

Urgensi Peraturan Kebijakan Dalam Pelayanan Migrasi Kerja Pada Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Arini Nur Annisa

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia
✉ arininurannisa.aa@gmail.com

Marwati Riza

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

**Muh. Ramadhansyah
Prasetia**

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Muhamad Fitra Rahman

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.55292/3efwen66>

Abstrak

Keberlangsungan hidup Pekerja Migran Indonesia yang seringkali menghadapi kesulitan, tindakan kekerasan, pelecehan, dan kondisi kerja yang buruk menjadi tantangan bagi Pekerja Migran Indonesia



@ 2024 **Proceeding APHTN-HAN**, All rights reserved.

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

(PMI) non prosedural yang diakibatkan kebijakan keimigrasian yang belum optimal dan belum adanya aksesibilitas dalam proses layanan migrasi kerja yang bersifat informatif dan integrasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan efektivitas peraturan kebijakan dalam layanan migrasi kerja serta mengembangkan model peraturan kebijakan yang mampu mewujudkan layanan migrasi kerja yang terpadu dan efektif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris dengan menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah data primer dan data sekunder dengan wawancara mendalam (*indepth interview*) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan kebijakan memiliki kedudukan penting dalam proses penempatan dan perlindungan PMI. Efektivitas peraturan ini memerlukan integrasi dengan berbagai aspek layanan migrasi kerja yang terpadu, mencakup Standar Operasional Prosedur (SOP) dan panduan teknis lainnya yang berlaku di semua tingkatan pemerintahan. Dengan adanya peraturan kebijakan yang kuat dan terpadu, hak-hak fundamental PMI dapat terlindungi dengan lebih baik, menciptakan layanan yang transparan, efektif, dan aman bagi pekerja migran Indonesia.

Kata Kunci

Pekerja Migran Indonesia, Pelindungan, Peraturan Kebijakan

I. Pendahuluan

Perlindungan hak pekerja dalam pemenuhan penghidupan yang layak sebagai hak konstitusional warga negara telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kedudukan warga negara tanpa kecuali mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan berhak memperoleh keadilan serta diperlakukan sebagaimana mestinya dalam lingkup hubungan kerja¹, sehingga setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan bekerja dan memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam setiap hubungan kerja.² Dalam hal menciptakan tujuan negara kesejahteraan, peran pemerintah sangatlah penting untuk pemenuhan kesejahteraan sosial terkhusus dalam memberikan akses pekerjaan yang adil.³ Keberlangsungan hidup pekerja dalam mendapatkan perlindungan dan penghidupan yang layak khususnya PMI sangatlah rentan mengingat Indonesia merupakan negara dengan jumlah pekerja migran terbesar di Asia Tenggara yang mencapai 200.761 pekerja.⁴

Dinamika yang begitu kompleks tersebut sangat dirasakan oleh para pekerja migran yang mengalami berbagai kesulitan di negara tempat mereka bekerja. Prosedur yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan baik

¹ Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

² Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³ Edy Mukastono Mujahid, "Aturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Negara Kesejahteraan", *Tadulako Master Law Journal* 5, no. 1 (2021): h.71.

⁴ Rahmad Fauzan, *Jumlah Pekerja Migran Indonesia Naik 3 kali Lipat Tahun Lalu*, *Bisnis.com*, 2023, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20230315/12/1637761/jumlah-pekerja-migran-indonesia-naik-3-kali-lipat-tahun-lalu>.

secara administratif maupun teknis khususnya pada tahap penempatan sebelum bekerja belum terlaksana secara efektif sehingga menyebabkan banyak pekerja migran yang memilih jalur non prosedural. Selain itu, bagi PMI non prosedural sangatlah kesulitan dalam mendapatkan perlindungan mengingat PMI non prosedural tidak mematuhi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sebagai landasan hukum bagi pekerja migran di Indonesia.⁵ Jumlah PMI non prosedural masih cukup tinggi yang didukung oleh data Ditjen Imigrasi Kemenkumham yang menunda sebanyak 10.138 keberangkatan warga negara Indonesia sepanjang 2023.⁶

Risiko pekerja yang tidak prosedural jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja migran prosedural, ditambah minimnya akses informasi dan pengetahuan hukum para pemohon atau calon pekerja menyebabkan lemahnya jaminan perlindungan hukum tersebut. Berdasarkan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam rentang tahun 2019-2020 terdapat sedikitnya 700 kasus kekerasan yang mengakibatkan kematian pekerja migran di luar negeri.⁷ Selain itu, Migrant CARE mencatat sepanjang tahun 2018 terdapat setidaknya 178 kasus kekerasan terhadap pekerja

⁵ Apri Tri Longgarini, Aulia Nurul Shaafiyah, dan Bella Mega Rahmaningtias, "Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 23, no. 2 (2023): h.1480, <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3110>.

⁶ Rizky Suryarandika, *Keberangkatan 10.138 WNI Ditunda Sepanjang 2023*, news.republika.co.id. 2023, <https://news.republika.co.id/berita/rw8kv4436/keberangkatan-10138-wni-ditunda-sepanjang-2023-diduga-pekerja-migran-ilegal>.

⁷ Agus Atha Suharto, *Sugiyem TKI asal Pati yang Disiksa Majikan di Singapura Sehingga Alami Luka dan Buta*, daerah.sindonews.com, 2020, <https://daerah.sindonews.com/read/230068/707/sugiyem-tki-asal-pati-yang-disiksa-majikan-di-singapura-sehingga-alami-luka-dan-buta-1605190316>.

migran, termasuk kekerasan verbal, seksual, fisik serta bentuk kekerasan lainnya.⁸ Sementara dari semua pengaduan yang dilaporkan ke BP2MI hanya sebanyak 7% aduan yang telah diselesaikan, sementara 93% sisanya masih dalam proses penanganan.⁹ Pengaduan terbanyak yang dilaporkan kepada BP2MI adalah pekerja migran yang ingin pulang dengan total 270 kasus serta penempatan yang melebihi struktur biaya dengan total 132 kasus, adanya penipuan peluang kerja sebanyak 44 kasus hingga laporan perekrutan ilegal sebanyak 18 kasus.¹⁰ Jumlah kasus kekerasan yang menimpa pekerja migran khususnya pekerja non prosedural jauh lebih besar dari yang dilaporkan.

Belum tersedianya mekanisme penempatan dan penyelesaian pengaduan yang sistematis terutama pada saat penempatan sebelum bekerja bagi pekerja migran menjadi suatu kelemahan yang signifikan dalam menjamin kesejahteraan PMI. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian dan kesulitan bagi PMI dalam mengakses perlindungan, terutama pada penempatan kerja. Hal ini juga yang menimbulkan semakin banyaknya pekerja yang lebih memilih jalur non prosedural.

