

## **Penyelesaian Kasus Implementasi Fasilitasi Repatriasi Pekerja Migran Indonesia**

**Titin Pawitri**

*Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*

*titinpawitri07@gmail.com*

### **Abstrak**

Penelitian ini fokus pada kebijakan fasilitasi repatriasi yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang dalam implementasinya banyak mengalami hambatan sehingga artikel ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis hambatan yang dihadapi P4TKI Malang beserta upayanya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persoalan-persoalan yang dihadapi oleh P4TKI Malang diklasifikasikan menjadi dua bentuk, *pertama*, persoalan internal yang berasal dari P4TKI Malang yaitu kurangnya fasilitas repatriasi yang memadai dan wilayah kerja yang terlalu luas. *Kedua*, persoalan eksternal berasal dari pekerja migran itu sendiri yaitu tingkat pendidikan yang rendah, kebutuhan yang mendesak, dan faktor majikan. Kemudian upaya yang bisa dilakukan oleh P4TKI Malang yaitu upaya represif diantaranya adalah melakukan koordinasi dengan UPT lainnya, melakukan mediasi pekerja migran dengan PJTKI, mencegah praktik percaloan, dan upaya preventif dengan cara sosialisasi. Upaya yang dilakukan oleh P4TKI Malang sudah sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia begitupun ketika ditinjau dari hukum Islam bahwa fasilitasi repatriasi sudah sesuai dengan prinsip ta’awun atau tolong-menolong.

**Kata Kunci:** fasilitasi repatriasi; pekerja migran Indonesia; hambatan.

### **Pendahuluan:**

Warga Negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.*” Daerah yang strategis tanpa didukung faktor modal dari segi pendidikan dan finansial tetap akan menimbulkan kesulitan dalam penyediaan lapangan kerja. Hal inilah yang banyak membawa masyarakat Malang untuk bekerja di luar negeri dengan kemampuan yang seadanya sehingga bagi sebagian orang bukan kesuksesan yang

didapatkan namun malah perlakuan tidak layak dari majikan. Menjawab permasalahan tersebut lahirlah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang terdapat kebijakan fasilitasi repatriasi yaitu pemulangan pekerja migran Indonesia yang bermasalah ke daerah asal.<sup>1</sup>

Implementasi kebijakan tersebut di Regional Malang menjadi tanggung jawab Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia/ P4TKI Malang. Upaya fasilitasi repatriasi yang direncanakan pemerintah terus dilakukan oleh unit pelaksana teknis di daerah-daerah seperti P4TKI Malang dengan tujuan agar pekerja migran yang bermasalah tidak berlarut-larut dalam masalahnya. Namun, upaya repatriasi yang dilakukan oleh P4TKI Malang tidak seperti yang diharapkan. Banyak persoalan yang menghambat kerja P4TKI Malang sehingga tidak sesuai dengan jadwal pemulangan dan aturan yang telah ditetapkan. Hal itu mendorong penulis untuk melakukan kajian tentang implementasi fasilitasi repatriasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dari latar belakang peristiwa tersebut menjadi penting untuk melakukan kajian tentang persoalan-persoalan apa yang dihadapi oleh P4TKI Malang dan apa upaya yang dilakukannya. Penelitian yang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis persoalan-persoalan dan upaya apa yang dilakukan oleh P4TKI Malang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Penelitian terdahulu yang memiliki tema serupa yaitu tentang perlindungan tentang pekerja migran Indonesia diantaranya oleh Dian Karuniawati dengan judul “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Syariah” pada tahun 2014, Aspek persamaan dengan penelitian terdahulu adalah jenis penelitian yaitu yuridis empiris dengan tema penelitian yaitu tentang perlindungan pekerja migran khususnya regional Malang. Sedangkan aspek yang membedakan dengan penelitian terdahulu adalah mengenai posisi pekerja migran yang di dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dibagi menjadi tiga yaitu masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. *Kedua*, penelitian Arief Syafrianto yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Asal Kalimantan Barat yang Bekerja di Malaysia” pada tahun 2013, Aspek persamaan dengan penelitian terdahulu adalah mengenai tema penelitian secara spesifik yaitu perlindungan pekerja migran selama bekerja di luar negeri. Adapun sisi yang membedakan adalah penelitian terdahulu adalah jenis penelitian normatif dan sosiologis yang meneliti secara umum perlindungan pekerja migran dari Kalimantan Barat selama bekerja di luar negeri dengan orientasi kebijakan jangka panjang yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia sedangkan penelitian penulis adalah yuridis empiris mengenai perlindungan pekerja migran regional Malang selama bekerja di luar negeri dengan fokus terhadap kebijakan fasilitasi repatriasi atau pelayanan pemulangan yang dilakukan oleh P4TKI Malang, dan penelitian Anitya Nur Indah Permatasari yang berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa Pra Penempatan” pada tahun 2016. Aspek persamaan dengan penelitian terdahulu adalah tema tentang perlindungan pekerja migran di luar negeri. Adapun perbedaannya terletak pada jenis penelitian terdahulu yang merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan fokus menganalisis kebijakan pemerintah dalam perlindungan pekerja migran yang dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan

