi kontrak kerja. Kegagalan kontrak kerja ini menyebabkan tidak turunnya upah yang seharusnya

dibayarkan karena Pekerja Migran Indonesia datang tidak pada waktu sesuai kontrak. Buntutnya, Pekerja Migran Indonesia yang berada di negara tujuan memilih untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhannya serta tanggungan biaya perjalanan. Kegiatan ini rawan akan pelanggaran khususnya human trafficking

3.9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2023

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2023 (Permenaker No. 2 Tahun 2023) tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah peraturan terbaru yang mengakomodir mekanisme pelindungan PMI melalui sanksi administratif. Dalam rangka perkembangan permasalahan di bidang tenaga kerja migran, peraturan ini tidak hanya menyasar pada PMI, tapi juga pada Awak Kapal Niaga Migran, atau Awak Kapal Perikanan Migran. Karena dewasa ini banyak kasus para awak kapal migran yang dipekerjakan di kapal-kapal asing mendapatkan penyiksaan, perlakuan tidak manusiawi, gaji yang tidak sesuai dan bahkan banyak yang tidak dapat pulang kembali ke daerah asal hingga meninggal di tengah lautan.

Oleh karenanya peraturan menaker ini penting untuk mengantisipasi kasus-kasus pelanggaran HAM para pekerja migran dan awak pekerja migran dengan memberikan sanksi administratif pada P3MI atau perusahaan yang mempekerjakan PMI secara personal. Jenis-jenis sanksi menurut peraturan ini adalah peringatan tertulis; penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia; pencabutan SIP3MI; dan/atau denda keterlambatan. Meski yang memberikan sanksi tersebut adalah pemerintah pusat, namun peran pemerintah daerah khususnya kabupaten/kota disini sangatlah penting dan strategis.

Misalnya, dirjen dapat mengenakan sanksi administratif penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan PMI dalam hal P3MI tidak melakukan seleksi pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota atau layanan terpadu satu atap Pekerja Migran Indonesia; tidak melaporkan hasil seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 9). Atas dasar inilah dinas ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota memiliki kewenangan dalam melakukan pengawasan pada P3MI khususnya berkaitan dengan seleksi dan penempatan, dan oleh karenanya juga dinas

daerah dapat melaporkan P3MI dan memberikan rekomendasi sanksi sesuai peraturan ini pada Dirjen.

3.10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2023

Peraturan menteri ini merupakan pedoman pemberian sanksi administratif bagi P3MI dan swasta yang melanggar larangan dalam penempatan PMI. Peraturan ini juga mengakomodir awak kapal yang banyak direkrut secara ilegal, dan pada akhirnya banyak mengalami kekerasan hingga meninggal dunia di tengah lautan. Adapun sasaran peraturan sanksi ini ditujukan P3MI yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia, Awak Kapal Niaga Migran, atau Awak Kapal Perikanan Migran, erta perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia, Awak Kapal Niaga Migran, atau Awak Kapal Perikanan Migran pada kapal berbendera asing. Beberapa larangan dalam peraturan ini antara lain tidak memiliki SIP2MI ketika merekrut dan menempatkan PMI, tidak melakukan seleksi pada dinas ketenagakerjaan di kabupaten/kota atau LTSA, tidak mendaftarkan dan mengikutsertakan Calon PMI dalam Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP), melakukan perekrutan atau penempatan Calon PMI tidak sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja, menempatkan Calon PMI untuk jabatan/pekerjaan yang bertentangan dengan norma kesusilaan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan, dan lain sebagainya.

Sanksi administratif tersebut dapat berupa teguran tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan PMI, pencabutan SIP3MI; dan/atau denda keterlambatan. Namun pemberian sanksi ini disesuaikan dengan kapasitas pemerintah daerah khususnya jika menyangkut perizinan dan pencabutan izin P3MI. Karena berdasarkan asas *contrarius actus*, pejabat yang dapat mencabut izin adalah pejabat yang berwenang mengeluarkan/ mengesahkan izin itu sendiri. Oleh karenanya dalam hal penghentian kegiatan dan pencabutan izin, kapasitas daerah Kabupaten/Kota hanya sekedar memberikan rekomendasi penghentian sementara kegiatan penempatan PMI dan rekomendasi pencabutan izin P3MI yang melanggar larangan dalam perda.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

4.1 Landasan Filosofis

1. Pekerja Migran sebagai Subjek Hak Asasi Manusia

Landasan filosofis utama perlindungan pekerja migran Indonesia berakar pada pengakuan universal terhadap hak asasi manusia (HAM). Secara filosofis, setiap manusia memiliki martabat (*dignity*) yang melekat sejak lahir dan tidak dapat dicabut oleh siapa pun, termasuk oleh kekuasaan negara. Prinsip ini ditegaskan dalam *Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) 1948*, khususnya Pasal 23 ayat (1) yang menyatakan bahwa “*setiap orang berhak atas pekerjaan, atas kebebasan memilih pekerjaan, atas syarat-syarat kerja yang adil dan menguntungkan serta atas perlindungan dari pengangguran.*”

Dalam konteks pekerja migran, hak atas perlindungan tidak hanya mencakup hak bekerja, tetapi juga hak atas keamanan kerja, keadilan, serta perlakuan manusiawi tanpa diskriminasi, baik di negara asal maupun negara tujuan. Filosofi ini menjadi dasar bagi berbagai instrumen internasional, di antaranya:

- **Konvensi ILO No. 97 Tahun 1949** tentang *Migration for Employment*, yang menegaskan kewajiban negara untuk menjamin perlindungan terhadap kondisi kerja dan kehidupan pekerja migran;
- **Konvensi ILO No. 143 Tahun 1975** tentang *Migrant Workers (Supplementary Provisions)*, yang mengatur perlindungan pekerja migran tidak berdokumen dari eksploitasi dan perlakuan tidak manusiawi;
- **Konvensi Internasional PBB 1990** tentang *Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya*, yang diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 6 Tahun 2012.

Konvensi tersebut menegaskan bahwa pekerja migran bukan sekadar tenaga ekonomi, melainkan manusia yang memiliki hak fundamental—termasuk hak atas kebebasan dari perbudakan modern, perdagangan manusia, dan diskriminasi berbasis gender maupun status kewarganegaraan.

Dalam perspektif keindonesiaan, pengakuan terhadap hak-hak pekerja migran berakar kuat pada falsafah Pancasila, khususnya sila kedua dan sila kelima. Sila kedua, “*Kemanusiaan yang adil dan beradab*”, menekankan penghormatan terhadap martabat manusia. Artinya, negara wajib memastikan bahwa seluruh warganya, termasuk yang bekerja di luar negeri, tidak diperlakukan secara tidak manusiawi. Sementara sila kelima, “*Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*”, menegaskan bahwa kesejahteraan ekonomi dan keadilan sosial harus dirasakan tanpa memandang lokasi kerja seseorang.