Dalam mengatasi permasalahan ini, diperlukan peraturan kebijakan yang dapat diimplementasikan sebagai suatu pedoman teknis dalam bentuk pelayanan migrasi kerja secara terpadu. Peraturan kebijakan yang bukan merupakan peraturan perundang-undangan tidak hanya mengikat

⁸ Migrant Care, *Statistik Pendampingan Kasus Migrant CARE 2010-2018*, migrantcare.net, 2018, <https://migrantcare.net/2019/01/data-pendampingan-kasus-migrant-care-2010-2018/>.

⁹ Nabila Muhamad, *10 Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Terbanyak Berdasarkan Kasusnya (Januari – Juni 2023)*, databoks.katadata.co.id, 2023, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/18/baru-7-ditangani-ini-deretan-aduan-dari-pekerja-migran-Indonesia>.

¹⁰ *Ibid.*

hukum secara langsung, tetapi juga memiliki relevansi hukum.¹¹ Standar Pelayanan Publik sebagai pedoman dalam pengelolaan penempatan dan perlindungan bagi PMI menjadi relevan dan dapat menjadi instrumen hukum untuk menyusun standarisasi pelayanan yang optimal dan memastikan bahwa setiap proses penempatan dan perlindungan dilakukan secara transparansi oleh pemerintah dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan agar tercipta suatu keterbukaan informasi yang lebih memudahkan calon pekerja migran untuk memperoleh kepastian hukum.

Penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Hartono pada tahun 2019 dan Solechan, dkk pada tahun 2020 yang menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan PMI sebelum, selama, dan setelah bekerja di luar negeri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.¹² Oleh karena itu, pemerintah perlu mengambil langkah nyata untuk meningkatkan daya tawar Pekerja Migran Indonesia sebagai upaya mengoptimalkan perlindungannya.¹³ Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ihsan Dzuhur Hidayat, dkk pada tahun 2021 yang menguraikan bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004, pemerintah daerah mempunyai tanggung jawab dan kewenangan untuk

¹¹ Arini Nur Annisa, "Pengujian Materiil Peraturan Kebijakan (Beleidsregels) Berkarakter Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia", *Tesis*, Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2016, h.65

¹² Hartono Widodo dan R. Jossi Belgradoputra, "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia". *Binamulia Hukum* 8, no. 1 (2019): h.107, <https://doi.org/10.37893/jbh.v8i1.343>.

¹³ Solechan Solechan, Tri R. Utami, dan Muhammad Azhar. "Upaya Meningkatkan Jaminan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." *Administrative Law and Governance Journal* 3, no. 1 (2020): h.158, <https://doi.org/10.14710/alj.v3i1.153-161>.

melindungi pekerja migran yang meliputi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, dan Pengawasan Ketenagakerjaan.¹⁴ Tentunya dalam hal ini pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk mengawal seluruh tahapan penempatan PMI, mulai dari persiapan kontrak kerja hingga proses repatriasi, termasuk penyelesaian masalah dan pemulihan kondisi fisik dan mental para pekerja.¹⁵ Kemudian penelitian lain yang ditulis oleh Aryawan Arham dan Rahmawati Kusuma pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk melindungi PMI adalah dengan memberikan perlindungan sejak tahap pra penempatan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa perlindungan terhadap pekerja migran merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.¹⁶ Penelitian tersebut belum mengkaji urgensi peraturan kebijakan dalam pelayanan migrasi kerja secara terpadu bagi PMI.

Peraturan kebijakan yang memuat mekanisme terpadu dapat memberikan manfaat besar dalam melindungi hak-hak PMI sejalan dengan prinsip penyelenggaraan pelayanan publik.¹⁷ Sebaliknya, ketiadaan integrasi pelayanan dapat berdampak pada kurangnya transparansi proses pelayanan administrasi yang dilakukan pemerintah

¹⁴ Ihsan Dzuhur Hidayat, "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah", *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 10, no. 1 (2021): h.72, <https://doi.org/10.32503/mizan.v10i1.1568>.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Aryawan Arham, dan Rahmawati Kusuma. "Perlindungan Pekerja Migran Pada Masa Pra Penempatan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia". *Private Law Universitas Mataram* 2, no. 2 (2022): h.438, <https://doi.org/10.29303/prlw.v2i2.1175>.

¹⁷ Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

terhadap pekerja migran dan tidak adanya keterbukaan informasi bagi pekerja migran, terutama sebelum bekerja. Adanya peraturan kebijakan yang komprehensif menjadi suatu kebutuhan untuk memberikan akses guna mewujudkan perlindungan bagi seluruh pekerja migran dan menghindari eskalasi kasus pengaduan serta menjadi acuan dasar bagi penyusunan kebijakan yang lebih inklusif dan efektif di masa depan guna membangun dan mendukung perlindungan yang efektif, pengembangan SDM yang akuntabel dan inklusif di semua tingkatan.

Berdasarkan pada permasalahan tersebut, adapun rumusan masalah dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi peraturan kebijakan proses penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia?
2. Bagaimana efektivitas peraturan kebijakan layanan migrasi kerja tentang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia terpadu?
3. Bagaimana model kebijakan dalam mewujudkan pelayanan migrasi kerja terpadu untuk penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia?

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris yang dilakukan dengan menganalisis norma-norma hukum yang didukung dan dilengkapi dengan data empiris berupa data sekunder (perpustakaan) dan data primer berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan. Ruang lingkup penelitian normatif empiris jenis ini dilakukan oleh lembaga penegak hukum dalam mengkaji dan menilai efektivitas suatu norma dalam penerapannya dan fungsi norma tersebut dalam

masyarakat.¹⁸ Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode pendekatan undang-undang dan pendekatan kasus.¹⁹

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan, melalui metode wawancara mendalam dengan mengajukan pertanyaan semi terstruktur untuk memperoleh informasi relevan dan data primer dari informan secara lebih terbuka. Studi dokumen dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mengkaji data atau informasi melalui dokumen resmi dan tidak resmi yang digunakan sebagai bahan hukum primer dan sekunder untuk memperoleh data sekunder yang relevan dan kerangka teori yang dapat digunakan sebagai bahan acuan dan analisis dalam pembahasan selanjutnya.

III. Pembahasan

Implementasi Peraturan Kebijakan Proses Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Hans Kelsen mengidentifikasi hukum sebagai sesuatu yang pada dasarnya bersifat formal. Oleh karena itu, menurutnya tatanan hukum merupakan suatu sistem norma yang berjenjang, yang mana setiap norma berada pada tingkat yang lebih tinggi, menentukan keabsahannya, dan menjadi landasan bagi norma-norma yang berada di bawahnya.²⁰ Puncak dari struktur tersebut adalah norma fundamental yang disebut “grundnorm” sebagai konstitusi. Jika norma yang

¹⁸ Irwansyah, *Op.Cit.*, h.42-43.

¹⁹ *Ibid.*, h.133.