---

<sup>1</sup> Kaleidoskop Tahun Ketiga Kabinet Kerja “*Perlindungan WNI*”, 2017, 65.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang realitanya selama ini peraturan tersebut belum mencakup jaminan perlindungan kesejahteraan sosial pekerja migran di luar negeri. Sedangkan penelitian yang diambil oleh penulis adalah penelitian yuridis empiris dimana penelitian ini menganalisis implementasi repatriasi atau pelayanan pemulangan pekerja migran yang merupakan kebijakan pemerintah yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang. Beberapa penelitian tersebut memiliki tema perlindungan terhadap pekerja migran namun dengan fokus yang berbeda-beda karena ada berbagai bentuk perlindungan serta pisau analisis yang berbeda pula bisa dengan hukum positif atau dengan hukum Islam dan pendapat para pakar hukum.

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang diambil adalah penelitian yuridis-empiris, yaitu penelitian dengan aspek yuridis yang menggunakan peraturan perundang undangan sebagai pisau analisis dan aspek empiris yaitu terjun langsung ke lapangan guna melakukan wawancara secara terbuka dan terstruktur di lembaga perlindungan pekerja migran P4TKI Malang untuk mendapatkan data terkait persoalan-persoalan implementasi fasilitasi repatriasi pekerja migran di regional Malang. Alasan penulis mengambil lembaga P4TKI Malang karena merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) BNP2TKI yang memiliki 10 wilayah kerja yaitu Kota Malang, Kabupaten Malang, Kota Blitar, Kabupaten Blitar, Kota Pasuruan, Kota Batu, Kota Probolinggo, kabupaten Probolinggo, Kabupaten Lumajang, dan Kabupaten Pasuruan. Peneliti menggunakan tiga pendekatan sekaligus yaitu pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual terkait dengan fasilitasi repatriasi. Tujuannya adalah untuk memperoleh data secara menyeluruh sebagai bahan analisis kajian penulisan. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa hasil wawancara dengan petugas perlindungan di P4TKI Malang sekaligus dengan beberapa informan pekerja migran bermasalah yang berhasil dipulangkan oleh P4TKI Malang di daerah regional Malang. Bahan hukum sekunder sebagai pendukung diambil penulis dari sumber kepustakaan berupa buku dan koran yang terkait dengan kebijakan fasilitasi repatriasi. Metode pengumpulan data berupa hasil wawancara kemudian diaolah dengan pengeditan (*editing*), klasifikasi (*classifying*), verifikasi (*verifying*), analisis data (*analysing*), dan kesimpulan (*concluding*).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hambatan dalam Implementasi Fasilitasi Repatriasi**

Persoalan-persoalan yang menjadi hambatan terhadap implementasi fasilitasi repatriasi oleh P4TKI Malang diklasifikasikan menjadi dua yaitu persoalan internal yang berasal dari lembaga P4TKI Malang dan persoalan eksternal yang disebabkan oleh pekerja migran itu sendiri. Persoalan internal dibagi menjadi dua yaitu *pertama*, fasilitas penjemputan yang tidak memadai; *kedua*, wilayah kerja yang terlalu luas. Fasilitas penjemputan yang tidak memadai membawa konsekuensi menghambat pemulangan pekerja migran yang datang dalam kondisi sakit. Tidak semua pekerja migran yang bekerja di luar negeri kembali dengan keadaan yang baik-baik saja. Beberapa pekerja migran regional Malang dipulangkan oleh P4TKI Malang dengan keadaan yang buruk seperti sakit, gangguan jiwa/ gila, cacat fisik, bahkan juga meninggal dunia. Banyak perlakuan yang tidak manusiawi diterima mereka sehingga menimbulkan tekanan baik

secara fisik atau mental. Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, P4TKI Malang sebagai lembaga pelayanan fasilitasi repatriasi, memiliki tugas salah satunya adalah menerima pekerja migran Indonesia di debarkasi seperti di bandar udara, pelabuhan laut, dan pos lintas batas. P4TKI Malang merupakan lembaga yang ditunjuk oleh BP3TKI atau LP3TKI untuk melakukan penjemputan. Fasilitas yang kurang memadai kadang menyulitkan P4TKI Malang dalam penerimaan pekerja migran Indonesia di debarkasi dengan keadaan yang berbeda-beda. Pekerja migran Indonesia dengan keadaan lumpuh pasti memerlukan kursi roda, pekerja migran Indonesia dengan keadaan sakit atau meninggal, penjemputannya membutuhkan *ambulance*. Selain fasilitas penjemputan pekerja migran Indonesia bermasalah, P4TKI juga membutuhkan petugas kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan ketika pekerja migran Indonesia yang dipulangkan tiba di debarkasi atau berada di *shelter* penampungan.