Dalam konteks ini, perlindungan terhadap pekerja migran merupakan wujud praksis dari keadilan sosial dan kemanusiaan, karena mereka seringkali berada dalam posisi paling rentan terhadap eksploitasi dan ketidakadilan struktural. Kajian Porec (2025) menegaskan bahwa sebagian besar pekerja migran asal Kebumen berasal dari lapisan sosial ekonomi bawah, dengan tingkat pendidikan menengah ke bawah (SMP–SMA) dan mayoritas perempuan (lebih dari 70%). Kondisi tersebut memperlihatkan adanya ketimpangan struktural dan gender yang menjadikan perlindungan pekerja migran bukan hanya isu hukum, tetapi juga isu keadilan sosial dan moralitas negara.

2. Filosofi Negara dalam Melindungi Warga Negara

Dalam falsafah politik hukum Indonesia, fungsi negara bukan sekadar mengatur, tetapi juga melindungi dan menyejahterakan rakyatnya. Alinea keempat Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa tujuan bernegara antara lain adalah “*melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta untuk memajukan kesejahteraan umum.*”

Prinsip ini menjadi dasar bahwa perlindungan terhadap pekerja migran merupakan perwujudan fungsi protektif negara—fungsi yang menempatkan negara sebagai pelindung terhadap warga negaranya, terutama mereka yang bekerja di luar wilayah yurisdiksi nasional. Dengan demikian, setiap kebijakan yang menyangkut pekerja migran harus didasarkan pada prinsip tanggung jawab negara (*state responsibility*) dan bukan semata-mata pada kepentingan ekonomi atau remitansi.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) secara filosofis merefleksikan paradigma baru ini. Jika pada rezim hukum

sebelumnya (UU No. 39 Tahun 2004) pekerja migran dipandang sebagai *komoditas tenaga kerja*, maka UU PPMI mengubah orientasi menjadi *subjek hak* yang harus dilindungi.

Dalam penjelasan umum UU PPMI disebutkan bahwa “*pekerja migran Indonesia adalah warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dan memiliki hak konstitusional yang harus dijamin oleh negara.*” Prinsip tersebut mengandung makna bahwa perlindungan terhadap PMI bukan semata-mata tanggung jawab pemerintah pusat, tetapi juga pemerintah daerah, sebagaimana diatur dalam Pasal 41–45 UU PPMI.

Di tingkat lokal, filosofi ini menuntut pemerintah daerah—termasuk Kabupaten Kebumen—untuk mengintegrasikan perlindungan pekerja migran dalam seluruh kebijakan pembangunan manusia dan ketenagakerjaan. Kajian Policy Research Center (2025) menunjukkan bahwa lebih dari 42.000 warga Kebumen bekerja di luar negeri, sebagian besar di sektor domestik dan manufaktur. Banyak di antara mereka yang tidak memperoleh akses pada pelatihan pra-penempatan, perlindungan hukum, maupun reintegrasi sosial setelah pulang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perlindungan pekerja migran belum menjadi orientasi utama kebijakan publik daerah, sehingga diperlukan regulasi yang berakar pada nilai filosofis konstitusional tentang tanggung jawab negara terhadap warga negara.

3. Keadilan Sosial sebagai Prinsip Kemanusiaan dan Kewarganegaraan

Keadilan sosial, sebagaimana terkandung dalam sila kelima Pancasila dan Pasal 33 UUD 1945, menjadi fondasi filosofis bagi penyusunan kebijakan perlindungan PMI. Keadilan sosial dalam konteks ini bukan hanya tentang distribusi ekonomi, tetapi juga tentang akses yang setara terhadap perlindungan hukum, pekerjaan layak, dan kesejahteraan sosial, termasuk bagi mereka yang bekerja lintas negara.

Pelindungan pekerja migran merupakan bentuk konkret penerapan asas kesetaraan dan keadilan distributif dalam hukum ketenagakerjaan. Aristoteles menyebut keadilan distributif sebagai bentuk keadilan yang memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kontribusi dan kebutuhannya. Pekerja migran yang berkontribusi besar terhadap perekonomian daerah melalui remitansi berhak memperoleh jaminan keamanan, keselamatan, dan reintegrasi ekonomi dari negara.

Data BP2MI (2024) menunjukkan bahwa remitansi dari pekerja migran asal Kebumen mencapai lebih dari Rp240 miliar per tahun, jumlah yang tidak kecil bagi perekonomian lokal. Namun ironisnya, banyak keluarga pekerja migran yang masih berada dalam kategori *rentan miskin* karena tidak memiliki akses ke program pemberdayaan ekonomi. Dalam kerangka

keadilan sosial, hal ini menimbulkan kontradiksi: kontribusi ekonomi tinggi, tetapi perlindungan dan kesejahteraan sosial rendah.

Keadilan sosial juga memiliki dimensi gender dan intergenerasional. Lebih dari 80% pekerja migran asal Kebumen adalah perempuan, dan sebagian besar bekerja di sektor rumah tangga yang secara historis memiliki perlindungan hukum yang lemah. Banyak dari mereka meninggalkan anak-anak yang tumbuh tanpa pengasuhan langsung, sehingga muncul persoalan sosial baru seperti *left-behind children* (anak yang ditinggalkan). Oleh karena itu, keadilan sosial dalam perlindungan PMI tidak hanya menyangkut pekerja itu sendiri, tetapi juga kesejahteraan keluarga dan generasi berikutnya.

4. Martabat Manusia dan Nilai Kemanusiaan yang Adil dan Beradab

Sila kedua Pancasila, “*Kemanusiaan yang adil dan beradab*,” mengandung nilai filosofis bahwa setiap manusia harus diperlakukan secara bermartabat dan adil, tanpa eksploitasi atau kekerasan. Prinsip martabat manusia (*human dignity*) menuntut negara untuk memastikan bahwa hubungan kerja, termasuk dalam konteks migrasi, tidak menjadikan manusia sebagai alat produksi semata, melainkan subjek yang memiliki nilai moral dan sosial.

Pelindungan terhadap pekerja migran juga menjadi bagian dari *moral responsibility* negara terhadap warga negara yang rentan. Sebagian besar kasus pelanggaran terhadap PMI asal Kebumen terjadi akibat lemahnya pengetahuan hukum, kurangnya pelatihan pra-keberangkatan, dan minimnya perlindungan dari perekrut. Dalam banyak kasus, calon PMI menandatangani kontrak kerja tanpa memahami isinya, atau bahkan bekerja tanpa kontrak sama sekali.

