

# EVALUASI KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Junus J Beliu<sup>1</sup>, Yusinta N Fina<sup>2</sup>

## ABSTRACT

<sup>1</sup>Univeritas Terbuka  
Kupang, Indonesia  
junus@ecampus.ut.ac.id

<sup>2</sup>Univeritas Terbuka  
Kupang, Indonesia  
yusinta@ecampus.ut.ac.id

*This study aims to see how the state provides full guarantees to Indonesian Migrant Workers in order to optimally obtain a decent living. In practice, many migrant workers fail to obtain decent work to raise their dignity according to the plan, but instead they enter into a mafia designed by irresponsible people. Data from BP3MI NTT in 2022 there are 87 PMIs who have returned home as bodies. This study uses a qualitative descriptive method that describes phenomena that occur in the field with data collection techniques, observation and interviews. The results of the study show that economic factors, bureaucracy and law enforcement are the main obstacles to the placement and protection of PMI. Therefore, the placement and protection of PMI must use a law enforcement approach, bureaucracy and improving the quality of the community's economy.*

**Keywords:** Indonesian Migrant Workers; PMI; Policy Evaluation.

---

## PENDAHULUAN

Negara memberikan jaminan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Jaminan tersebut diberikan bukan hanya bagi yang bekerja di dalam negeri tetapi juga untuk yang bekerja di luar negeri. UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, merupakan upaya dari pemerintah untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja di luar negeri. Hal ini karena, bekerja merupakan Hak Asasi Manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati dan dijamin penegakannya. Perlindungan terhadap pekerja merupakan tugas dari negara yang tidak dapat dilepaskan dari tugas negara sebagai pelindung warga negaranya. Setiap warga Negara Indonesia yang mau dan telah memenuhi syarat difasilitasi oleh pemerintah untuk bekerja diluar negeri setelah mendapatkan pelatihan dari pemerintah atau swasta. Pekerja Migran Indonesia (PMI) ditempatkan sesuai dengan kebutuhan di negara tujuan.

Pasal 23 ayat 1 *Universal Declaration Of Human Rights* menjelaskan bahwa “*Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment*” (setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan, yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran) (<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>). Semua negara bersepakat bahwa bekerja untuk kehidupan yang layak merupakan

hak warga negara yang wajib dijunjung tinggi oleh semua pihak.

Dalam Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya pasal 7 antara lain menegaskan bahwa semua negara menghormati dan memastikan semua pekerja migran dan anggota keluarganya dalam wilayah atau yang tunduk dalam yurisdiksinya mempunyai hak-hak yang diatur dalam konvensi tanpa membedakan jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama atau kepercayaan, pendapat politik atau lain-lain, kebangsaan, asal-usul etnis atau sosial, kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, status kelahiran atau lain-lain. Lebih lanjut dalam pasal 16 ayat 2 dikatakan bahwa para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak atas perlindungan yang efektif dari negara terhadap tingkat kekerasan, cedera fisik, ancaman, intimidasi yang dilakukan oleh aparat pemerintah atau oleh orang-perseorangan, kelompok atau lembaga. ([https://www.komnasham.go.id/files/1475231394-konvensi-internasional-tentang-\\$NEKUF.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/1475231394-konvensi-internasional-tentang-$NEKUF.pdf))

Pekerja Migran Indonesia menurut pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 adalah setiap Warga Negara Indonesia yang akan, sedang dan telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Lebih lanjut dalam pasal 1 ayat 5 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial. Perlindungan bagi PMI sebelum bekerja menurut UU ini meliputi perlindungan administratif (kelengkapan dokumen, kondisi dan syarat kerja) dan perlindungan teknis (informasi, jaminan sosial sampai pada pembinaan dan pengawasan). Sedangkan perlindungan selama bekerja meliputi pendaftaran dan pendataan, pemantauan dan evaluasi, penyelesaian kasus ketenagakerjaan sampai pada fasilitas repatriasi. Selain itu, setelah bekerja setiap Pekerja Migran Indonesia juga berhak atas fasilitas kepulangan sampai daerah asal, pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasi dan reintegrasi sosial serta pemberdayaan PMI dan keluarganya.