Ketika dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu yang diambil penulis dimana penelitian terdahulu mengupas secara umum upaya perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia juga dipandang dari sudut maqashid syariah. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis hanya difokuskan dalam upaya perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia khususnya selama bekerja yang dibagi dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam pasal 21 huruf f digolongkan menjadi tiga golongan masa perlindungan yaitu masa sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Wilayah kerja atau regional yang terlalu luas. P4TKI Malang memiliki 10 wilayah kerja yaitu Kota Batu, Kota Blitar, Kota Malang, Kota Pasuruan, Kota Probolinggo, Kabupaten Blitar, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Malang, Kabupaten Pasuruan, Kabupaten Probolinggo. Jumlah pekerja migran Indonesia yang semakin meningkat berarti meningkatkan pula kasus-kasus yang menimpa pekerja migran di luar negeri. Hal ini berpengaruh dengan antrian penjadwalan pemulangan dan penjemputan pekerja migran regional Malang menjadi lebih lama.

Persoalan eksternal yang menjadi penghambat implementasi fasilitasi repatriasi P4TKI Malang adalah *Pertama*, tingkat pendidikan yang rendah. Pengetahuan pekerja migran yang rendah inilah yang menjadi induk dari berbagai permasalahan yang terjadi. Tingkat pendidikan yang rendah membawa dampak pada kesadaran hukum yang rendah pula. Menjadi seorang pekerja migran memang salah satu jalan bagi seseorang yang memiliki pendidikan rendah untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang tinggi. Fasilitasi repatriasi yang diprogramkan oleh pemerintah sebagai pelayanan pemulangan guna menyelamatkan pekerja migran Indonesia yang terkena permasalahan di luar negeri justru kini menjadi sarana yang digunakan pekerja migran Indonesia untuk mengelabuhi pemerintah. Hal ini biasa terjadi menjelang Hari Raya Idul Fitri. Banyak dari pekerja migran Indonesia di luar negeri sengaja melarikan diri ke kantor perwakilan Republik Indonesia tujuannya untuk membonceng program pemerintah agar kepulangan mereka dibiayai pemerintah pula.

*Kedua*, kebutuhan pekerja migran yang mendesak. Memutuskan menjadi pekerja migran memang jalan akhir yang ditempuh ketika keadaan ekonomi benar-benar menghimpit. Kondisi yang terlalu terburu-buru ini membawa seseorang jatuh dalam jaringan calo-calo yang berusaha mengambil keuntungan besar atas ketidaktahuan calon pekerja migran. Sebagian besar calon pekerja migran beranggapan bahwa birokrasi pemerintah sangat berbelit. Prosedur yang dilalui untuk segera diberangkatkan sangat rumit. Kondisi inilah yang menjadi peluang bagi calo-calo pemberangkatan untuk

mengobral janji dan iming-iming pemberangkatan cepat. Pekerja migran yang bermasalah di luar negeri korban praktek jasa calo akan menyulitkan proses pemulangan yang dilakukan pemerintah melalui lembaga-lembaganya seperti P4TKI Malang karena calo akan menahan dokumen-dokumen pemberangkatan pekerja migran Indonesia. Menggunakan calo pemberangkatan akan menimbulkan banyak masalah karena prosedur administrasi banyak yang dilanggar. Selain itu, praktek calo pekerja migran Indonesia sangat rawan dengan tindak pidana perdagangan orang (TPPO). Banyaknya pekerja migran Indonesia yang berangkat menggunakan jasa calo pemberangkatan sangat menjadi hambatan pelayanan pemulangan pekerja migran oleh P4TKI Malang ketika terjadi permasalahan di negara penempatan. Calo merupakan salah satu jaringan migrasi ilegal yaitu jaringan yang bekerja terselubung di luar peraturan perundang-undangan dan memiliki pengaruh yang kuat dan meluas.<sup>2</sup> Calo menjadi tujuan berlarinya masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan tetap. Calo akan berusaha menarik korbannya melalui berbagai cara diantaranya adalah mendekati keluarga dan dengan mendekati calon korban pekerja migran secara langsung. Mereka memberikan informasi gaji yang tinggi dan mengobral biaya pemberangkatan yang murah dibandingakan dengan berangkat melalui jalur resmi.