Prinsip martabat manusia menghendaki agar seluruh proses migrasi kerja—mulai dari perekrutan, pelatihan, keberangkatan, hingga kepulangan—didasarkan pada penghormatan terhadap hak dasar manusia: kebebasan, keamanan, dan kesejahteraan. Dalam konteks ini, perlindungan PMI tidak dapat dipisahkan dari prinsip “*work as a human right*”, di mana bekerja bukan sekadar sumber penghasilan, melainkan sarana untuk mewujudkan eksistensi dan martabat manusia.

5. Prinsip Perlindungan Pekerja dan Etika Ketenagakerjaan

Filosofi perlindungan pekerja migran juga didasarkan pada prinsip perlindungan pekerja sebagai nilai etis dan hukum. Prinsip ini menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas:

- lingkungan kerja yang aman dan sehat;

- upah yang adil dan layak;
- jam kerja yang manusiawi;
- hak untuk berorganisasi dan berunding;
- perlindungan dari diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan.

Prinsip ini sejalan dengan *Declaration of Philadelphia (ILO, 1944)* yang menegaskan bahwa “*labour is not a commodity*”, tenaga kerja bukan barang dagangan. Artinya, tenaga kerja tidak boleh diperlakukan sebagai alat ekonomi semata, melainkan harus dijamin hak-haknya sebagai manusia.

Dalam konteks Indonesia, prinsip ini tercermin dalam berbagai regulasi nasional, antara lain:

- UUD NRI 1945 Pasal 27 ayat (2);
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI;
- PP No. 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI.

Pelindungan pekerja migran juga memiliki dimensi moral Islam yang kuat di masyarakat Kebumen, di mana sebagian besar warganya beragama Islam. Nilai ‘*adl* (keadilan), *rahmah* (kasih sayang), dan *amanah* (tanggung jawab) menjadi nilai-nilai etik yang sejalan dengan prinsip HAM modern. Dalam wawancara lapangan, banyak tokoh masyarakat menyebut bahwa migrasi kerja sering dilihat sebagai *ikhtiar rezeki halal*, sehingga kewajiban negara untuk melindungi mereka memiliki nilai religius yang tinggi.

6. Integrasi Nilai-Nilai Filosofis dalam Pembentukan Hukum Daerah

Filosofi pelindungan pekerja migran bukan hanya bersifat normatif, tetapi harus dioperasionisasikan dalam kebijakan daerah. Menurut kajian Policy Research Center (2025), “*kebijakan pelindungan PMI di Kabupaten Kebumen belum terintegrasi secara kelembagaan dan masih bersifat sektoral.*” Oleh karena itu, pembentukan Peraturan Daerah tentang Pelindungan PMI harus berpijak pada tiga dimensi nilai filosofis:

1. **Nilai Kemanusiaan dan Martabat** – Menempatkan PMI sebagai warga negara yang memiliki hak untuk dihormati dan dilindungi, bukan sekadar faktor ekonomi.
2. **Nilai Keadilan Sosial dan Kesetaraan** – Menjamin distribusi manfaat pembangunan dan perlindungan yang merata bagi seluruh warga, termasuk mereka yang bekerja di luar negeri.
3. **Nilai Solidaritas dan Tanggung Jawab Negara** – Menegaskan bahwa pelindungan PMI adalah tanggung jawab moral dan hukum pemerintah daerah, bukan hanya pusat.

Melalui integrasi nilai-nilai tersebut, Peraturan Daerah tentang Pelindungan PMI di Kabupaten Kebumen diharapkan tidak hanya menjadi instrumen administratif, tetapi juga manifestasi konkret dari nilai-nilai Pancasila, konstitusi, dan komitmen HAM internasional.

Filosofi pelindungan pekerja migran dengan demikian berakar pada pandangan bahwa pekerjaan bukan sekadar alat ekonomi, melainkan hak manusia untuk hidup bermartabat, dan bahwa negara, baik pusat maupun daerah, memiliki kewajiban konstitusional dan moral untuk memastikan hak tersebut terlindungi.

4.2 Landasan Sosiologis

Fenomena migrasi tenaga kerja dari Kabupaten Kebumen merupakan proses sosial yang kompleks dan multidimensional. Ia tidak semata-mata lahir dari dorongan ekonomi, tetapi juga merupakan bagian dari dinamika kultural dan transformasi sosial masyarakat pedesaan. Dalam konteks ini, migrasi dapat dipahami sebagai *strategi bertahan hidup dan peningkatan status sosial* yang telah berakar kuat dalam kebudayaan masyarakat Kebumen selama beberapa dekade terakhir.

Sebagaimana diungkap dalam *Laporan Akhir Kajian Perundang-Undangan tentang Pelindungan Pekerja Migran di Kabupaten Kebumen (Porec & DPRD, 2025)*, migrasi kerja internasional telah menjadi bagian dari “ritme sosial-ekonomi” masyarakat Kebumen, di mana keputusan untuk bekerja di luar negeri sering kali ditentukan bukan hanya oleh kondisi ekonomi semata, tetapi juga oleh nilai-nilai sosial seperti tanggung jawab keluarga, solidaritas komunal, dan aspirasi untuk memperbaiki taraf hidup melalui pengalaman global.

1. Migrasi sebagai Fenomena Sosial-Kultural

Dalam pandangan sosiologis, migrasi masyarakat Kebumen dapat dikategorikan sebagai *migrasi ekonomi sekaligus migrasi kultural*. Ia mencerminkan kombinasi antara faktor pendorong (*push factors*) dan penarik (*pull factors*) yang membentuk kultur migrasi lintas generasi. Faktor pendorong mencakup keterbatasan lapangan kerja, rendahnya upah di sektor lokal, dan struktur ekonomi pedesaan yang masih bertumpu pada sektor informal. Sedangkan faktor penarik berasal dari janji pendapatan yang lebih tinggi di negara tujuan seperti Hong Kong, Taiwan, dan Malaysia.

Secara kultural, migrasi telah menjadi bagian dari identitas sosial masyarakat Kebumen. Berdasarkan pernyataan dari Migran Care, menyebut bahwa kondisi di sejumlah

desa di Kecamatan Klirong dan Petanahan bekerja ke luar negeri telah menjadi tradisi keluarga. Banyak anak muda yang mengikuti jejak orang tua atau kerabatnya untuk menjadi pekerja migran, bukan sekadar karena kebutuhan ekonomi, tetapi juga karena tekanan sosial untuk memperoleh *status sosial baru* di desa. Pekerja migran yang sukses—misalnya mampu membangun rumah permanen atau menyekolahkan anak ke perguruan tinggi—menjadi simbol keberhasilan yang menginspirasi warga lainnya.