Nusa Tenggara Timur merupakan salah satu provinsi yang cukup aktif dalam memberikan kesempatan kepada masyarakatnya untuk bekerja ke luar negeri. Data dari Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur menyebutkan jumlah Tenaga Kerja Indonesia (PMI) yang diberangkatkan ke luar negeri dalam 5 (lima) tahun terakhir mencapai 3.358 orang.

| No            | Tahun | Jumlah PMI   | Keterangan          |
|---------------|-------|--------------|---------------------|
| 1             | 2019  | 699          |                     |
| 2             | 2020  | 276          |                     |
| 3             | 2021  | 1.010        | Data Bulan Mei 2023 |
| 4             | 2022  | 1.170        |                     |
| 5             | 2023  | 366          |                     |
| <b>Jumlah</b> |       | <b>3.358</b> |                     |

**Tabel 1.** Data Pengiriman PMI ke Luar Negeri Tahun 2019-2023 Provinsi Nusa Tenggara Timur  
Sumber: Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Trasmigrasi (2023)

Ini menunjukkan bahwa bekerja di luar negeri menjadi salah satu alternatif pilihan masyarakat untuk mendapatkan kehidupan yang layak. Walaupun demikian, dalam pelaksanaannya banyak tenaga kerja yang tidak berhasil untuk memperoleh pekerjaan yang layak sebagai upaya mengangkat harkat dan martabatnya, tetapi sebaliknya mereka masuk dalam mafia yang dirancang oleh orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Para tenaga kerja ini, dipaksa untuk bekerja dengan upah yang sangat minimal dan kadang harus mempertaruhkan nyawa. Data dari tahun 2018, Provinsi Nusa Tenggara Timur terus diperhadapkan dengan peliknya persoalan perekrutan dan penempatan PMI ke luar negeri baik yang berangkat secara legal maupun ilegal. Mereka bahkan harus merengang nyawa di negeri orang.

| No | Tahun  | Jumlah Kasus Kematian |
|----|--------|-----------------------|
| 1  | 2018   | 105 orang             |
| 2  | 2019   | 119 orang             |
| 3  | 2020   | 87 orang              |
| 4  | 2021   | 121 orang             |
| 5  | 2022   | 106 orang             |
|    | Jumlah | 538 orang             |

**Tabel 2.** Data PMI asal NTT yang meninggal di luar negeri

Sumber: <https://www.voaindonesia.com/a/ratusan-pekerja-migran-ilegal-ntt-meninggal-pada-2022/6901967.html> (diakses 2023)

Memasuki tahun 2023, Nusa Tenggara Timur terus diperhadapkan dengan persoalan ini dimana sampai dengan bulan April 2023 tercatat sudah 42 jenazah pekerja migran non-prosedural yang meninggal di Malaysia. (Pos Kupang, 2023). Data ini tidak termasuk PMI yang mengalami siksaan fisik maupun psikis. Meriance seorang PMI asal Desa Poli Kabupaten TTS mengaku mengalami penyiksaan kejam lebih dari delapan tahun lalu ditangan majikannya di Malaysia (<https://regional.kompas.com/read/2023/03/04/111100578/disiksa-majikan-di-malaysia-meriance-buruh-migran-asal-ntt-berjanji-akan?page=all>).