Penghasutan dan iming-iming kemudahan menjadi pekerja migran sering kali terjadi, tidak satu dua kejadian saja, namun banyak yang menjadi korban semata-mata tergiur dengan rayuan calo. Untuk meyakinkan korbannya, tidak jarang calo akan memberikan pinjaman untuk memberangkatkan pekerja migran ke luar negeri. Tanpa disadari inilah yang membawa pekerja migran ke dalam permasalahan yang rumit sampai dia kembali ke daerah asalnya. Calo dianggap masyarakat sebagai jalan pintas dengan prosedur yang cepat untuk segera ditempatkan di luar negeri. Prosedur penempatan yang dilakukan oleh calo lebih singkat dibandingkan prosedur penempatan yang dilakukan oleh instansi-instansi resmi pemberangkatan pekerja migran Indonesia. *Ketiga*, faktor majikan. Faktor majikan menjadi penentu betah atau tidaknya seorang pekerja migran bekerja. Sifat penduduk setiap negara berbeda-beda baik dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal dari diri majikan itu sendiri. Di negara-negara tertentu seperti di Timur Tengah, watak dari majikan kebanyakan adalah galak dan keras kepala sedangkan di negara-negara asia timur seperti Hongkong, Taiwan, China, dan Jepang lebih ke sifat cerewetnya. Kondisi negara Timur Tengah yang tandus menjadikan sifat sebagian penduduknya keras itulah hal yang menjadi faktor terjadinya kasus-kasus kekerasan yang sering dialami oleh pekerja migran.

Selain itu, kendala pemulangan pekerja migran Indonesia bermasalah berupa ijin pemulangan dari majikan banyak terjadi di Arab Saudi yang biasa disebut *balagh hurub*.<sup>3</sup> Istilah ini biasa disebut KBRI untuk memberikan konfirmasi kepada lembaga terkait perlindungan pekerja migran Indonesia di dalam negeri seperti P4TKI Malang. Hal ini merupakan bentuk koordinasi antara lembaga negara dalam memberikan pelayan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia di luar negeri. Ketika pekerja migran Indonesia kabur dan mencari perlindungan, majikan akan melaporkan mereka telah mencuri dan sebagainya, sehingga itulah yang menyulitkan upaya pemulangan pekerja

---

<sup>2</sup> Abdul Haris dan Nyoman Andika, *Gelombang Migrasi dan Konflik Kepentingan Regional, Dari Perbudakan ke Perdagangan Manusia*, (Yogyakarta: Lesfi, 2002), 97.

<sup>3</sup>Tempo.co, “Pemulangan WNI Asal Arab Saudi Terganjal Ijin Majikan”, <https://dunia=tempo.co/read/731619/pemulangan-wni-dari-arab-saudi-terganjal-izin-majikan>, diakses 15 Desember 2019.

migran Indonesia. Kendala ijin dari majikan ini bisa terjadi pada pekerja migran Indonesia prosedural maupun non-prosedural.

Salah satu tugas P4TKI adalah *crisis center* (pelayanan pengaduan). Pengaduan yang diterima P4TKI Malang bisa berasal dari pekerja migran Indonesia sendiri dari luar negeri atau dari keluarga pekerja migran Indonesia di dalam negeri. Pengaduan yang diterima memang tidak bisa diproses secara langsung tanpa ada konfirmasi lebih lanjut dari pihak terkait. *Crisis center* (pelayanan pengaduan) merupakan perwujudan dari amanat Pasal 6 ayat (1) huruf 1 ndang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja migran Indonesia adalah memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan pekerja migran Indonesia ke daerah asal. Berbeda negara berbeda pula kasusnya. Negara Timur Tengah dengan sistem kerja yang terlalu mengikat, pembatasan hak-hak pekerja dan sebagain besar majikan yang galak dan keras kepala berbeda dengan sistem kerja di Asia Timur seperti Hongkong, Taiwan, China dan Jepang. Di sana sistem kerja bebas, tidak ada pembatasan hak bekerja, pekerja migran boleh melakukan apa saja yang mereka inginkan, termasuk gaya *fashion* yang mereka pilih bebas sehingga bisa dilihat secara langsung pekerja migran dari Asia Timur lebih terlihat sejahtera dengan gaya *fashion glamor* tidak berbeda dengan majikannya. Realita bahwa bekerja di negara-negara Asia Timur lebih bebas dalam melakukan sesuatu dan bebas berpenampilan ini juga tidak berarti bebas masalah. Kebebasan berpenampilan yang kebarat-baratan justru menjadi sumber permasalahan yaitu pelecehan seksual. Perlakuan tidak senonoh lebih banyak terjadi di negara-negara dengan kebebasan yang tinggi. Implementasi fasilitasi repatriasi memang menjadi jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi. P4TKI Malang sudah mengupayakan perlindungan pekerja migran regional Malang melalui fasilitasi repatriasi atau pelayanan pemulangan secara optimal. Namun persoalan yang semakin hari semakin kompleks menjadi penghambat yang harus ditemukan jalan keluarnya.