²⁰ Arini Nur Annisa, *Op.Cit.*, h.15.

mendasar itu diubah, maka akan terjadi gangguan terhadap sistem norma yang ada di bawahnya.²¹ Dalam stufenbautheorie, “grundnorm” adalah induk yang menghasilkan aturan-aturan hukum dalam suatu sistem tertentu.²² Norma-norma dasar yang paling atas bersifat lebih abstrak, sedangkan norma-norma dasar yang lebih rendah menjadi lebih konkrit.²³ Kedudukan peraturan perundang-undangan dan kebijakan sangat penting karena menjadi pedoman penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa peraturan kebijakan merupakan produk penyelenggaraan negara yang mempunyai tujuan “naar buiten gebracht schriftelijk beleid”, yaitu menunjukkan suatu kebijakan dalam bentuk tertulis. Menurut Prajudi Atmosudirdjo, peraturan kebijakan digunakan untuk menegakkan ketentuan undang-undang sehingga pemerintah menggunakan peraturan kebijakan untuk melaksanakan kebijakannya.²⁴ Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa peraturan kebijakan adalah hasil keputusan kebijakan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan

²¹ Eka N.A.M Sihombing, “Menyoal Ketentuan Usul Pindah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Barat (Questioning of Civil Servants Shift Appeal Provisions in Neighbourhood of Local Government of Nias Barat Regency)”, *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE* 16, no. 1 (2016): h.99, <https://doi.org/10.30641/dejure.2016.v16.95-104>.

²² Abdul Halim Barkatullah, *Buku Ajar Pengantar Filsafat Hukum* (Bandung: Nusamedia, 2017), h.82.

²³ Faiz Yonas Bo’a, “Pancasila Sebagai Sumber Hukum Dalam Sistem Hukum Nasional”, *Jurnal Konstitusi* 15, no. 1 (2018): h.34, <https://doi.org/10.31078/jk1512>.

²⁴ Adi Kuncoro, dan Hananto Widodo, “Analisis Problematik Surat Edaran Bupati Tulungagung Terkait Pengaturan Penanggulangan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)”, *Novum: Jurnal Hukum* 9, no. 3 (2022): h.113, <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.41871>.

oleh pejabat tata usaha negara untuk mendukung pelaksanaan tugas tambahan pemerintahan.

Mengenai bentuknya, Van Wijk menyatakan bahwa peraturan kebijakan ada dua macam, yaitu kebijakan yang dibuat yang hanya berlaku bagi pembuatnya dan kebijakan yang berlaku bagi pejabat/lembaga administratif yang berada di bawah pembuat kebijakan.²⁵ Suatu peraturan kebijakan dikatakan sempurna apabila peraturan kebijakan tersebut memenuhi unsur-unsur yang didasarkan pada kewenangan diskresi, tidak terdapat pendelegasian wewenang undang-undang secara tegas, dan tidak mengikat secara umum.²⁶ Jimly Asshiddiqie berpendapat bahwa peraturan kebijakan di Indonesia mempunyai berbagai bentuk seperti perintah, surat edaran, pedoman kerja, buku pedoman, pedoman pelaksanaan, kerangka acuan dan rancangan kerja.²⁷ Peraturan kebijakan berperan untuk menambah, menyempurnakan, mengisi kesenjangan peraturan perundang-undangan, mengatasi peraturan perundang-undangan yang sudah ketinggalan zaman, memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi administratif pemerintahan dan pembangunan yang telah berubah sesuai dengan keadaan yang ada.²⁸

²⁵ Arif Christiano Soebroto, *Kedudukan Hukum Peraturan/Kebijakan Dibawah Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas*, jdih.bappenas.go.id, 2012, https://jdih.bappenas.go.id/data/file/WORKSHOP_Peraturan_kebijakan_di_Kementerian_PPN_bappenas.pdf.

²⁶ Abdul Razak, "Kedudukan dan Fungsi Peraturan Kebijakan tentang Perizinan dalam Rangka Penyelenggaraan Pemerintahan", *Disertasi*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2005, h.163.

²⁷ Victor Imanuel W. Nalle, *Konsep Uji Materiil: Kajian Pembentukan dan Uji Materiil Peraturan Kebijakan di Indonesia* (Malang: Setara Press, 2013), h.75-76.

²⁸ Sastrini, Luh Ketut Ayu Mani, dan Ni Made Witari Dewi. "Peranan Peraturan Kebijakan Dalam Pelaksanaan Fungsi Pemerintahan".

Di sisi lain, tentunya peraturan perundang-undangan yang baik dan efektif dapat menjadi alasan untuk melindungi hak-hak Pekerja Migran Indonesia. Menurut Jimly Asshiddiqie, peraturan perundang-undangan diartikan sebagai keseluruhan struktur peraturan perundang-undangan mulai dari undang-undang hingga peraturan di bawahnya. Ruang lingkup peraturan ini mencakup seluruh produk hukum hasil sinergi antara lembaga perwakilan rakyat dengan pemerintah, serta produk hukum yang dibuat oleh pemerintah dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.²⁹ Pada dasarnya peraturan perundang-undangan merupakan landasan penyelenggaraan pemerintahan yang mengatur tindakan pemerintah dengan menetapkan norma dan batasan tindakan pemerintah yang mengikat dan berlaku bagi masyarakat.³⁰

Pembedaan peraturan perundang-undangan dan peraturan kebijakan ditinjau dari pembentukannya mencerminkan fungsi negara yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh rakyat sendiri, oleh wakil-wakil rakyat, atau setidaknya atas persetujuan mereka. Kekuasaan tersebut diberikan kepada kekuasaan legislatif yang bertindak untuk dan atas nama negara. Adapun pembentukan peraturan kebijakan berada pada pemerintah dalam arti sempit (eksekutif) yang mencakup kewenangannya dalam hal membentuk peraturan untuk menjalankan fungsinya. Kemudian dari segi substansi

Doktrin: Jurnal Dunia Ilmu Hukum dan Politik 2, no. 2 (2024): h.220, <https://doi.org/10.59581/doktrin.v2i2.2633>.

²⁹ Yuliandri, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang Baik: Gagasan Pembentukan Undang-Undang Berkelanjutan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), h.41.

³⁰ Arini Nur Annisa, *Peraturan Kebijakan (Beleidsregels) Teori, Konsep, dan Pengujian* (Gowa: Subalturn, 2024), h.49.

materinya, peraturan perundang-undangan mengatur aspek-aspek pokok kehidupan masyarakat, seperti penetapan perintah dan larangan disertai sanksi dan paksaan. Sedangkan peraturan kebijakan mencakup materi yang berkaitan dengan kewenangan mengambil keputusan, bertindak di bidang hukum privat, dan merumuskan rencana yang menjadi tanggung jawab instansi pemerintah.