Lain lagi dengan Demi Delita Affi, PMI asal NTT lainnya mengungkapkan dirinya menjadi korban penyiksaan majikan di Malaysia dan telah mengalami kerja paksa tanpa mendapat bayaran gaji selama kurang lebih sebelas tahun (<https://beritanasional.id/penderitaan-para-tkw-asal-ntt-dari-tak-digaji-hingga-disiksa-hanura-angkat-bicara/>). Persoalan-persoalan ini mengindikasikan bahwa masalah penempatan TKI/PMI masih menjadi pekerjaan rumah yang harus diselesaikan bersama. Data pada tabel 2 diatas mengindikasikan bahwa masalah legalitas menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap keberadaan tenaga kerja. Gaji yang besar sering dijadikan alasan oleh para perekrut tenaga kerja untuk mempengaruhi calon PMI.

Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri sampai saat ini masih menjadi polemik yang berkepanjangan. Pemerintah berusaha memberikan usaha dan pekerjaan yang layak kepada masyarakat, namun dilain pihak sering terjadi pelanggaran-pelanggaran yang justru menjadikan pekerja tidak nyaman untuk bekerja. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pasal 2 menjelaskan bahwa perlindungan pekerja migran Indonesai berasaskan keterpaduan, persamaan hak, Pengakuan atas martabat dan HAM, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, non diskriminasi, anti-perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas dan berkelanjutan. Walaupun demikian, penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia masih belum efektif dijalankan. Hal ini tidak lepas dari bagaimana semua lembaga yang terkait menjalankan fungsi dan perannya dengan baik. Setiap calon PMI perlu mempersiapkan diri dan dipersiapkan dengan keterampilan dasar yang diperlukan sesuai dengan pekerjaan apa yang dibutuhkan di negara tujuan. Hal ini dimaksudkan agar pekerja tidak menjadi persoalan bagi majikannya. Selain itu UU juga harus dapat memecahkan masalah di masyarakat khususnya dalam hal ketaatan prosedur bekerja di luar negeri. Masalah penggunaan KTP palsu mestinya tidak terjadi dalam perekrutan PMI.

Kebijakan Publik sesungguhnya dibuat untuk menjawab kebutuhan masyarakat. Hal ini karena tujuan kebijakan publik adalah 1). untuk mendistribusikan sumber daya nasional, yang mencakup redistribusi, dan absorpsi sumber daya nasional, 2). untuk meregulasi, meliberalisasi, dan menderegulasi, 3). dinamika dan stabilisasi, dan 4). memperkuat negara dan memperkuat pasar (Nugroho, 2014). Pelaksanaan kebijakan memerlukan kekuasaan (*power*) dan wewenang (*authority*) yang dapat dipakai untuk membina kerja sama dan meredam serta menyelesaikan berbagai kemungkinan terjadinya konflik sebagai akibat dari pencapaian kehendak (Ali & Alam, 2016). Hal ini tidak bisa dilepaskan sebagai akibat terlibatnya berbagai pihak dalam implementasi kebijakan publik. Chandler & Plano (1988) mengungkapkan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap

sumber daya-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintah sedangkan Thomas R. Dye (1981) mengartikan kebijakan publik sebagai apa yang tidak dilakukan maupun yang dilakukan oleh pemerintah (Tangkilisan, 2003).

Kebijakan publik hanya akan diukur keberhasilannya apabila bisa diimplementasikan. Dalam tahap ini, apa yang telah dianalisis dan ditulis dalam suatu kebijakan akan diuji. Oleh karena itu, Lester dan Steward (2000) mengartikan implementasi sebagai sebuah tahapan yang dilakukan setelah aturan hukum ditetapkan melalui proses politik. Disini implementasi merupakan proses administratif bukan politik. Proses administrasi mempunyai konsekuensi terhadap pelaksanaan, isi dan dampak suatu kebijakan. Dalam proses ini, berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang dilakukan agar kebijakan yang telah ditetapkan mempunyai akibat yaitu tercapainya tujuan kebijakan. (Kusumanegara, 2010). Sejalan dengan itu, Indiahono (2009) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah menilai keberhasilan/kegagalan kebijakan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan. Indikator-indikator untuk mengevaluasi kebijakan biasanya menunjuk pada dua aspek yaitu aspek proses dan hasil. Aspek proses menunjuk bahwa apakah selama implementasi program, seluruh pedoman kebijakan telah mencapai hasil seperti yang telah dilakukan secara konsisten oleh para implementor dilapangan?. Aspek hasil menunjuk apakah kebijakan yang diimplementasikan telah mencapai hasil seperti yang telah ditetapkan (*output dan outcomes*).