### **Upaya Penyelesaian Kasus dalam Implementasi Fasilitasi Repatriasi**

Menurut teori Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat dapat dibedakan menjadi dua yaitu perlindungan hukum represif dan perlindungan hukum preventif.<sup>4</sup> Perlindungan hukum represif merupakan penyelesaian dari perkara yang terjadi sedangkan preventif adalah pencegahan agar perkara tersebut tidak terjadi. Berikut upaya perlindungan hukum represif dan preventif yang dilakukan oleh P4TKI Malang dalam menyelesaikan persoalan-persoalan terhadap implementasi fasilitasi repatriasi: Upaya represif yang dilakukan oleh P4TKI Malang dalam menghadapi persoalan yaitu *pertama*, melakukan koordinasi dengan unit pelaksana teknis lainnya atau dengan lembaga pusat untuk melengkapi fasilitas penjemputan pemulangan pekerja migran Indonesia. Upaya yang dilakukan dari hambatan yang datang dari kurangnya fasilitas penjemputan pekerja migran Indonesia yang bermasalah dengan kondisi sakit atau meninggal. Upaya yang dilakukan P4TKI Malang yaitu dengan melakukan koordinasi dengan lembaga-lembaga terkait perlindungan pekerja migran Indonesia yang memiliki fasilitas yang sedang dibutuhkan atau mengatur tempat debarkasi pekerja migran Indonesia dengan lembaga terkait yang paling dekat dan mempunyai fasilitas yang dibutuhkan.

*Kedua*, upaya mediasi penyelesaian sengketa pekerja migran dengan PT jasa penempatan pekerja migran dan penelusuran berkas-berkas alamat dari pekerja migran

---

<sup>4</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), 4

*undocumented* untuk mengembalikannya ke daerah asal. Terkait dengan permasalahan pekerja migran ilegal tanpa dokumen atau dokumennya masih ditahan oleh PT yang memberangkatkan, P4TKI bekerja secara optimal untuk mengumpulkan kembali dokumen-dokumen yang ditahan oleh PT pemberangkatan dengan cara mempertemukan dengan pekerja migran untuk dilakukan mediasi. Mediasi yang dilakukan bertujuan untuk mempertemukan kedua belah pihak agar memenuhi hak masing-masing.

*Ketiga*, pencegahan praktek percaloan. Upaya untuk mengurangi praktek calo dan sponsor pengiriman pekerja migran Indonesia secara illegal sudah dilakukan oleh pemerintah melalui BNP2TKI beserta UPT-nya di daerah-daerah, serta perangkat penegak hukum lainnya sesuai amanat Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan BNP2TKI Nomor 03 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal. Upaya ini harus disertai dengan pelayanan birokrasi yang terbuka mulai dari pemberangkatan sampai dengan kepulangan pekerja migran Indonesia dan yang paling penting adalah menjauhkan pekerja migran dari pungutan liar serta melakukan registrasi ulang lembaga penyalur pekerja migran.

Perlindungan hukum secara preventif dapat dilakukan dengan sosialisasi secara intensif dan menyeluruh kepada calon pekerja migran khususnya regional Malang untuk menambah pengetahuan dan mengenalkan mereka pada kondisi masing-masing negara penempatan. Sosialisasi merupakan bentuk pencegahan preventif persoalan-persoalan yang mungkin saja akan terjadi. Upaya membentuk pribadi yang sadar hukum berarti memberikan pengetahuan dengan hukum yang bersangkutan. Pengetahuan terhadap hukum merupakan proses awal yang penting agar timbul kesadaran calon pekerja migran terhadap hukum.<sup>5</sup> Pengetahuan terhadap hukum dimaknai secara kompleks berarti mengetahui apa saja yang diatur, apa saja yang dilarang, dan apa saja yang harus dilakukan.

### **Implementasi Fasilitasi Repatriasi Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Undang-undang diciptakan oleh wakil rakyat guna melindungi kepentingan rakyat. Undang-undang yang sudah dibentuk dan disahkan seharusnya dipatuhi oleh seluruh lapisan masyarakat untuk menciptakan ketertiban tanpa ada pelanggaran hak di semua bidang kehidupan khususnya dalam penelitian ini adalah bidang ketenagakerjaan. Bertolak dari Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *“setiap tenaga kerja berhak untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri.”* Terkait dengan pekerja di luar negeri atau yang disebut sebagai pekerja migran Indonesia masih sering terjadi permasalahan yang melanggar hak-hak pekerja migran di luar negeri.

Pekerja migran Indonesia dilindungi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang tersebut kemudian dilaksanakan oleh BNP2TKI yang salah satunya Unit Pelaksana Teknis (UPT) adalah Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang. Untuk mengurangi permasalahan yang terjadi P4TKI Malang harus mematuhi beberapa prinsip diantaranya adalah transparansi adalah prindip dimana P4TKI harus menyediakan informasi yang lengkap dan akurat kepada calon pekerja

---

<sup>5</sup> Muslan Abdurrahman. *Ketidakpatuhan TKI, Sebuah Diskriminasi Hukum.* (Malang: UMM Press, 2006), 137.

migran tentang seluk-beluk pekerjaan di luar negeri, bebas adalah tidak boleh ada pemaksaan tentang pemilihan bidang kerja yang dikehendaki oleh calon pekerja migran, objektif terhadap semua pekerja migran, adil dan setara tanpa melakukan diskriminasi terhadap golongan tertentu.