Mengenai sanksi, peraturan perundang-undangan mempunyai sanksi dan paksaan yang dapat mengurangi dan membatasi hak asasi warga negara, yang mana pembentukannya memerlukan persetujuan dari rakyat atau wakilnya. Sedangkan peraturan kebijakan hanya memuat sanksi administratif bagi pelanggar ketentuannya.³¹ Meskipun bersifat publik, namun sumber kewenangan peraturan perundang-undangan berasal dari peraturan tertulis yang lebih tinggi, sedangkan untuk peraturan kebijakan sumber kewenangannya adalah kewenangan diskresi.³² Peraturan kebijakan berperan sebagai instrumen untuk melaksanakan tugas pemerintahan, namun tidak mempunyai kewenangan untuk mengubah atau menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.³³

Dalam proses penempatan dan perlindungan PMI, peraturan kebijakan berperan sebagai pendamping peraturan perundang-undangan fungsional yang berfungsi sebagai pedoman dan petunjuk teknis untuk memudahkan dan mengoptimalkan percepatan pelayanan administrasi khususnya dalam proses penyiapan dan pemberangkatan bagi

³¹ A. Hamid S. Attamimi, "Hukum tentang Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kebijakan", *Makalah Pidato Purna Bakti*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 1993, h.13-15.

³² Firdaus Arifin, "Pengujian Peraturan Kebijakan Dalam Sistem Peradilan Di Indonesia". *Jurnal Litigasi* 22, no. 1 (2021): h.143, <http://dx.doi.org/10.23969/litigasi.v22i1.3751>.

³³ Arini Nur Annisa, *Op.Cit.*, h.59

PMI. Pekerja Migran Indonesia (PMI) berperan penting dalam perekonomian nasional dan berkontribusi melalui kiriman uang yang dikirimkan ke tanah air. Dalam menghadapi fenomena globalisasi dan mobilitas tenaga kerja lintas batas, Indonesia telah mengambil langkah untuk memperkuat tata kelola penempatan dan perlindungan pekerja migran. Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur penempatan dan perlindungan pekerja migran, antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
Undang-undang ini mengatur tentang perlindungan pekerja migran Indonesia baik dari penegasan tugas dan wewenang kementerian dan lembaga, peran pemerintah daerah, perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi bagi pekerja migran Indonesia dengan program perlindungan meliputi pra penempatan, masa penempatan, dan perlindungan pasca penempatan serta pengawasan dan penegakan hukum.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
Peraturan Pemerintah ini bertujuan untuk menjamin perlindungan bagi pekerja migran dan keluarganya, berdasarkan peraturan yang terdapat dalam Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Peraturan ini mengatur berbagai aspek, antara lain hak pekerja migran, tanggung jawab pemerintah, dan mekanisme penyelesaian perselisihan.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Pemerintah ini mengatur tata cara penempatan pekerja migran dan merupakan bagian dari upaya negara untuk menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan di luar negeri dan menikmati penghidupan yang layak. Peraturan Pemerintah ini memuat ketentuan mengenai persyaratan penempatan, pendaftaran, pelatihan, dan pemantauan kondisi kerja PMI.

Dalam menghadapi tantangan seperti pendidikan, keterampilan, penipuan, dan perlindungan komprehensif, penguatan penempatan dan perlindungan pekerja migran menjadi prioritas untuk menjamin kesejahteraan mereka. Pekerja Migran Indonesia merupakan setiap warga negara Indonesia yang berencana, sedang menjalani, atau telah menyelesaikan pekerjaannya dengan menerima upah di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kemudian, konsep perlindungan yang dimaksud dalam hal ini mencakup perlindungan sebelum, selama, dan setelah bekerja di luar negeri yang memuat jaminan terhadap hak-hak Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya di bidang hukum, ekonomi, dan sosial.³⁴ Landasan hukum bagi Disnaker dalam pengawasan dan penempatan pekerja migran mengacu pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Balai Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) juga bertanggung jawab atas perlindungan pekerja migran, baik sebelum, selama, dan setelah mereka selesai bekerja di

³⁴ Hot Jungjungan Simamora, "Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai Implementasi Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan", *Jurnal Widyaiswara Indonesia* 2, no. 3 (2021): h.140, <https://doi.org/10.56259/jwi.v2i3.95>.

luar negeri. Tak hanya itu, pelayanan yang diberikan BP3MI juga mencakup penanganan pengaduan PMI yang sedang menghadapi permasalahan. Landasan hukum yang digunakan BP3MI dalam hal penempatan dan perlindungan mengacu pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri yang kemudian dicabut menjadi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Selain itu, BP3MI juga mengacu pada SOP berupa surat edaran yang resmi dikeluarkan oleh BP2MI. SOP yang dikeluarkan BP2MI kepada BP3MI di setiap daerah berbeda-beda tergantung kebutuhan masing-masing daerah. SOP ini dapat mencakup proses pendaftaran, penempatan, dan pengembalian PMI. Selain itu juga terdapat SOP lain yang mengatur mengenai pengaduan dari PMI, sehingga setiap aspek yang menjadi kewenangan BP3MI mempunyai SOP tersendiri. Kedudukan SOP sebagai bagian dari peraturan kebijakan merupakan pedoman pelaksanaan kewenangan pejabat administrasi, khususnya dalam pelayanan migrasi kerja bagi pekerja migran. Peraturan kebijakan mempunyai peran fungsional dalam upaya meningkatkan pelayanan ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap pekerja migran juga dapat diperkuat melalui beberapa pendekatan seperti memperluas kemitraan internasional untuk meningkatkan jaminan perlindungan mereka, kemudian memperbaiki pengelolaan sistem penempatan agar lebih efektif dan adil, selanjutnya memberdayakan pekerja migran melalui pemberian pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar dan meningkatkan akses mereka terhadap layanan keuangan yang dapat membantu mereka mengelola keuangan.³⁵

³⁵ Ahmad Soleh, "Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia". *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6, no. 2 (2017): h.91.

Efektivitas Peraturan Kebijakan Layanan Migrasi Kerja tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Terpadu

Proses penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Pusat Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia tentunya melibatkan berbagai langkah dan institusi terkait untuk menjamin pengawasan dan perlindungan yang optimal. Terdapat perbedaan kewenangan antara Dinas Tenaga Kerja di tingkat provinsi dan Dinas Tenaga Kerja di tingkat kabupaten/kota. Wewenang sendiri merupakan hak dan kekuasaan yang dimiliki untuk melakukan suatu tindakan.³⁶ Kemudian kewenangan Disnaker tingkat provinsi lebih fokus pada pelayanan dan pembinaan, sedangkan kewenangan Disnaker tingkat kabupaten/kota mencakup proses verifikasi dokumen administrasi terkait penempatan calon pekerja migran Indonesia ke luar negeri.