Fenomena ini sejalan dengan teori *network migration* (Massey et al., 1993), di mana jaringan sosial antara mantan dan calon migran menjadi faktor kunci dalam mempertahankan arus migrasi. Dalam konteks Kebumen, jaringan sosial ini beroperasi melalui keluarga, lembaga keagamaan, dan kelompok masyarakat desa yang saling berbagi informasi mengenai agen perekrut, negara tujuan, hingga jenis pekerjaan yang tersedia. Dengan demikian, migrasi di Kebumen adalah fenomena sosial yang *terinstitusionalisasi secara kultural*, bukan keputusan individual yang terisolasi.

2. Dinamika Demografis dan Pola Persebaran Migrasi

Kabupaten Kebumen termasuk salah satu daerah dengan tingkat migrasi internasional tertinggi di Jawa Tengah. Berdasarkan data BP2MI (2024), jumlah pekerja migran asal Kebumen mencapai 42.842 orang, menempatkannya pada peringkat ke-7 di tingkat provinsi dan ke-24 secara nasional. Konsentrasi terbesar pekerja migran berada di kecamatan pesisir selatan seperti Ayah, Puring, Klirong, Petanahan, dan Kebumen, dengan desa-desa yang dikenal sebagai *kantong migran* atau *Desa Peduli Buruh Migran (Desbumi)*, yaitu:

- Desa Pandanlor, Tambakprogoten, Jogosimo, dan Tanggulangin (Kecamatan Klirong);
- Desa Karanggadung (Kecamatan Petanahan);
- Desa Krandegan (Kecamatan Puring);
- serta desa-desa baru seperti Jatijajar (Kecamatan Ayah), Grenggeng (Kecamatan Karanganyar), dan Ambalkliwonan (Kecamatan Ambal).

Keberadaan *Desbumi* menandakan bahwa migrasi telah menjadi bagian dari struktur sosial desa. Laporan Porec (2025) mencatat bahwa desa-desa ini memiliki mekanisme sosial tersendiri dalam mengelola arus migrasi, seperti forum keluarga migran, kelompok usaha purna PMI, dan pos layanan informasi migrasi aman.

Selain itu, migrasi di Kebumen juga memiliki karakteristik feminisasi tenaga kerja migran. Berdasarkan survei *Migrant CARE* (2024), lebih dari 80% pekerja migran asal Kebumen adalah perempuan, mayoritas bekerja di sektor domestik (asisten rumah tangga dan pengasuh lanjut usia). Dari sisi status perkawinan, 85,1% PMI berstatus menikah, 8,84% cerai

hidup, dan 2,41% cerai mati, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja migran meninggalkan tanggungan keluarga di daerah asal, terutama anak-anak.

Fenomena ini memperlihatkan dimensi sosial yang penting: perempuan menjadi tulang punggung ekonomi rumah tangga lintas negara, namun pada saat yang sama menanggung beban ganda—sebagai penyokong ekonomi sekaligus ibu yang terpisah dari anak-anaknya. Banyak anak PMI mengalami kesulitan emosional, menurunnya prestasi sekolah, serta kerap kali diasuh oleh kakek-nenek atau kerabat. Data FGD Porec (2025) menunjukkan bahwa sekitar 37% anak PMI di Kebumen mengalami gejala *left-behind syndrome* seperti depresi ringan dan kesulitan adaptasi sosial.

Dari sisi usia, sebagian besar PMI berada pada kelompok usia produktif 34–44 tahun, dengan puncak pada usia 40 tahun (4,72%). Hal ini konsisten dengan struktur demografi Kebumen, di mana 62,93% populasi berusia produktif (15–59 tahun) (BPS Kebumen, 2023). Artinya, pekerja migran tidak hanya mewakili tenaga kerja “berlebih” yang keluar dari sistem ekonomi lokal, tetapi juga merupakan aset produktif yang jika dikelola dengan baik, dapat berkontribusi pada pembangunan daerah, terutama melalui program reintegrasi dan investasi remitansi.

3. Pola Pekerjaan dan Negara Tujuan

Negara tujuan utama pekerja migran asal Kebumen mencerminkan tren nasional. Berdasarkan data BP2MI (2024):

- **53,01%** bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT),
- **11,24%** di sektor manufaktur/pabrik,
- **9,24%** di sektor pertanian dan perkebunan,
- dan **7,23%** sebagai caregiver lansia.

Negara tujuan paling dominan adalah Hong Kong, Taiwan, dan Malaysia. Sebelumnya, Arab Saudi merupakan destinasi utama, namun kebijakan moratorium penempatan PRT ke negara tersebut serta persyaratan ketat pasca-2011 menyebabkan penurunan signifikan. Pergeseran ini menandakan perubahan pola migrasi dari *migrasi berbasis Timur Tengah* ke *migrasi Asia Timur* yang lebih terregulasi, namun tetap menyisakan masalah perlindungan kerja domestik.

4. Kerentanan Sosial dan Bentuk-Bentuk Eksploitasi

Meski memberikan manfaat ekonomi besar, migrasi pekerja Kebumen juga menyimpan berbagai kerentanan sosial dan hukum. Salah satu persoalan utama adalah rekrutmen ilegal dan

penempatan nonprosedural, yang masih marak terjadi. Menurut BP2MI (2022), dari total pekerja migran Indonesia yang berangkat ke luar negeri, sekitar 102.215 orang berstatus legal, sementara 73.097 berangkat secara ilegal. Angka ini menunjukkan hampir 40% pekerja migran masih keluar dari jalur resmi.

Secara nasional, fenomena migrasi ilegal ini berkaitan erat dengan perdagangan orang (*trafficking in persons*). Laporan Kementerian Luar Negeri (2023) mencatat bahwa dari 1.061 kasus perdagangan orang yang ditangani tahun 2023, 603 di antaranya terkait dengan perdagangan tenaga kerja, sementara 370 kasus berkaitan dengan eksploitasi seksual. Sebagian besar korban berasal dari daerah-daerah pengirim migran seperti Jawa Tengah, NTB, dan Jawa Timur.

Kasus serupa juga menimpa warga Kebumen. Dalam laporan Porec (2025) disebutkan kasus Agus (33 tahun), warga Kebumen, yang menjadi korban *Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO)* di Myanmar pada 2024. Agus direkrut secara ilegal, dikirim ke negara yang berbeda dari perjanjian kontrak, dilarang beribadah, dan dipaksa bekerja dalam kondisi tidak manusiawi. Kasus lain, Ade Fitriyana (2023), calon PMI yang ditipu oleh agen penempatan dan harus membayar Rp3,5 juta untuk mengambil kembali paspornya.