Prinsip-prinsip tersebut sudah dilaksanakan dengan baik oleh P4TKI Malang sesuai diiringi dengan asas-asas yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa 1) Asas Keterpaduan yaitu sinergi yang dibuat pihak-pihak terkait penempatan dan perlindungan pekerja migran, 2) Asas Persamaan Hak merupakan jaminan untuk pekerja migran agar memperoleh perlakuan yang sama kesempatan yang sama dalam pekerjaan dan juga penghidupan yang layak seperti yang telah diamanatkan oleh perundang-undangan, 3) Asas Pengakuan Atas Martabat dan Hak Asasi Manusia yaitu perlindungan pekerja migran harus mencerminkan adanya penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makluk Tuhan yang memiliki hak yang sama demi menjunjung martabat manusia, 4) Asas Demokrasi adalah asas yang menjamin pekerja migran untuk bebas memberikan pendapat, berserikat, dan berkumpul. 5) Asas Keadilan Sosial merupakan asas yang menekankan kepada pemerataan, tidak diskriminatif dan menyeimbangkan antara hak dan kewajiban, 6) Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender merupakan asas yang memberikan kedudukan dan peran yang seimbang antara laki-laki dan perempuan, 7) Asas Nondiskriminasi adalah asas penjaminan kesetaraan hak tanpa memandang ras, suku, agama, etnis, kelompok, golongan, bahasa dan lain sebagainya, 8) Asas Anti Perdagangan Manusia adalah asas untuk tidak melakukan perekutan tenaga kerja dengan cara kekerasan yang dikendalikan oleh pihak-pihak yang ingin mengeksplorasi pekerja migran, 9) Asas Transparansi merupakan asas perlindungan pekerja migran yang terbuka, jelas, dan jujur, 10) Asas Akuntabilitas adalah bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat dalam perlindungan pekerja migran, 11) Asas berkelanjutan maksudnya adalah asas yang perlindungan PMI harus mencakup seluruh tahapan perlindungan pekerja migran baik sebelum, selama, maupun setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan masa kini dan masa yang akan datang.

Penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri merupakan tugas pemerintah dengan melakukan koordinasi UPT sampai ke daerah-daerah.<sup>6</sup> Penempatan dan perlindungan pekerja migran merupakan hal genting yang harus mendapatkan khusus karena menyangkut harkat dan martabat pekerja migran.<sup>7</sup> Beberapa lembaga terkait dengan penempatan dan perlindungan pekerja migran adalah Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJKI), Departemen tenaga kerja, BNP2TKI, kantor imigrasi dan Departemen Luar Negeri atau Perwakilan RI. Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ada tiga pembagian perlindungan yaitu perlindungan sebelum bekerja, perlindungan selama bekerja dan perlindungan setelah bekerja. Pasal 21 huruf h Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa fasilitasi repatriasi termasuk dalam perlindungan selama bekerja.

Fasilitasi repatriasi merupakan upaya pemerintah untuk menyelamatkan dan memulangkan pekerja migran yang bermasalah di negara penempatan serta menyelesaikan sengketa antara pekerja migran baik dengan majikan atau dengan kantor

<sup>6</sup> Arief Syafrianto, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Asal Kalimantan Barat yang Bekerja di Malaysia, Skripsi Universitas Tanjungpura, 2013. 3

<sup>7</sup> Abdul Haris, *Migrasi Internasional di Asia Tenggara: Prospek dan Implikasi yang Ditimbulkan*, (Malang: UMM Press, 1997), 52.

jasa pemberangkatan agar tidak ada pelanggaran hak. Pada intinya P4TKI Malang sudah bekerja keras untuk melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia khususnya dalam hal perlindungan. Permasalahan yang menjadi hambatan tidak selalu berasal dari P4TKI Malang saja namun banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

### **Implementasi Fasilitasi Repatriasi Ditinjau dari Hukum Islam Konsep Perlindungan Pekerja Migran Perspektif Hukum Islam**

Suatu negara pasti memiliki pemerintahan dimana salah satu tugas di dalamnya adalah untuk melindungi rakyatnya. Rasulullah mengajarkan pemerintah sebagai pihak yang memiliki kekuatan harus menjamin keamanan dan keselamatan rakyatnya.<sup>8</sup> Islam adalah agama yang mengajarkan kedamaian dengan tujuan agar datangnya kebaikan dan kesejahteraan umat manusia baik di dunia maupun di akhirat. Dalam segala aktifitas manusia, khususnya dalam hal mencari rezeki dari Allah SWT, Islam mengajarkan lima misi yaitu memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara keturunan dan memelihara harta.<sup>9</sup> Menurut Ibnu Taymiyyah, untuk mewujudkan masyarakat yang damai dan sejahtera, sebuah negara harus memiliki pemerintahan.<sup>10</sup>

Bukti perwujudan dari adanya pemerintah itu sendiri adalah lahirnya peraturan atau perundang-undangan untuk menertibkan kehidupan masyarakat. Penertiban bertujuan untuk melindungi masyarakat dari penindasan baik yang berasal dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Berkaitan dengan perlindungan pekerja migran di luar negeri, kebijakan pemerintah diimplementasikan dengan pembentukan unit pelaksana teknis di daerah-daerah untuk menjangkau dan memudahkan penanganan permasalahan pekerja migran di luar negeri dengan pemulangan ke daerah asalnya atau dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia disebut dengan fasilitasi repatriasi.