Kebijakan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dibuat untuk memberikan rasa aman bagi pencari kerja. Walaupun demikian dalam implementasinya masih terdapat berbagai hal yang belum memberikan rasa aman. Penelitian yang dilakukan oleh Makatita (2021) menyimpulkan bahwa pemerintah Provinsi NTT telah membuat kebijakan-kebijakan hukum bahkan menghentikan pengiriman pekerja migran melalui Keputusan Gubernur NTT Nomor 357/Kep/hk/2018 belum menjadi solusi yang tepat dalam menangani pengiriman PMI secara ilegal ke luar negeri disebabkan kurangnya fasilitas pendukung berupa sarana dan prasarana yang tidak memadai ([https://e-journal.uajy.ac.id/26895/3/175202709\\_bab%202.pdf](https://e-journal.uajy.ac.id/26895/3/175202709_bab%202.pdf)). Penelitian lain yang dilakukan Mariana Sengkoen (2022) menemukan bahwa tidak ada satupun tenaga kerja migran Desa Nabutaek yang cara keberangkatannya ketempat kerja melalui pemerintah daerah (instansi terkait) selain itu, terjadi perbedaan data antara hasil penelitian dan data dari Badan Pusat Statistik. Hal ini mengindikasikan kebijakan perlindungan PMI belum berjalan optimal sehingga masih terjadi pelanggaran seperti penggunaan identitas palsu, pekerja yang berangkat keluar negeri tidak melalui instansi terkait, perbedaan data pekerja migran antar lembaga yang menangani PMI (<http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JPP/issue/view/218>).

Fakta ini mengindikasikan bahwa dalam implementasinya kebijakan perlindungan PMI masih terdapat kekurangan yang perlu dievaluasi dalam tataran, persiapan, pemberangkatan dan pemuangan PMI. Evaluasi Kebijakan sebagai kegiatan untuk menilai tingkat kinerja suatu kebijakan, dapat dilakukan kalau suatu kebijakan sudah berjalan cukup lama (Subarsono, 2011:119). Evaluasi merupakan kegiatan pemberian nilai atas sesuatu “fenomena” di dalamnya terkandung nilai (*value judgment*) tertentu. dikatakan fenomena yang dinilai adalah berkaitan dengan “ tujuan, sasaran kebijakan, kelompok sasaran, yang ingin dipengaruhi, berbagai instrument kebijakan yang digunakan, respons dari lingkungan kebijakan, kinerja yang dicapai, dampak yang terjadi dan sebagainya”. (Mustofadijaja dalam Widodo, 2016). Evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak. Dalam hal ini, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dilakukan dalam seluruh proses kebijakan. Dengan demikian, evaluasi kebijakan bisa meliputi tahap perumusan masalah-masalah kebijakan, program-program yang diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi maupun tahap dampak kebijakan. (Winarno 2012; 229). Tujuannya antara lain:

Menentukan tingkat kinerja suatu kebijakan. Melalui evaluasi maka dapat diketahui derajat penacapaian tujuan dan sasaran kebijakan;

Mengukur tingkat efisiensi suatu kebijakan. Dengan evaluasi juga dapat diketahui berapa biaya dan manfaat dari suatu kebijakan;

Mengukur tingkat keluaran (*outcome*) suatu kebijakan. Salah satu tujuan evaluasi adalah

mengukur berapa besar dan kualitas pengeluaran atau *output* dari suatu kebijakan;

Mengukur dampak suatu kebijakan. Pada tahap lebih lanjut, evaluasi ditujukan untuk melihat dampak dari suatu kebijakan, baik dampak positif maupun dampak negative;

Untuk mengetahui apabila ada penyimpangan. Evaluasi juga bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi, dengan cara membandingkan antara tujuan dan sasaran dengan pencapaian target;

Sebagai bahan masukan (*input*) untuk kebijakan yang akan datang. Tujuan akhir dari evaluasi adalah untuk memberikan masukan bagi proses kebijakan kedepan agar dihasilkan kebijakan yang lebih baik (Subarsono, 2011).