Mekanisme pendaftaran calon pekerja migran Indonesia, ada dua jalur pemberangkatan yang dilakukan secara mandiri atau melalui pemerintah. Di jalur pemerintah, langkah pertama yang harus dilakukan calon pekerja migran adalah mendaftar melalui Pusat Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) atau Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Proses ini tentunya untuk memastikan seluruh persyaratan hukum seperti paspor, sertifikat kompetensi, Kartu Keluarga (KK), dan persyaratan lainnya telah sesuai

³⁶ Rafly Rilandi Puasa, Johny Lumolos, dan Neni Kumayas, "Kewenangan Pemerintah Desa Dalam Peningkatan Perekonomian di Desa Mahangiang Kecamatan Tagulandang Kabupaten Kepulauan Sitaro", *Jurnal Eksekutif* 1, no. 1 (2018): h.3, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnaleksekutif/article/view/21120>.

dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) wajib membuat akun di website siapkerja.kemnaker.go.id dan mengikuti berbagai seleksi hingga mendapatkan nomor identitas CPMI. Setelahnya, CPMI dapat memilih pasar kerja yang sesuai dengan kompetensinya. Apabila sudah menemukan perusahaan atau tempat yang sesuai dengan kebutuhannya dan telah dikonfirmasi oleh penerima, maka akan diterbitkan surat perjanjian penempatan yang diverifikasi langsung oleh BP3MI. Untuk jalur mandiri, CPMI harus mendaftar langsung ke perusahaan penempatan yang diinginkan. Perusahaan yang dituju juga harus melalui pendaftaran untuk dapat terdaftar secara sah di Kementerian melalui Online Single Submission sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2021. P3MI dapat melakukan proses rekrutmen di berbagai lokasi dan menetapkan kantor cabang untuk memudahkan proses pendaftaran CPMI.

Selain pendaftaran, Disnaker juga bertugas melakukan sosialisasi preventif dengan melakukan sosialisasi terkait pendaftaran, layanan yang diberikan kepada CPMI, dan manfaat menjadi pekerja migran prosedural. Untuk memberikan penjelasan yang lebih kaku mengenai persyaratan CPMI, Disnaker dapat menerbitkan peraturan kebijakan dalam bentuk surat edaran mengenai dokumen persyaratan CPMI. Untuk mendukung hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja membentuk Pelayanan Terpadu Satu Pintu (LTSA) yang memberikan berbagai layanan terpadu bagi CPMI, antara lain layanan administrasi, layanan dari BP3MI, dan layanan jaminan sosial ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Terkait penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI), terdapat lima skema yaitu Private to Private

(P to P), Government to Government (G to G), Government to Private (G to P), Intern Corporate Transfership (ICT) , dan Pekerja Migran Indonesia Perorangan (Mandiri).

Untuk mengawasi pekerja migran yang terdaftar, BP3MI melakukan pemeriksaan terhadap data pekerja migran yang mendaftar secara resmi melalui BP2MI, perusahaan penempatan, atau secara mandiri. Tugas BP3MI lainnya antara lain melakukan verifikasi data pekerja migran yang terdaftar, memberikan identitas/OTP sebagai pekerja migran, dan memberikan pembekalan kepada calon pekerja migran melalui kegiatan Orientasi Pra Keberangkatan (OPP). BP3MI dan Disnaker juga mengawasi proses keberangkatan Pekerja Migran Indonesia untuk memastikan keberangkatannya dilakukan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku. Kemudian perlindungan calon Pekerja Migran Indonesia oleh Dinas Tenaga Kerja dimulai sejak mereka mendaftar menjadi CPMI. Perlindungan tersebut dilaksanakan melalui BPJS Ketenagakerjaan yang diatur dalam Permenaker Nomor 4 Tahun 2023. Aturan tersebut mencakup 21 manfaat jaminan kerja bagi pekerja migran termasuk jaminan kesehatan, jaminan sosial, dan manfaat bagi ahli waris. Tentu saja, pemerintah perlu terus memperkuat kerja sama dengan negara tujuan dalam memantau praktik penempatan yang tidak etis, dan memberikan edukasi kepada pekerja migran mengenai hak dan kewajibannya. Selain itu, peran aktif lembaga terkait, termasuk Pusat Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, juga sangat penting dalam mengawal implementasi peraturan dan kebijakan terkait pekerja migran.

Efektivitas suatu kebijakan sejalan dengan implementasi peraturan perundang-undangan. Prinsip-prinsip yang mendasari cita-cita negara hukum dalam membentuk kehidupan berbangsa dan bernegara selalu mengacu pada tiga

aspek hukum, yaitu kepastian, kemanfaatan, dan keadilan.³⁷ Kebijakan dapat dikatakan efektif apabila tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh kebijakan tersebut dapat terwujud. Lawrence M. Friedman berpendapat bahwa sistem hukum dalam pelaksanaannya merupakan suatu kesatuan organisasi yang kompleks dimana struktur, substansi, dan budaya hukum saling berinteraksi dan mempengaruhi. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi efektivitas penegakan hukum terkait pengawasan dan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia.

a. Struktur Hukum

Dalam struktur hukum ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan mempunyai peranan penting sehingga diperlukan independensi dan peran aktif pengawas dalam penegakan hukum sebagai upaya perlindungan hak-hak Pekerja Migran Indonesia. Namun belum adanya kesamaan persepsi antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Pusat Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyebabkan kebingungan dalam menciptakan layanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

b. Substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pasca pembaharuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, permasalahan perlindungan terhadap pekerja migran belum sepenuhnya terselesaikan. Kendala

³⁷ Tan dalam Rahmi Ayunda, Raihan Radinka Yusuf, dan Hari Sutra Disemadi, "Efektivitas Kebijakan Pemerintah Tentang Perlindungan Sosial Pekerja Migran Indonesia: Studi Hukum di Provinsi Kepulauan Riau", *Jurnal Justisi* 7, no. 2 (2021): h.97, <https://doi.org/10.33506/js.v7i2.1248>.

penegakan hukum ketenagakerjaan dalam hal pengawasan dan perlindungan terhadap pekerja migran terkait substansi undang-undang ketenagakerjaan belum mengatur akses terhadap bantuan hukum yang belum terintegrasi dengan Undang-Undang Bantuan Hukum di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa negara mempunyai kewajiban memberikan bantuan hukum kepada seluruh warga negaranya. Selain itu, UU PPMI tidak mengatur mekanisme khusus bagi pekerja migran untuk mendapatkan keadilan. Misalnya, belum adanya pedoman umum mengenai prosedur perdata terhadap Organisasi Penempatan Pekerja Migran Swasta (PPTKIS) yang melakukan pelanggaran, maupun mekanisme pidana yang dapat diterapkan.

Masalah lain muncul karena banyak calon buruh migran Indonesia yang terpengaruh rayuan sponsor, calo, yang menawarkan cara cepat dengan iming-iming uang jajan jutaan rupiah dan janji tidak ada pemotongan gaji. Akibatnya, banyak dari mereka yang tergoda dan bekerja di luar negeri secara ilegal. Salah satu penyebabnya adalah karena rumitnya proses pendaftaran, sehingga mayoritas calon pekerja migran Indonesia (CPMI) memiliki latar belakang pendidikan dan status sosial ekonomi yang rendah, serta tinggal di desa terpencil dan memilih mengambil jalan pintas sendiri. Selain itu, kurangnya platform pelatihan bersertifikat dari instansi terkait dan BP3MI menjadi kendala dalam penegakan hukum dan pengawasan ketenagakerjaan.