Menurut wawancara tim Porec dengan Anas, Ketua Migrant CARE Kebumen, praktik rekrutmen ilegal umumnya dilakukan oleh *calo* atau agen tidak berizin yang menjanjikan keberangkatan mudah dan gaji besar. Korban sering kali adalah warga desa dengan tingkat literasi hukum rendah. Para perekrut memanfaatkan kepercayaan sosial, jaringan kekeluargaan, dan kondisi ekonomi mendesak.

Praktik ini sangat berisiko karena PMI yang diberangkatkan secara ilegal tidak terdaftar dalam sistem perlindungan BP2MI, tidak memiliki kontrak kerja resmi, dan sulit mendapatkan bantuan ketika mengalami kekerasan atau pelanggaran hak. Dalam konteks ini, rekrutmen ilegal bukan hanya pelanggaran administratif, tetapi juga kejahatan kemanusiaan karena membuka jalan bagi perdagangan manusia, kerja paksa, dan eksploitasi seksual.

5. Struktur Sosial, Ketimpangan, dan Feminization of Migration

Landasan sosiologis perlindungan pekerja migran di Kebumen juga tidak bisa dilepaskan dari realitas ketimpangan struktural. Sebagaimana dikemukakan dalam *Human Development Report Indonesia (UNDP, 2024)*, ketimpangan akses pendidikan dan pekerjaan masih tinggi di daerah-daerah pedesaan Jawa Tengah. Di Kebumen, tingkat partisipasi sekolah pada kelompok usia 16–18 tahun hanya 77,3%, sedangkan proporsi penduduk yang bekerja di sektor formal hanya 44,6%.

Kondisi ini mendorong munculnya fenomena “*feminization of poverty*”—kemiskinan yang secara tidak proporsional dialami oleh perempuan. Migrasi internasional kemudian menjadi strategi ekonomi keluarga untuk mengatasi ketimpangan tersebut. Namun, karena perempuan umumnya ditempatkan di sektor domestik yang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan formal, mereka menjadi kelompok yang paling rentan terhadap kekerasan, diskriminasi, dan pelanggaran kontrak.

Hasil survei *ILO (2022)* menemukan bahwa tiga dari sepuluh PMI perempuan di sektor rumah tangga pernah mengalami kekerasan fisik atau verbal. Banyak pula yang tidak menerima gaji tepat waktu atau dipaksa bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan. Situasi ini memperkuat urgensi perlindungan sosial berbasis gender dalam kebijakan daerah.

6. Kebutuhan Sosial terhadap Sistem Perlindungan Terpadu

Secara sosiologis, perlindungan pekerja migran di tingkat daerah sangat dibutuhkan untuk merespons kompleksitas masalah di atas. Masyarakat Kebumen telah mengembangkan struktur sosial informal dalam menghadapi fenomena migrasi, seperti kelompok keluarga PMI, arisan remitansi, dan koperasi purna migran. Namun, struktur ini belum diintegrasikan dalam kebijakan publik daerah.

Dalam kajian awal yang kami lakukan (2025), menemukan bahwa sebagian besar purna PMI kesulitan mengakses bantuan modal usaha, pelatihan kewirausahaan, dan asuransi kerja. Hanya 27% purna PMI yang mengikuti program reintegrasi sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah provinsi atau lembaga nonpemerintah. Akibatnya, sebagian besar kembali pada pekerjaan informal dengan pendapatan rendah, bahkan sebagian kembali bermigrasi untuk kedua kalinya.

Dalam konteks ini, pembentukan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran memiliki dasar sosiologis yang kuat karena:

1. Terdapat kebutuhan nyata di tingkat masyarakat terhadap regulasi yang melindungi dari praktik ilegal dan eksploitasi;
2. Masyarakat desa membutuhkan akses terhadap informasi dan pelatihan migrasi aman;
3. Diperlukan mekanisme pendampingan sosial dan reintegrasi ekonomi bagi purna migran;
4. Harus ada perlindungan sosial bagi anak dan keluarga PMI yang ditinggalkan.

Implementasi amanat UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menegaskan bahwa perlindungan PMI adalah tanggung jawab bersama antara

pemerintah pusat, provinsi, kabupaten, dan desa. Dalam konteks Kebumen, peran desa sangat penting karena menjadi *entry point* sekaligus *early warning system* bagi pencegahan rekrutmen ilegal. Pembentukan Satuan Tugas Desa Migran Aman (Satdesma) dan pelibatan *Desbumi* perlu diperkuat melalui dasar hukum daerah agar memiliki legitimasi operasional dan dukungan anggaran.

7. Konsekuensi Sosiologis: Dari Migrasi ke Reintegrasi

Fenomena migrasi di Kebumen menunjukkan bahwa perlindungan tidak cukup hanya dilakukan pada fase pra dan selama bekerja, tetapi juga harus menyentuh fase purna penempatan. Banyak purna PMI yang kembali tanpa tabungan memadai, mengalami trauma, atau kehilangan keterampilan karena tidak ada program reintegrasi yang sistematis.

Data dari Migran Care menunjukkan bahwa 56% purna PMI tidak memiliki usaha produktif setelah pulang, dan 63% tidak mengetahui adanya program reintegrasi dari pemerintah daerah. Padahal, kelompok ini berada pada usia produktif yang seharusnya dapat berkontribusi pada pembangunan ekonomi daerah. Oleh karena itu, pendekatan sosiologis terhadap perlindungan PMI harus mencakup pemberdayaan pasca-kepulangan, seperti pelatihan wirausaha, dukungan finansial, dan penguatan koperasi migran.

Penutup Landasan Sosiologis

Dengan mempertimbangkan seluruh dinamika sosial, budaya, dan ekonomi di atas, maka landasan sosiologis pembentukan *Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Kebumen* adalah:

1. **Migrasi telah menjadi fenomena sosial yang melekat dalam struktur budaya masyarakat Kebumen**, bukan sekadar strategi ekonomi.
2. **Kerentanan sosial dan hukum masih tinggi**, terutama terkait rekrutmen ilegal, perdagangan orang, dan kekerasan berbasis gender.
3. **Ketiadaan sistem perlindungan dan reintegrasi sosial di tingkat daerah** menyebabkan pekerja migran tidak memperoleh jaminan kesejahteraan yang berkelanjutan.
4. **Kebutuhan untuk memperkuat peran pemerintah daerah dan desa** dalam pencegahan, perlindungan, dan pemberdayaan pekerja migran serta keluarganya.

Dengan demikian, pembentukan Peraturan Daerah ini bukan hanya langkah administratif, melainkan tuntutan sosial dan moral untuk menjamin bahwa pekerja migran

Kebumen—yang telah menjadi penopang ekonomi keluarga dan daerah—mendapatkan perlindungan yang adil, bermartabat, dan berkelanjutan sesuai amanat konstitusi dan nilai-nilai kemanusiaan universal.