Islam tidak memihak gender laki-laki atau perempuan dalam hal perlindungan. Namun karena memang kondisi wanita yang lebih lemah dari laki-laki, perempuan harus lebih banyak mendapatkan perlindungan dari berbagai pihak. Diinformasikan oleh BNP2TKI kepada P4TKI Malang bahwa pada tahun 2018 jumlah PMI Wanita atau yang biasa disebut Tenaga Kerja Wanita (TKW) mencapai 80% dari jumlah keseluruhan pekerja migran Indonesia yang berhasil ditempatkan di luar negeri. Dari jumlah tersebut sebagian besar merupakan pembantu rumah tangga.<sup>11</sup> Ada empat prinsip ketenagakerjaan perspektif Islam untuk memuliakan hak pekerja yaitu prinsip kemerdekaan manusia, prinsip kemuliaan derajat manusia, prinsip keadilan dan anti diskriminasi, dan prinsip kelayakan upah pekerja.

### **Implementasi Fasilitasi Repatriasi Sebagai Bentuk Pembebasan Penindasan Pekerja Migran dari Majikan**

Salah satu tujuan datangnya Islam pada sejarahnya adalah untuk menghapus ketidakadilan dalam tenaga kerja. Sebelum masa kenabian, perbudakan menjadi budaya

---

<sup>8</sup> Asy Syariah Edisi 095, Manhaji “Hubungan Anatar Rakyat dan Pemerintah dalam Pandangan Islam”, <https://asyshariah.com/hubungan-antara-rakyat-dan-pemerintah-dalam-pandangan-islam/>, diakses 25 Desember 2019

<sup>9</sup> Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer*, (Jakarta: Gema Insane Press, 1996), 42

<sup>10</sup> Khalid Ibrahim Jindan, Teori Pemerintahan Islam Menurut Ibnu Taymiyyah, Terjemahan Munfid, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 43.

<sup>11</sup> Database bagian perlindungan P4TKI Malang, Data Perlindungan 2015-2019 berdasarkan wilayah kerja P4TKI Malang. 22 Oktober 2019.

masyarakat khususnya yang lebih berkuasa. Namun kita tidak sepenuhnya bisa menyamakan budak dengan tenaga kerja. Budak bukan tenaga kerja begitupun sebaliknya. Perbudakan merupakan suatu tindakan bebas memperlakukan budak sesuai keinginan majikan namun majikan tidak boleh memperlakukan tenaga kerja sesuai kemauannya karena ada perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja. Bahkan pada masa perbudakan ini, majikan diperbolehkan melakukan jual beli budak di pasar budak namun tidak dengan tenaga kerja, majikan tidak diperkenankan melakukan jual beli tenaga kerja karena termasuk bentuk tindak pidana perdagangan orang (TPPO).<sup>12</sup> Hak asasi budak secara mutlak berada di tangan majikan. Tidak ada cara lain untuk memerdekaan budak kecuali dengan membeli dari majikannya.

Nabi Muhammad SAW mengimbau majikan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja ataupun budak masa itu dengan memberikan bagian zakat kepada para budak. Baru ketika Nabi Muhammad SAW hijrah ke Madinah, perbudakan gencar-gencar dihapuskan disana namun berubah menjadi tenaga kerja yang keberadaanya dilindungi dan bebas dari penindasan. Meskipun Islam sudah menghapus praktek perbudakan sejak zaman kenabian, namun tidak jarang kini banyak pekerja yang diperlakukan seperti budak khususnya bagi pekerja migran yang bekerja di luar negeri. Pekerja migran yang tidak beruntung diperlakukan tidak manusiawi oleh majikannya layaknya seorang budak. Banyak pengaduan yang diterima oleh pemerintah melalui unit pelaksana teknis seperti P4TKI Malang seperti pekerja migran yang mengalami kekerasan, tidak menerima gaji, pelecehan seksual dan pembatasan hak-hak lainnya.

Untuk membebaskan pekerja migran dari penyiksaan dan perbudakan di luar negeri, pemerintah selanjutnya mengeluarkan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di mana di dalam Pasal 21 Huruf h bahwa salah satu perlindungan pekerja migran selama bekerja di luar negeri adalah adanya fasilitasi repatriasi. Repatriasi yang dilakukan oleh pemerintah bertujuan untuk mengembalikan pekerja migran ke daerah asalnya dan menyelesaikan permasalahannya baik dengan majikan atau dengan perusahaan jasa pemberangkatan. Fasilitasi repatriasi merupakan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah sebagai fasilitasi pemulangan sekaligus pembelaan terhadap pekerja migran di luar negeri dengan berbagai permasalahan. Pekerja migran di luar negeri bisa disebut dalam kondisi lemah karena mereka berada di luar negeri di bawah kendali majikan. Fasilitasi repatriasi yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran tersebut sudah sesuai dengan prinsip Islam untuk saling tolong menolong dan melindungi pihak yang lemah.