c. Budaya Hukum Masyarakat

Kebiasaan dalam penanganan yang masih berupa sosialisasi preventif belum mampu menciptakan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja. Hal ini merupakan faktor budaya hukum yang mempengaruhi pemahaman calon PMI yang menyebabkan lemahnya penegakan hukum di

bidang ketenagakerjaan, sehingga calon PMI lebih memilih jalur non prosedural karena kurang efektifnya sosialisasi preventif yang dilakukan pemerintah. Oleh karena itu diperlukan peran aktif dari Pengawas Ketenagakerjaan dengan kerjasama BP3MI dalam memberikan efek jera bagi lembaga penempatan ilegal dalam mengakomodasi penempatan non prosedural sehingga dapat memberikan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

Migrasi Internasional merupakan sebuah fenomena menarik dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Di tengah meningkatnya pengangguran, Indonesia juga diuntungkan dengan mengirimkan tenaga kerjanya ke luar negeri. Selain membantu mengurangi pengangguran, pengiriman TKI juga dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga yang ditinggalkan. Selain banyaknya Pekerja Migran Indonesia yang berangkat ke luar negeri secara legal, tidak dapat dipungkiri masih banyak pekerja migran lainnya yang lebih memilih jalur non-prosedural dalam hal pendaftaran hingga proses penempatan. Hal ini tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti proses pendaftaran yang masih tergolong rumit, minimnya informasi yang didapat bagi CPMI, kemudian banyaknya broker yang menawarkan jalan pintas dengan menjanjikan tunjangan yang besar, hingga mayoritas pendidikan dari CPMI yang masih terbatas relatif rendah. Dalam hal ini, Pemerintah mempunyai komitmen yang kuat untuk mengurangi risiko besar yang dapat dihadapi oleh pekerja migran Indonesia yang bekerja secara tidak resmi atau ilegal. Upaya ini terkait dengan berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan pekerja migran terhadap prosedur pelayanan migrasi yang dapat dikategorikan sebagai berikut;

1. Faktor Individu

Pekerja migran Indonesia harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang prosedur layanan

migrasi, yang dapat dicapai melalui pendidikan dan sosialisasi yang efektif dari Dinas Tenaga Kerja, BP3MI, dan instansi terkait lainnya. Informasi yang jelas mengenai hak dan kewajiban mereka sangat penting untuk memastikan kepatuhan. Selain itu, motivasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) seperti keinginan mendapatkan pekerjaan yang layak, melindungi diri dari eksploitasi dan mematuhi peraturan negara tujuan menjadi sangat penting. Selain itu, kepercayaan PMI terhadap pemerintah juga menjadi faktor utama yang dapat dibangun melalui komunikasi yang terbuka, transparansi, dan tersedianya layanan yang berkualitas.

2. Faktor Sosial dan Budaya

Latar belakang sosial dan budaya pekerja migran Indonesia tentunya dapat mempengaruhi persepsi dan sikap mereka terhadap kepatuhan prosedur layanan migrasi. Faktor ini mencakup norma-norma yang berlaku di lingkup pekerja migran itu sendiri, seperti lingkungan positif yang menghargai formalitas dan kepatuhan terhadap peraturan, yang cenderung meningkatkan tingkat kepatuhan didukung oleh tekanan sosial dari keluarga, teman, dan komunitas yang mendorong pekerja migran untuk bermigrasi. pekerja untuk mengikuti prosedur layanan migrasi.

3. Faktor Struktural

Aksesibilitas yang mudah, efektif, dan terjangkau dalam layanan migrasi tentunya dapat meningkatkan tingkat kepatuhan pekerja migran. Hal ini dapat dicapai melalui pemberian layanan di berbagai lokasi dan waktu, serta penggunaan bahasa yang mudah dipahami oleh pekerja migran. Selain itu, ketegasan penegakan hukum terhadap pelanggaran prosedur layanan migrasi juga dapat mendorong pekerja migran untuk mematuhi prosedur

yang berlaku. Peraturan kebijakan dalam pelayanan migrasi kerja terhadap penempatan dan perlindungan PMI dapat menjadi petunjuk yang akan memperjelas dan mempermudah sistematika pelayanan dalam hal penempatan bagi PMI yang komprehensif.

Model Regulasi Kebijakan Dalam Mewujudkan Pelayanan Migrasi Kerja Terpadu Untuk Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Peraturan kebijakan dalam proses pelayanan migrasi berperan penting dalam menjamin penempatan dan perlindungan pekerja migran sehingga tercipta rasa keadilan, keamanan dan martabat. Peraturan kebijakan ini tentunya menjadi pedoman bagi semua pihak yang terlibat dalam proses migrasi pekerja, mulai dari pemerintah, perusahaan penempatan kerja, hingga pekerja migran itu sendiri. Menurut Edward III, ada empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi peraturan kebijakan, antara lain:³⁸

1. Komunikasi

Komunikasi memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi peraturan dan kebijakan. Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk memastikan kelancaran dan efektivitas implementasi kebijakan. Untuk menjamin keberhasilan implementasi kebijakan, para pelaksana harus memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan terkait implementasi kebijakan tersebut. Selain itu, kelompok sasaran kebijakan perlu

³⁸ Jamaluddin Ahmad, *Perilaku Birokrasi dan Pengambilan Keputusan* (Makassar: Badan Penerbit UNM, 2011), h.84.

diberi informasi mengenai tujuan dan sasaran kebijakan agar tidak terjadi resistensi.

2. Sumber daya

Sumber daya, baik sumber daya manusia, kompetensi pelaksana, maupun sumber daya keuangan tentunya memegang peranan penting dalam menjamin kelancaran dan efektifitas implementasi peraturan dan kebijakan. Sumber daya yang memadai menjadi pendorong utama agar kebijakan yang dirancang dengan baik dapat dilaksanakan secara maksimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Implementasi kebijakan yang optimal tidak hanya memerlukan informasi yang jelas, namun juga dipengaruhi oleh sumber daya yang memadai bagi para pelaksana. Tanpa sumber daya yang memadai, peraturan kebijakan yang baik pun tidak akan berjalan maksimal.

3. Watak

Disposisi atau sikap dan kecenderungan para pemangku kepentingan mempunyai peranan yang krusial dalam menentukan keberhasilan implementasi peraturan kebijakan. Disposisi menentukan arah dan motivasi para aktor yang terlibat dalam implementasi, sehingga kebijakan yang telah dirancang dengan baik dapat dijalankan dengan komitmen dan keseriusan.

4. Struktur Birokrasi

Dampak peraturan kebijakan terhadap masyarakat sangat dipengaruhi oleh kinerja birokrasi dalam melaksanakannya. Birokrasi yang mumpuni dan efisien dapat menghasilkan kebijakan yang bermanfaat bagi masyarakat. Agar implementasinya berhasil, diperlukan prosedur operasi standar yang menjadi pedoman bagi setiap pelaksana kebijakan. Peraturan kebijakan yang kuat dapat menjadi landasan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja migran

seperti hak atas gaji yang layak, kondisi kerja yang aman, asuransi kesehatan, dan akses terhadap keadilan. Regulasi kebijakan yang baik dalam hal ini juga harus mampu mengkomodir proses penempatan pekerja migran mulai dari proses pendaftaran, pelatihan, hingga penempatan di negara tujuan yang mencakup perlindungan terhadap PMI.