4.3 Landasan Yuridis

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan;
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang;
6. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian;
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
8. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah;
10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
11. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang
12. Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

14. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
15. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
17. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pemberdayaan Komunitas Pekerja Migran Indonesia Di Desa Migran Produktif;
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
19. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
20. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
21. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migan Indonesia.

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH

5.1 Jangkauan dan Arah Pengaturan

1. Ruang Lingkup dan Orientasi Regulatif

Peraturan Daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Kabupaten Kebumen merupakan instrumen hukum daerah yang dirancang untuk menjamin kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan menyeluruh bagi warga Kebumen yang bekerja di luar negeri, baik pada tahap pra-penempatan, selama penempatan, maupun pasca-penempatan.

Perda ini secara filosofis berlandaskan pada nilai kemanusiaan dan keadilan sosial sebagaimana termaktub dalam Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945; secara sosiologis, menjawab kebutuhan nyata masyarakat Kebumen yang merupakan salah satu *kantong migran terbesar di Jawa Tengah*; dan secara yuridis, merupakan implementasi dari amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Ruang lingkup pengaturan Perda ini mencakup tiga dimensi utama:

1. **Pelindungan hukum dan sosial terhadap pekerja migran** yang berasal dari Kebumen dalam setiap tahapan siklus migrasi (pra, selama, dan purna penempatan);
2. **Penguatan kelembagaan daerah dan tata kelola pelayanan migrasi aman**, termasuk koordinasi antarinstansi dan pelibatan pemerintah desa;
3. **Pengawasan, pencegahan, dan penegakan hukum terhadap praktik penempatan ilegal, diskriminatif, dan eksploitatif** terhadap calon PMI dan keluarganya.

Dengan demikian, arah pengaturan Perda ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga bersifat *transformatif*, yakni mengubah tata kelola migrasi tenaga kerja dari model administratif menjadi **model perlindungan berbasis hak dan pemberdayaan sosial-ekonomi**.

2. Sasaran Pengaturan

Sasaran utama Perda ini adalah:

1. Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Kabupaten Kebumen yang bekerja atau akan bekerja di luar negeri;
2. Calon PMI yang sedang dalam tahap rekrutmen dan pelatihan pra-keberangkatan;
3. Purna PMI yang telah kembali ke desa/kelurahan asal;
4. Keluarga PMI, terutama anak-anak dan pasangan yang ditinggalkan;
5. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan pihak-pihak lain yang terlibat dalam proses rekrutmen dan penempatan;
6. Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen, termasuk perangkat daerah dan pemerintah desa yang memiliki kewenangan dalam fasilitasi dan pengawasan.

Sasaran tersebut menunjukkan bahwa Perda ini bersifat multi-aktor dan multi-sektor, melibatkan koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, serta BP2MI dan lembaga nonpemerintah seperti *Migrant CARE* dan *Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)*.

3. Fokus Pengaturan Berdasarkan Pembagian Kewenangan

Berdasarkan ketentuan Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan daerah kabupaten/kota dalam bidang ketenagakerjaan dan perlindungan PMI difokuskan pada dua tahap penting:

1. Pra-penempatan (*pre-departure phase*);
2. Purna-penempatan (*post-return/reintegration phase*).

Tahap selama penempatan (*on-placement phase*) menjadi kewenangan pemerintah pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan BP2MI, serta perwakilan RI di negara tujuan. Karena itu, Perda ini tidak mengatur secara langsung kondisi pekerja migran di luar negeri, tetapi menitikberatkan pada penguatan sistem *pra* dan *purna* penempatan di tingkat lokal.

a. Pra-Penempatan (Pre-Departure)

Fase pra-penempatan merupakan fase yang paling menentukan bagi keselamatan dan kesejahteraan PMI di negara tujuan. Sebab, sebagaimana pernyataan Migran Care Kebumen bahwa lebih dari 60% permasalahan pekerja migran berakar pada proses pra-penempatan yang tidak sesuai prosedur, seperti perekrutan ilegal, minimnya pelatihan, dan ketidaktahuan calon PMI terhadap isi kontrak kerja.

Oleh karena itu, dalam konteks pra-penempatan, arah pengaturan Perda ini mencakup:

- **Penyediaan informasi dan edukasi publik** di tingkat kabupaten dan desa tentang prosedur migrasi aman, hak-hak PMI, serta risiko hukum bekerja secara nonprosedural;
- **Kewajiban pelatihan keterampilan kerja (vocational training) dan Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP)** bagi calon PMI, yang meliputi pelatihan bahasa, budaya negara tujuan, hukum ketenagakerjaan internasional, serta manajemen keuangan;
- **Penyelenggaraan bimbingan hukum dan administrasi** terkait perjanjian kerja, perjanjian penempatan, dan dokumen keberangkatan (visa, asuransi, kontrak, dan BPJS);
- **Verifikasi dan pengawasan dokumen penempatan oleh pemerintah daerah** melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) agar tidak terjadi pemalsuan dokumen dan praktik *overcharging*.

Program OPP akan menjadi kewajiban bagi semua calon PMI asal Kebumen dan difasilitasi oleh pemerintah daerah bekerja sama dengan P3MI dan BP2MI. Dengan demikian, orientasi pra-penempatan tidak hanya berfungsi administratif, tetapi juga sebagai proses edukatif dan protektif bagi calon pekerja.

b. Purna-Penempatan (Post-Return / Reintegration)

Tahap kedua yang menjadi fokus Perda adalah fase purna-penempatan, yaitu perlindungan dan pemberdayaan bagi PMI yang telah kembali ke daerah asal. Kondisi saat ini, tidak sedikit purna PMI tidak memiliki tabungan atau usaha produktif setelah pulang, dan juga tidak mengetahui adanya program reintegrasi sosial dari pemerintah daerah. Kondisi ini menegaskan perlunya kebijakan daerah yang sistematis dalam reintegrasi ekonomi dan sosial.

Arah pengaturan pada tahap purna-penempatan meliputi:

- **Penyediaan layanan pemulangan dan pendampingan sosial** bagi PMI yang telah selesai kontrak atau menjadi korban kekerasan dan eksploitasi;
- **Pembentukan pusat layanan terpadu purna PMI** di tingkat kabupaten untuk membantu pengurusan dokumen, konseling, dan reintegrasi;
- **Program pemberdayaan ekonomi purna PMI** melalui pelatihan kewirausahaan, bantuan modal usaha, dan akses terhadap kredit mikro melalui kerja sama dengan BUMD dan lembaga keuangan daerah;
- **Fasilitasi jaminan sosial dan asuransi kesehatan** bagi PMI dan keluarganya agar tetap terlindungi pasca kepulangan;
- **Pendataan terpadu** PMI yang pulang dan keluarganya melalui sistem *database migran daerah* yang terintegrasi dengan sistem BP2MI.