Dalam evaluasi kebijakan, dilakukan langkah-langkah seperti, mengidentifikasi tujuan program yang akan dievaluasi, analisis terhadap masalah, deskripsi dan standarisasi kegiatan, pengukuran terhadap tingkatan perubahan yang terjadi, menentukan pola perubahan yang diamati merupakan akibat dari kegiatan tersebut atau karena penyebab yang lain, dan beberapa indikator untuk menentukan keberadaan suatu dampak (Suchman, dalam Winarno, 2012). Indikator dan kriteria evaluasi dikembangkan oleh Dunn (1994) yaitu efektifitas, kecukupan, pemerataan, responsivitas dan ketepatan (Subarsono, 2011). Sedangkan Anderson mengidentifikasi bahwa setidaknya ada enam masalah yang akan dihadapi dalam proses evaluasi kebijakan, ketidakpastian atas tujuan-tujuan kebijakan, kausalitas, dampak kebijakan yang menyebar, kesulitan-kesulitan dalam memperoleh dana, resistensi pejabat, evaluasi dampak (Winarno, 2012).

Upaya perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia dalam pelaksanaannya diperhadapkan pada masih tingginya angka pekerja migran non prosedural, penerbitan identitas palsu, dan lain-lain yang menyebabkan ketidaksinkronan data yang dikeluarkan oleh pemerintah dan kenyataan dilapangan. Oleh karena itu, evaluasi perlu dilakukan untuk menemukan faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan kebijakan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan memberikan masukan kepada pengambil kebijakan dalam merumuskan formula yang tepat terhadap upaya perlindungan PMI.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berusaha mendeskripsikan dan menyajikan hasil penelitian secara lengkap sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Data diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara terstruktur dan kuesioner yang dilengkapi dengan catatan lapangan, dokumen pribadi dan dokumen resmi lainnya. Metode analisis data secara kualitatif ini diharapkan dapat mengungkapkan nilai-nilai yang tersembunyi yang akan digunakan oleh pengambil kebijakan dalam merumuskan kebijakan sekaligus sebagai penyempurna kebijakan yang diambil dan akan diimplementasikan. Penelitian ini bersifat eksploratif dengan menampilkan hasil temuan secara empiris sehingga analisis konten menjadi metode yang paling tepat untuk memahami kompleksitas masalah ini.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Perlindungan bagi tenaga kerja merupakan tugas negara sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945, termasuk bagi warga negara yang memilih bekerja di luar negeri. Hal ini dilatarbelakangi ketentuan bahwa setiap masyarakat berhak atas pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak, baik dalam negeri maupun di luar negeri. UU Nomor 18 Tahun 2017 dibuat dengan maksud memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi warga negara atas hak, dan kesempatan untuk bekerja tanpa diskriminasi. Selain itu, para pekerja diberikan jaminan untuk terhindar dari perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, dan pelanggaran HAM lainnya. Hal ini sejalan dengan tujuan kebijakan publik untuk mengatur kepentingan umum. Walaupun demikian dalam pelaksanaannya, kebijakan publik yang dibuat tidak selamanya memberikan jaminan bahwa implementasinya pasti berhasil. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan yang oleh Edward III (1980) disebutkan meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi (Subarsono, 2011:90). Berkaitan dengan itu maka bagi Dunn (1994) kebijakan publik dapat dieva-

luasi dengan menggunakan kriteria seperti efektifitas, kecukupan, pemerataan, responsivitas dan ketepatan (Subarsono, 2011).