Regulasi kebijakan yang ideal untuk menciptakan layanan migrasi kerja terpadu untuk penempatan dan perlindungan pekerja migran harus komprehensif dan terintegrasi dengan fokus pada berbagai aspek hukum. Pelayanan Terpadu Satu Pintu bagi Pekerja Migran Indonesia (LTSA-PMI) diperlukan untuk menyederhanakan prosedur pendaftaran pekerja migran dengan menerapkan sistem satu pintu melalui aplikasi, sehingga akses layanan bagi pekerja migran menjadi lebih mudah. Penyederhanaan birokrasi juga harus sejalan dengan optimalisasi peran pemerintah daerah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Penyederhanaan birokrasi ini tentunya bertujuan untuk meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan PMI secara menyeluruh, termasuk personal, aspek ekonomi, politik, dan kesehatan.

Penerapan Prosedur Operasi Standar, surat edaran, atau peraturan kebijakan terkait lainnya di seluruh tingkat pemerintahan mulai dari tingkat daerah hingga pusat akan memastikan proses penempatan dan perlindungan PMI berjalan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prosedur Operasi Standar (SOP) merupakan pedoman kerja yang disusun secara rinci untuk menjamin terlaksananya tugas secara optimal sesuai dengan visi, misi

dan tujuan suatu lembaga atau instansi.³⁹ Dengan adanya konsistensi peraturan kebijakan tersebut diharapkan dapat membantu memastikan bahwa peraturan kebijakan yang dilaksanakan di tingkat daerah maupun di tingkat pusat telah dilaksanakan dengan baik. Kemudian, terdapat beberapa indikator yang menjadi prinsip dalam penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) antara lain;⁴⁰

1. Kemudahan dan kejelasan, standar prosedur yang telah ditetapkan harus mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh aparatur termasuk bagi masyarakat baru dalam pelaksanaannya.
2. Efisiensi dan efektivitas, keakuratan dan efektifitas prosedur yang telah ditetapkan tentunya menjadi kunci utama dalam menyelesaikan tugas secara maksimal dengan meminimalkan waktu dan sumber daya yang dibutuhkan.
3. Penyelarasan, prosedurnya tentunya harus selaras dengan prosedur standar lainnya.
4. Keterukuran Hasil dari prosedur yang telah ditetapkan tentunya harus mengandung mutu dan mutu tertentu yang dapat diukur dalam segala bentuk pencapaian.
5. Standarisasi prosedur yang dinamis dan adaptif memungkinkan terjadinya penyesuaian secara cepat terhadap kebutuhan peningkatan mutu pelayanan publik, sehingga tercipta pelayanan yang optimal.
6. Berorientasi pada pengguna atau pihak yang dilayani, dalam suatu prosedur juga harus mempertimbangkan kebutuhan pihak yang dilayani untuk memberikan kepuasan.

³⁹ Evita P. Purnamasari, *Panduan Menyusun SOP (Standard Operating Procedure)* (Yogyakarta: KOBIS, 2015), h.13.

⁴⁰ Adrinal Tanjung, dan Bambang Subagjo, *Panduan Praktis Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Instansi Pemerintah*, (Yogyakarta: Total Media, 2012), h.33.

7. Kepatuhan hukum, standar prosedur yang ditetapkan juga harus mematuhi peraturan dan ketentuan pemerintah yang berlaku.
8. Kepastian hukum, prosedur yang telah ditetapkan tentunya harus dipatuhi dan dilaksanakan, serta menjadi instrumen utama yang menjadi landasan dalam beroperasinya.

Dengan adanya Standar pelayanan migrasi yang terstruktur yang dimuat dalam bentuk skema pelayanan berbasis aplikasi maka pelayanan bagi PMI dapat bersinergi dengan baik. Alur pelayanan yang terintegrasi ini tentunya menjamin kelancaran dan efisiensi, sehingga kebutuhan PMI dapat terakomodir secara menyeluruh, sehingga terwujud kepastian hukum dalam penempatan dan perlindungan PMI.

IV. Kesimpulan

Peraturan kebijakan berperan dalam proses penempatan dan perlindungan pekerja migran sebagai pedoman dan petunjuk teknis untuk memfasilitasi percepatan layanan migrasi bagi pekerja migran. Peraturan kebijakan hanya berfungsi sebagai bagian dari pelaksanaan tugas pemerintahan dan tidak mempunyai kewenangan untuk mengubah atau mengesampingkan substansi peraturan perundang-undangan. Peraturan kebijakan yang efektif dan terpadu untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia (PMI) selama proses penempatan hingga kepulangannya yang dituangkan dalam Prosedur Standar Pelayanan Migrasi. Pendekatan komprehensif dalam penyusunan peraturan kebijakan, termasuk pengembangan pelayanan dari Layanan Terpadu Satu Pintu Pekerja Migran Indonesia (LTSA-PMI) untuk menyederhanakan proses pendaftaran dan

meningkatkan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia. Adanya peraturan kebijakan berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang terstruktur juga diharapkan dapat menjamin pelayanan yang efektif dan efisien.

Mekanisme pelayanan pendaftaran CPMI yang melibatkan jalur pemerintah dan jalur independen tentunya harus didukung dengan adanya sosialisasi dan informasi yang lebih memadai yaitu layanan yang terdesentralisasi. Pada akhirnya, efektivitas kebijakan perlindungan pekerja migran dipengaruhi oleh beberapa hal penting. faktor-faktor yang mencakup struktur hukum layanan migrasi tenaga kerja, substansi undang-undang ketenagakerjaan, dan budaya hukum pekerja migran. Oleh karena itu, diperlukan kolaborasi terpadu dari berbagai institusi untuk memastikan hak-hak pekerja migran dapat dilindungi secara sistematis dan menyeluruh.

V. Daftar Pustaka

- Ahmad, Jamaluddin. *Perilaku Birokrasi dan Pengambilan Keputusan*. Makassar: Badan Penerbit UNM, 2011.
- Annisa, Arini Nur. "Pengujian Materiil Peraturan Kebijakan (Beleidsregels) Berkarakter Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia". *Tesis*, Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2016.
- Annisa, Arini Nur. *Peraturan Kebijakan (Beleidsregels): Teori, Konsep, dan Pengujian*. Gowa: Subalturn, 2024.
- Arham, Aryawan, dan Rahmawati Kusuma. "Perlindungan Pekerja Migran Pada Masa Pra Penempatan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia". *Private Law Universitas Mataram* 2, no. 2