Selain itu, Perda juga mendorong pembentukan Desa Migran Produktif (Desmigratif) dan penguatan Desa Peduli Buruh Migran (Desbumi) sebagai pusat edukasi, advokasi, dan pemberdayaan masyarakat migran. Desa menjadi garda terdepan untuk *early detection* terhadap praktik rekrutmen ilegal sekaligus menjadi basis pemberdayaan ekonomi pasca-migrasi.

4. Mekanisme Pengawasan dan Penegakan Hukum

Perda ini juga mengatur mekanisme pengawasan, koordinasi, dan penegakan hukum yang lebih kuat di tingkat daerah. Berdasarkan temuan lapangan (2025), kelemahan utama perlindungan PMI di Kebumen terletak pada minimnya pengawasan terhadap praktik perekrutan oleh agen atau perusahaan penempatan. Sebagian besar calo bekerja tanpa izin resmi, dengan memanfaatkan celah lemahnya regulasi di tingkat kabupaten.

Untuk menjawab persoalan tersebut, arah pengaturan Perda ini mencakup:

1. **Pembentukan Satuan Tugas Pelindungan PMI Kabupaten (Satgas PMI)** yang melibatkan Disnakertrans, Dinas Sosial, Polres, BP2MI, dan Kejaksaan Negeri untuk melakukan pengawasan terhadap aktivitas rekrutmen dan penempatan;
2. **Pelibatan Pemerintah Desa dan Bhabinkamtibmas** dalam pengawasan pra-penempatan, termasuk kewajiban melaporkan setiap aktivitas rekrutmen ke Disnakertrans;

3. **Kewajiban P3MI untuk melaporkan kegiatan rekrutmen, pelatihan, dan penempatan PMI** secara berkala kepada Pemerintah Kabupaten;
4. **Penerapan sanksi administratif dan hukum** bagi P3MI, agen, atau individu yang melanggar ketentuan, seperti pencabutan izin operasional, denda administratif, atau pelaporan pidana jika terjadi unsur perdagangan orang;
5. **Audit sosial tahunan** terhadap pelaksanaan perlindungan PMI yang melibatkan unsur DPRD, lembaga masyarakat sipil, dan akademisi.

Melalui mekanisme ini, Perda diharapkan tidak hanya menambah lapisan hukum, tetapi juga menciptakan *governance ecosystem* yang transparan, akuntabel, dan partisipatif dalam perlindungan PMI.

5. Penguatan Koordinasi dan Kelembagaan Daerah

Perda ini juga diarahkan untuk memperkuat tata kelola kelembagaan perlindungan PMI di tingkat kabupaten dan desa. Berdasarkan hasil analisis kebijakan (Porec, 2025), saat ini belum terdapat unit kerja khusus di bawah Disnakertrans Kebumen yang menangani secara spesifik isu migrasi internasional. Kegiatan perlindungan PMI masih bersifat ad-hoc dan bergantung pada inisiatif proyek.

Arah pengaturan Perda ini mencakup:

- **Pembentukan Bidang Pelindungan dan Pemberdayaan PMI** di bawah Disnakertrans atau unit teknis sejenis yang memiliki kewenangan dalam pelayanan, pengawasan, dan data PMI;
- **Penguatan peran desa** melalui pembentukan *Satuan Tugas Desa Migran Aman (Satdesma)* di setiap *Desbumi*, dengan mandat untuk mendata calon PMI, melakukan sosialisasi migrasi aman, dan menindaklanjuti laporan rekrutmen ilegal;
- **Peningkatan kapasitas aparatur daerah dan desa** melalui pelatihan hukum migrasi, pelayanan publik berbasis HAM, dan literasi keuangan bagi PMI dan keluarganya;
- **Kerja sama lintas sektor** dengan BP2MI, Kemnaker, Kepolisian, dan lembaga swasta dalam hal pembiayaan pelatihan, reintegrasi, serta pengawasan migrasi.

Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat menciptakan sistem kelembagaan yang berfungsi tidak hanya sebagai *pelaksana administratif*, tetapi juga sebagai *penjamin hak dan kesejahteraan PMI*.

6. Sinergi dengan Program Nasional dan Komitmen Global

Arah pengaturan Perda ini juga memastikan harmonisasi dengan kebijakan nasional dan komitmen internasional Indonesia dalam bidang migrasi tenaga kerja. Beberapa instrumen kebijakan relevan yang menjadi acuan adalah:

- **Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029**, yang menempatkan *perlindungan pekerja migran dan keluarganya* sebagai salah satu agenda prioritas pembangunan manusia;
- **Rencana Aksi Nasional Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (RAN-PMI) 2024–2029** yang disusun oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan BP2MI;
- **Agenda Pembangunan Berkelanjutan (SDGs)**, khususnya Tujuan 8 (*Decent Work and Economic Growth*) dan Tujuan 10 (*Reduce Inequalities*), yang menekankan pentingnya pekerjaan layak dan migrasi yang aman, tertib, dan teratur.

Selain itu, arah pengaturan ini juga mendukung komitmen Indonesia dalam Global Compact for Safe, Orderly, and Regular Migration (GCM, 2018), yang menegaskan perlunya kebijakan berbasis hak asasi manusia, partisipasi komunitas, dan tanggung jawab bersama antara negara pengirim dan penerima tenaga kerja. Dengan menjadikan Perda ini sejalan dengan kerangka global, Kabupaten Kebumen berpotensi menjadi model daerah perlindungan migran berbasis HAM di tingkat subnasional, sekaligus memperkuat diplomasi perlindungan warga negara di tingkat akar rumput.

7. Arah Kebijakan dan Dampak yang Diharapkan

Arah kebijakan dari Perda ini bersifat integratif, partisipatif, dan preventif. Artinya, kebijakan yang diatur tidak hanya berorientasi pada penanganan kasus, tetapi juga pada pencegahan dan pemberdayaan masyarakat. Beberapa arah kebijakan yang ditekankan antara lain:

1. **Transformasi paradigma dari penempatan ke perlindungan:** menempatkan hak dan kesejahteraan PMI sebagai prioritas utama;

2. **Integrasi sistem informasi migrasi daerah (SIMDA PMI):** basis data terpadu yang mencakup calon PMI, PMI aktif, purna PMI, dan keluarganya untuk mendukung kebijakan berbasis data;
3. **Kolaborasi multipihak** antara pemerintah daerah, BP2MI, LSM, dan komunitas migran dalam pelaksanaan sosialisasi dan advokasi hukum;
4. **Pemberdayaan ekonomi keluarga PMI** melalui program wirausaha, koperasi purna migran, dan dukungan finansial berbasis remitansi produktif;
5. **Penguatan perlindungan sosial dan gender** untuk mengatasi ketimpangan terhadap pekerja migran perempuan dan anak-anak PMI.