## Kesimpulan

Persoalan-persoalan yang menjadi hambatan terhadap implementasi fasilitasi repatriasi oleh P4TKI Malang diklasifikasikan menjadi dua yaitu: persoalan internal yang berasal dari lembaga P4TKI Malang dan persoalan eksternal yang disebabkan oleh pekerja migran itu sendiri. Persoalan internal yang berasal dari lembaga P4TKI Malang adalah *pertama*, fasilitas repatriasi yang tidak memadai. Fasilitas tersebut diperuntukkan bagi pekerja migran yang tiba di debarkasi dengan keadaan sakit fisik maupun jiwa, lumpuh, dan meninggal. *Kedua*, wilayah kerja P4TKI Malang yang begitu luas sehingga

<sup>12</sup> Muhammad, “Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam”, <https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>, diakses 28 Desember 2019

menambah antrian penjadwalan repatriasi yang harus dilakukan untuk segera menyelesaikan permasalahan pekerja migran regional Malang di luar negeri. Persoalan eksternal yang berasal dari pekerja migran sendiri meliputi *pertama*, tingkat pendidikan yang rendah. Tingkat pendidikan yang rendah membawa konsekuensi dengan kesadaran hukum pekerja migran yang rendah pula. *Kedua*, kebutuhan ekonomi pekerja migran yang mendesak sehingga mendorong pekerja migran untuk masuk dalam jaringan percaloan yang menggunakan pekerja migran sebagai alat mencari keuntungan yang besar. *Ketiga*, faktor majikan. Majikan menjadi penentu betah atau tidaknya pekerja migran bekerja. Upaya perlindungan yang dilakukan dibagi menjadi upaya represif dan preventif. Upaya represif meliputi *pertama*, melakukan koordinasi dengan UPT lain atau dengan lembaga pusat untuk melengkapi fasilitas penjemputan pemulangan pekerja migran Indonesia. *Kedua*, upaya mediasi penyelesaian sengketa pekerja migran dengan PT jasa penempatan pekerja migran dan penelusuran berkas-berkas alamat dari pekerja migran *undocumented* untuk mengembalikannya ke daerah asal. *Ketiga*, pencegahan praktik percaloan. Upaya preventif: sosialisasi secara intensif dan menyeluruh kepada calon pekerja migran khususnya regional Malang untuk menambah pengetahuan dan mengenalkan mereka pada kondisi masing-masing negara penempatan. Implementasi fasilitasi repatriasi yang dilaksanakan oleh P4TKI Malang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sudah sesuai, beberapa hal persoalan yang menjadi hambatan tidak hanya berasal dari P4TKI Malang namun banyak faktor luar yang turut mempengaruhi. Implementasi fasilitasi repatriasi yang dilaksanakan oleh P4TKI Malang ditinjau dari Hukum Islam sesuai dengan prinsip ta’awun atau tolong menolong terhadap sesama khususnya orang yang lemah.

## Daftar Pustaka

- Kaleidoskop Tahun Ketiga Kabinet Kerja “*Perlindungan WNI*”, 2017, 65.
- Abdul Haris dan Nyoman Andika, *Gelombang Migrasi dan Konflik Kepentingan Regional, Dari Perbudakan ke Perdagangan Manusia*, (Yogyakarta: Lesfi, 2002).
- “Pemulangan WNI Asal Arab Saudi Terganjal Ijin Majikan”,  
<https://dunia.tempo.co/read/731619/pemulangan-wni-dari-arab-saudi-terganjal-izin-majikan>, diakses 15 Desember 2019.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), 4
- Muslan Abdurrahman. *Ketidakpatuhan TKI, Sebuah Diskriminasi Hukum*. (Malang: UMM Press, 2006)
- Arief Syafrianto, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Asal Kalimantan Barat yang Bekerja di Malaysia*, Skripsi Universitas Tanjungpura, 2013
- Abdul Haris, *Migrasi Internasional di Asia Tenggara: Prospek dan Implikasi yang Ditimbulkan*, (Malang: UMM Press, 1997).
- Asy Syariah Edisi 095, Manhaji “Hubungan Anatar Rakyat dan Pemerintah dalam Pandangan Islam”, <https://asysyariah.com/hubungan-antara-rakyat-dan-pemerintah-dalam-pandangan-islam/>, diakses 25 Desember 2019
- Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer*, (Jakarta: Gema Insane Press, 1996)
- Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Pemerintahan Islam Menurut Ibnu Taymiyyah, Terjemahan Munfid*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994)
- Database bagian perlindungan P4TKI Malang, Data Perlindungan 2015-2019 berdasarkan wilayah kerja P4TKI Malang. 22 Oktober 2019.

Muhammad, “Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam”,  
<https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>,  
diakses 28 Desember 2019