- (2022): 434-442,
<https://doi.org/10.29303/prlw.v2i2.1175>.
- Arifin, Firdaus. "Penguujian Peraturan Kebijakan Dalam Sistem Peradilan Di Indonesia". *Jurnal Litigasi* 22, no. 1 (2021): 133-156, <http://dx.doi.org/10.23969/litigasi.v22i1.3751>.
- Attamimi, A. Hamid S. "Hukum tentang Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kebijakan". *Makalah Pidato Purna Bakti*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 1993.
- Ayunda, Rahmi, Raihan Radinka Yusuf, dan Hari Sutra Disemadi. "Efektivitas Kebijakan Pemerintah Tentang Perlindungan Sosial Pekerja Migran Indonesia: Studi Hukum di Provinsi Kepulauan Riau". *Jurnal Justisi* 7, no. 2 (2021): 89-104, <https://doi.org/10.33506/js.v7i2.1248>.
- Barkatullah, Abdul Halim. *Buku Ajar Pengantar Filsafat Hukum*. Bandung: Nusamedia, 2017.
- Bo'a, Fais Yonas. "Pancasila Sebagai Sumber Hukum Dalam Sistem Hukum Nasional". *Jurnal Konstitusi* 15, no. 1 (2018): 21-49, <https://doi.org/10.31078/jk1512>.
- Fauzan, Rahmad. *Jumlah Pekerja Migran Indonesia Naik 3 kali Lipat Tahun Lalu*, *Bisnis.com*. 2023. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20230315/12/1637761/jumlah-pekerja-migran-indonesia-naik-3-kali-lipat-tahun-lalu>.
- Hidayat, Ihsan Dzuhur. "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah". *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 10, no. 1 (2021): 71-80, <https://doi.org/10.32503/mizan.v10i1.1568>.
- Irwansyah. *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*. Yogyakarta: Mirra Buana Meida, 2020.
- Kuncoro, Adi, dan Hananto Widodo. "Analisis Problematik Surat Edaran Bupati Tulungagung Terkait Pengaturan Penanggulangan Corona Virus Disease 2019 (COVID-

- 19)". *Novum: Jurnal Hukum* 9, no. 3 (2022): 111-120, <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.41871>.
- Longgarini, Apri Tri, Aulia Nurul Shaafiyah, dan Bella Mega Rahmaningtias. "Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian". *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 23, no. 2 (2023): 1474-1484, <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3110>.
- Migrant Care. *Statistik Pendampingan Kasus Migrant CARE 2010-2018*, migrantcare.net. 2018. <https://migrantcare.net/2019/01/data-pendampingan-kasus-migrant-care-2010-2018/>.
- Muhamad, Nabila. *10 Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Terbanyak Berdasarkan Kasusnyanya (Januari - Juni 2023)*, databoks.katadata.co.id. 2023. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/18/baru-7-ditangani-ini-deretan-aduan-dari-pekerja-migran-Indonesia>.
- Mujahid, Edy Mukastono. "Aturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Negara Kesejahteraan". *Tadulako Master Law Journal* 5, no. 1 (2021): 71-81.
- Nalle, Victor Imanuel W. *Konsep Uji Materiil: Kajian Pembentukan dan Uji Materiil Peraturan Kebijakan di Indonesia*. Malang: Setara Press, 2013.
- Puasa, Rafly Rilandi, Johny Lumolos, dan Neni Kumayas. "Kewenangan Pemerintah Desa Dalam Peningkatan Perekonomian di Desa Mahangiang Kecamatan Tagulandang Kabupaten Kepulauan Sitaro". *Jurnal Eksekutif* 1, no. 1 (2018): 1-10, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnaleksekutif/article/view/21120>.
- Purnamasari, Evita P. *Panduan Menyusun SOP (Standard Operating Procedure)*. Yogyakarta: KOBIS, 2015.

-
- Puspitasari, Wahyu Indah, dan Sri Kusreni. "Factors Affecting Labor Migration Abroad by Province in Indonesia". *JJET: Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan* 2, no. 1 (2017): 44-55, <https://doi.org/10.20473/jiet.v2i1.5505>.
- Razak, Abdul. "Kedudukan dan Fungsi Peraturan Kebijakan tentang Perizinan dalam Rangka Penyelenggaraan Pemerintahan". *Disertasi, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin*, 2005.
- Sastrini, Luh Ketut Ayu Mani, dan Ni Made Witari Dewi. "Peranan Peraturan Kebijakan Dalam Pelaksanaan Fungsi Pemerintahan". *Doktrin: Jurnal Dunia Ilmu Hukum dan Politik* 2, no. 2 (2024): 214-223, <https://doi.org/10.59581/doktrin.v2i2.2633>.
- Sihombing, Eka N.A.M. "Menyoal Ketentuan Usul Pindah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Barat (Questioning of Civil Servants Shift Appeal Provisions in Neighbourhood of Local Government of Nias Barat Regency)". *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE* 16, no. 1 (2016): 95-104, <https://doi.org/10.30641/dejure.2016.v16.95-104>.
- Simamora, Hot Jungjungan. "Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai Implementasi Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan". *Jurnal Widyaiswara Indonesia* 2, no. 3 (2021): 137-148, <https://doi.org/10.56259/jwi.v2i3.95>.
- Soebroto, Arif Christiano. *Kedudukan Hukum Peraturan/Kebijakan Dibawah Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas*, jdih.bappenas.go.id. 2012. https://jdih.bappenas.go.id/data/file/WORKSHOP_Peraturan_kebijakan_di_Kementerian_PPN_bappenas.pdf.
- Solechan, Solechan, Tri R. Utami, dan Muhammad Azhar. "Upaya Meningkatkan Jaminan Perlindungan Pekerja Migran

- Indonesia." *Administrative Law and Governance Journal* 3, no. 1 (2020): 153-161, <https://doi.org/10.14710/alj.v3i1.153-161>.
- Soleh, Ahmad. "Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia". *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6, no. 2 (2017): 83-92.
- Suharto, Agus Atha. *Sugiyem TKI asal Pati yang Disiksa Majikan di Singapura Sehingga Alami Luka dan Buta*, daerah.sindonews.com. 2020. <https://daerah.sindonews.com/read/230068/707/sugiyem-tki-asal-pati-yang-disiksa-majikan-di-singapura-sehingga-alami-luka-dan-buta-1605190316>.
- Suryarandika, Rizky. *Keberangkatan 10.138 WNI Ditunda Sepanjang 2023*, news.republika.co.id. 2023. <https://news.republika.co.id/berita/rw8kv4436/keberangkatan-10138-wni-ditunda-sepanjang-2023-diduga-pekerjamigran-ilegal>.
- Tanjung, Adrinal, Bambang Subagio, dan Puguh Widrawan. *Panduan Praktis Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Total Media, 2012.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
- Widodo, Hartono, dan R. Jossi Belgradoputra. "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia". *Binamulia Hukum* 8, no. 1 (2019): 107-116, <https://doi.org/10.37893/jbh.v8i1.343>.
- Yuliandri. *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang Baik: Gagasan Pembentukan Undang-Undang Berkelanjutan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.

DECLARATION OF CONFLICTING INTERESTS

The authors state that there is no conflict of interest in the publication of this article.

FUNDING INFORMATION

Write if there is a source of funding

ACKNOWLEDGMENT

The authors thank to the anonymous reviewer of this article for their valuable comment and highlights