Dampak yang diharapkan dari implementasi Perda ini adalah:

- Terciptanya ekosistem migrasi aman dan bermartabat di Kabupaten Kebumen;
- Menurunnya angka rekrutmen ilegal dan perdagangan orang;
- Meningkatnya kompetensi calon PMI dan kesejahteraan keluarga PMI;
- Terbangunnya sistem reintegrasi sosial-ekonomi yang berkelanjutan bagi purna PMI;
- Terwujudnya tata kelola perlindungan pekerja migran yang transparan, partisipatif, dan akuntabel di tingkat daerah.

Penutup: Arah Normatif dan Filosofis Pengaturan

Dengan jangkauan dan arah pengaturan sebagaimana dijelaskan di atas, Peraturan Daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Kebumen tidak hanya dimaksudkan sebagai pelengkap sistem hukum nasional, tetapi juga sebagai wujud tanggung jawab moral dan konstitusional pemerintah daerah terhadap warganya.

Perda ini menegaskan komitmen bahwa:

“Setiap warga Kebumen yang bekerja di luar negeri berhak atas perlindungan, penghormatan martabat, dan kepastian hukum di setiap fase kehidupannya migrasinya.”

Melalui Perda ini, Kabupaten Kebumen diharapkan mampu menjadi contoh praktik baik (*best practice*) bagi daerah lain dalam mewujudkan tata kelola migrasi yang berkeadilan, humanis, dan berkelanjutan.

5.2 Ruang Lingkup Materi Muatan Perda

Ruang lingkup materi perda Pelindungan PMI diantaranya meliputi tugas dan tanggung jawab; hak dan kewajiban PMI; LTSA PMI, pelaksanaan pelindungan PMI meliputi pelindungan hukum, sosial, dan ekonomi; pembinaan dan pengawasan; partisipasi masyarakat; kerja sama; pendanaan dan sanksi. Selebihnya materi muatan perda ini secara rinci meliputi:

BAB	JUDUL BAB
I	KETENTUAN UMUM
II	RUANG LINGKUP
III	TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB
IV	HAK DAN KEWAJIBAN PMI
V	PELAKSANAAN
VI	LTSA PEKERJA MIGRAN
VII	PELINDUNGAN HUKUM, SOSIAL, DAN EKONOMI BAGI PEKERJA MIGRAN INDONESIA
VIII	PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERSEORANGAN
IX	SISTEM INFORMASI
X	PENYELESAIAN SENGKETA
XI	PEMBINAAN DAN PENGAWASA
XII	PARTISIPASI MASYARAKAT
XIII	KERJASAMA
XIV	PENDANAAN
XV	LARANGAN
XVII	SANKSI ADMINISTRATIF
XVIII	<u>KETENTUAN PENUTUP</u>

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Sesuai dengan pembagian kewenangan urusan konkuren pemerintah pusat dan daerah di bidang ketenagakerjaan dan perlindungan sosial, Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen tentang Pelindungan PMI ini merupakan peraturan pelaksana pelindungan PMI yang berasal di Kabupaten Kebumen pada saat sebelum dan sesudah bekerja berupa pelindungan hukum, pelindungan sosial dan pelindungan ekonomi. Pelindungan ini dimaksudkan mencegah adanya praktik penyalahgunaan penempatan PMI oleh P3MI dan mencegah adanya praktik overcharging dan *human trafficking* yang banyak dialami oleh PMI khususnya PMI perseorangan dan PMI non-prosedural.

Urgensi disusunnya regulasi daerah di bidang pelindungan PMI ini adalah untuk mengakomodir segala mekanisme pelindungan baik sebelum dan sesudah PMI bekerja agar dapat kembali hidup nyaman bersama keluarganya. Selain itu, Peningkatan pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang juga meliputi pelindungan terhadap keluarganya serta pelindungan terhadap pemenuhan semua yang terkait dengan hak-hak PMI adalah wujud nyata pelindungan segenap bangsa dan peningkatan kesejahteraan umum masyarakat di Daerah.

6.2 Saran

Rancangan peraturan daerah tentang pelaksanaan pelindungan pekerja migran Indonesia (PMI) di Kabupaten Kebumen ini harus segera dilakukan uji publik khususnya yang menyangkut wilayah yang memiliki PMI terbanyak. Setelah peraturan disahkan, DPRD perlu melakukan pengawasan khususnya terkait penyusunan peraturan turunan/peraturan pelaksana Perda ini agar operasionalisasi program pelindungan PMI di Kabupaten Kebumen berjalan dengan optimal. Selain itu DPRD juga melakukan mekanisme PLS (*Post Legislative Scrutiny*) atau evaluasi dan pemantauan keberlakuan Perda minimal 3 (tahun) setelah Perda Pelaksanaan Pelindungan PMI ini berlaku.

Daftar Pustaka

- Amnesty International. (2020). *Exploited and exposed: Migrant domestic workers in Indonesia and the Gulf*. Amnesty International Ltd.
- Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). (2022). *Laporan tahunan perlindungan pekerja migran Indonesia tahun 2022*. Jakarta: BP2MI.
- Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). (2023). *Data penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia tahun 2023*. Jakarta: BP2MI.
- Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). (2024). *Statistik penempatan pekerja migran Indonesia per kabupaten/kota*. Jakarta: BP2MI.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Kabupaten Kebumen dalam angka 2024*. Kebumen: BPS Kabupaten Kebumen.
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Labour migration in ASEAN: Trends, challenges and policy responses*. Geneva: ILO Regional Office for Asia and the Pacific.
- International Labour Organization (ILO). (2023). *Global estimates on international migrant workers: Results and methodology*. Geneva: ILO.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Laporan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Migrant CARE. (2022). *Peta desa peduli buruh migran (DESBUMI) di Kabupaten Kebumen: Hasil survei sosial dan advokasi*. Yogyakarta: Migrant CARE Indonesia.
- Migrant CARE. (2024). *Tren migrasi dan perlindungan pekerja migran perempuan di Indonesia 2022–2024*. Jakarta: Migrant CARE Indonesia.
- Policy Research Center (Porec) & DPRD Kabupaten Kebumen. (2025). *Laporan akhir kajian perundang-undangan tentang perlindungan pekerja migran Indonesia di Kabupaten Kebumen*. Kebumen: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kebumen.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244.
- Republik Indonesia. (2017). *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242.

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 93.

United Nations. (1990). *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. New York: United Nations.

United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Paris: United Nations.