Pemerintah berusaha memberikan usaha dan pekerjaan yang layak kepada masyarakat, namun di lain pihak sering terjadi pelanggaran-pelanggaran yang justru menjadikan pekerja tidak nyaman untuk bekerja. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pasal 2 menjelaskan bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia berasaskan keterpaduan, persamaan hak, Pengakuan atas martabat dan HAM, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, non diskriminasi, anti-perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas dan berkelanjutan. Walaupun demikian, penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia masih belum efektif dijalankan. Hal ini tidak lepas dari partisipasi semua lembaga yang terkait dalam menjalankan fungsi dan perannya dengan baik. Setiap calon PMI perlu mempersiapkan diri dan dipersiapkan dengan keterampilan dasar yang diperlukan sesuai dengan pekerjaan apa yang dibutuhkan di negara tujuan. Hal ini dimaksudkan agar pekerja tidak menjadi persoalan bagi majikannya. UU telah memberikan persyaratan bagi para calon pekerja dibekali dengan keterampilan namun demikian dalam penerapannya masyarakat menganggap bahwa waktu pelatihan yang ditetapkan 3 bulan yang dipersyaratkan untuk mendapatkan pelatihan merupakan waktu terlalu lama, akibatnya para calon pekerja migran lebih memilih menjadi pekerja non prosedural. Selain itu UU juga harus dapat memecahkan masalah di masyarakat khususnya dalam hal ketaatan prosedur bekerja di luar negeri. Salah satu masalah yang sangat penting dalam hal ini adalah kesiapan administrasi calon pekerja seperti penggunaan KTP palsu. Mia salah satu pekerja non prosedural yang digagalkan keberangkatannya oleh satgas PMI mengungkapkan:

*“Saya tidak tau menahu tentang persyaratan untuk bekerja diluar negeri. Yang saya saat dihubungi oleh oknum yang mengaku bisa membantu saya bekerja di luar negeri dan saya bersedia maka saat saya diminta bersiap-siap untuk berangkat saat itu juga. Setelah berada di lokasi penampungan saya diberikan beberapa persyaratan seperti KTP”*

Dilain pihak empat orang PMI asal Belu dan TTS yang dicegat satgaspam Bandara Eltari Kupang, berdasarkan hasil pemeriksaan diketahui keempat calon TKI ini menggunakan KTP palsu milik orang lain, sedangkan satu calon TKI lain menggunakan KTP palsu yang dikirim sanak keluarga yang ada di Kabupaten Waringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah. (Pos Kupang, Rabu 03 Oktober 2018 Hal. 9). Dilain pihak ada juga oknum – oknum tertentu yang secara bebas melayani pembuatan KTP palsu. Di kabupaten TTS misalnya ada oknum bernama Yohanes Natonis melayani jasa pembuatan KTP untuk calon TKI. Menurut pengakuan Semi selan dan Salmun Selan yang diamankan karena membawa KTP palsu mengungkapkan mereka mereka tidak mengetahui bagaimana KTP palsu ini dibuat. Kepada Yohanes Natonis keduanya membayar masing-masing Rp. 400.000 untuk satu KTP (Pos Kupang Selasa 02 Oktober 2018 hal 9). Para calon TKI secara sadar juga melakukan penyimpangan prosedur.

Selain prosedur pengiriman TKI yang dilanggar, perusahaan jasa pengiriman TKI juga belum ditertibkan. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan NTT Thomas Habun sangat menyayangkan praktek yang dilakukan PT Tugas Mulia yang banyak mengirimkan PMI Non prosedural. Setelah ditelusuri ternyata kantor perusahaan tersebut hanyalah kos-kosan saja (Pos Kupang Selasa 25 September 2018 hal 10).

Adam Talan seorang warga masyarakat yang diwawancarai mengungkapkan pemerintah daerah melalui dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sering memberikan penyuluhan melalui Radio Siaran Pemerintah Daerah (RSPD) Kabupaten TTS yang menghimbau masyarakat untuk mengikuti prosedur yang ditetapkan apabila ingin bekerja di luar negeri. Hal ini membuat masyarakat waspada terhadap hal – hal yang mencurigakan. Febriana Tafui dan rekannya Yofia Bia dua perempuan asal Soe Kabupaten TTS menangis haru saat gagal diberangkatkan ke Malaysia untuk menjadi TKI. Mereka mengaku tidak mau pergi ke Malaysia. Sungguh saya tidak mau pergi ke Malaysia. Bersyukur bapak dari Satgaspam sudah mencegah kami. Menurut Febri mereka diancam akan masuk penjara dan mengganti uang milik DS jika tidak mau berangkat ke Malaysia (Pos Kupang, Senin 24 Septem-

bar 2018 Hal. 9). Masyarakat menyadari bahwa ada resiko bekerja diluar negeri bila tidak melalui prosedur yang telah ditetapkan. Dilain pihak ada juga masyarakat yang belum mendapat informasi yang akurat tentang prosedur menjadi TKI. Emilia Fore misalnya, membohongi petugas dengan mengatakan bahwa ia ingin mendaftar kuliah di Surabaya (Pos Kupang 10 Oktober 2018 hal. 10).

Masyarakat dan calon pekerja migran juga belum sepenuhnya mengetahui bahwa bekerja diluar negeri membutuhkan keterampilan, dan karena itu, mereka harus mempersiapkan diri baik dari segi keterampilan (*skill*) maupun bahasa. Hal ini terlihat dari pendidikan calon PMI yang sebagian besar adalah tamatan SD dan SMP. Noh Faot salah seorang mantan PMI mengungkapkan bahwa:

*“... saya merupakan salah seorang mantan TKI di Malaysia. Pendidikan terakhir saya adalah SMP. Saya bekerja di Malaysia sebagai TKI legal. Bekerja di lahan kelapa sawit memerlukan keterampilan dan kemampuan fisik. Oleh karena itu bila ada teman-teman yang ingin bekerja di Malaysia perlu mempersiapkan diri khususnya keterampilan memetik sawit.”*

Setiap calon PMI perlu mempersiapkan diri dengan keterampilan dasar yang diperlukan sesuai dengan pekerjaan apa yang dibutuhkan di negara tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat khususnya para calon PMI belum menyadari bahwa untuk menjadi tenaga kerja baik antar daerah maupun ke luar negeri harus mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah. Mereka menganggap bahwa mengikuti prosedur yang ditetapkan menyebabkan mereka harus menunggu waktu lama untuk berangkat ke tempat kerja. Nikanor Faot orang tua salah seorang calon PMI mengungkapkan bahwa untuk bisa bekerja diluar negeri secara legal, melalui Dinas Koperasi, Tenaga kerja dan Transmigrasi mereka harus menyiapkan persyaratan yang ditentukan dan itu juga memakan waktu kurang lebih tiga bulan. Tetapi bila melalui calo maka saat itu juga mereka bisa langsung diberangkatkan ke luar negeri.

Kenyataan diatas mengindikasikan bahwa keberadaan UU No 18 Tahun 2017 dalam pelaksanaannya belum efektif dan tepat dalam pelaksanaannya dilapangan. Masalah ekonomi masyarakat menuntut calon pekerja untuk menggunakan segala cara dalam meningkatkan perekonomiannya. Menurut Yakob Faot, ia terpaksa mengabaikan prosedur untuk pergi bekerja keluar negeri karena terhimpit walaupun ia tau bahwa bekerja diluar negeri harus melalau prosedur yang dibuat pemerintah. Kondisi ini dipergunakan secara baik oleh oknum yang tidak bertanggung jawab untuk meraup keuntungan. Dilain pihak kondisi birokrasi yang berbelit-belit membuat masyarakat mengabaikan prosedur demi impiannya mendapatkan kehidupan yang layak. Fina seorang mantan pekerja non prosedural mengungkapkan bahwa bila mengikuti prosedur maka ia harus mengikuti pelatihan selama 3 bulan dan kemudian menunggu waktu untuk diberangkatkan. Hal ini bisa memakan waktu 6-12 bulan padahal bila melalui jalur non prosedural kita bisa berangkat saat ini juga dan keluarga diberi biaya hidup. Kondisi ini juga didukung oleh lemahnya penegakan hukum sehingga banyak perekrut PMI illegal yang bisa dengan mudah beroperasi di desa-desa tanpa terjerat hukum.

## **KESIMPULAN**

Masalah Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesai merupakan masalah krusial yang harus diselesaikan bersama. Hal ini sangat penting karena setiap pekerja memiliki hak yang harus dilindungi oleh negara. UU Nomor 39 Tahun 2004 yang kemudian diperbaharui dengan UU Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia hadir sebagai jawaban atas permasalahan tenaga kerja di Indoesia. Namun dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dijalankan dengan baik sehingga terjadi banyak ketimpangan. Faktor ekonomi, birokrasi dan penegakan hukum merupakan menghambat dari pelaksanaan kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja migran harus dilakukan melalui peningkatan kualitas perekonomian masyarakat, penataan birokrasi dan penegakan hukum yang adil bagi semua masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Indiahono, D. (2009). *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Yogyakarta : Gava Media.
- Kusumanegara, S. (2010). *Model dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gava Media.
- Makatita. A. S. E. (2021). Thesis: Peran Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam penanggulangan PMI secara illegal ke luar negeri di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Unika Atmajaya Yogyakarta. <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/26895>
- Nugroho, R. (2006). *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang, Model-Model Perumusan, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Nugroho, R. (2014). *Kebijakan Publik di Negara-negara berkembang*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Pos Kupang, Kamis 11 Oktober 2018 hal. 10
- Pos Kupang, Rabu 03 Oktober 2018 Hal. 9
- Pos Kupang Selasa 25 September 2018 hal 10
- Pos Kupang, Minggu 19 Februari 2023 hal 2
- Pos Kupang, 30 April 2022 Hal 2
- Rachmawati. (2023, 4 Maret). Disiksa Majikan di Malaysia, Marianne Buruh Migran Asal NTT Berjanji akan Mengejar Keadilan Sampai Mati. *Kompas*. <https://regional.kompas.com/read/2023/03/04/111100578/disiksa-majikan-di-malaysia-meriance-buruh-migran-asal-ntt-berjanji-akan?page=all>
- Sengkoen, M. (2022). Profil dan Kecenderungan Tenaga Kerja Migran Desa Nabutaek. *Jurnal Poros Politik* 4(2), 38-44 <http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JPP/issue/view/218>
- Subarsono, A. G. (2011). *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sucahyo. N. (2023. 3 Januari). Ratusan Pekerja Migran Ilegal NTT Meninggal pada 2022. *VOA Indonesia*. <https://www.voaindonesia.com/a/ratusan-pekerja-migran-ilegal-ntt-meninggal-pada-2022/6901967.html>
- Usboko A. (2022. Maret 26) Penderitaan Para TKW asal NTT dari Tak Digaji Hingga Disiksa, Hanura Angkat Bicara <https://beritanasional.id/penderitaan-para-tkw-asal-ntt-dari-tak-digaji-hingga-disiksa-hanura-angkat-bicara/>
- Tangkilisan, H. N. S. (2003). *Kebijakan Publik yang membumi*. Yogyakarta: Yayasan Pembaharuan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI).
- Widodo, J. (2008). *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang : Bayumedia Publishing
- Winarno, B. (2012). *Kebijakan Publik Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.