

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara bagian wilayah Asia Tenggara yang memiliki penduduk melimpah. Akan tetapi, ketersediaan lapangan pekerjaan masih terbilang sangat terbatas. Keterbatasan lapangan pekerjaan tersebut mendorong masyarakat Indonesia menjadi tenaga kerja migran Indonesia. Pilihan tersebut didasari oleh beberapa motif, salah satunya adalah untuk memperbaiki ekonomi dengan harapan mewujudkan taraf hidup sejahtera. Tenaga kerja migran Indonesia yang selanjutnya disebut PMI adalah tenaga kerja yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu dan menerima balas jasa berupa gaji atau upah. Gaji atau upah tersebut akan dikirimkan kepada keluarganya di dalam negeri dalam bentuk devisa. Dengan demikian, terjadi aliran devisa dalam negeri. Aliran devisa tersebut dapat digunakan sebagai modal dalam penyelenggaraan pembangunan nasional. Oleh karena itu PMI secara tidak langsung merupakan penyumbang pembangunan nasional di Indonesia¹.

Keberadaan tenaga kerja Indonesia diluar negeri semakin berkembang pesat seiring banyaknya masyarakat Indonesia yang telah menyelesaikan pendidikan formal, baik itu sekolah menengah atas dan sederajatnya, diploma, ataupun sarjana. Sebagian besar dari lulusan tersebut

¹ Irim Rismi Hastyorini, *Perlindungan Tenaga Kerja*, (Klaten: Cempaka Putih, 2019), hal. 10.

memilih untuk bekerja diluar negeri dengan alasan bahwa sulitnya mendapat pekerjaan di Indonesia, sedangkan upah diluar negeri dinilai lebih memiliki nilai yang fantastis dibandingkan bekerja di Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia selanjutnya disebut sebagai BP2MI dan Bank Indonesia jumlah penempatan terhadap Tenaga kerja Indonesia pada tahun 2020 sampai 2022 yang berada di Benua Asia, yakni :

Tabel 1.1 Data Penempatan Tenaga Kerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Negara Tujuan Periode tahun 2020-2022 (Dalam Ribuan)

Negara	2020	2021	2022
Malaysia	1,633	1,628	1,625
Singapura	88	91	92
Brunei Darussalam	9	9	9
Hongkong	231	281	290
Taiwan	283	290	294
Korea Selatan	97	7	9
Jepang	5	7	9
Makau	1	4	5

(Sumber: Data diolah berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Menurut Negara Penempatan (Ribuan Orang) dari Bank Indonesia dan BP2MI)

Berdasarkan tabel diatas, Hongkong merupakan salah satu negara yang paling banyak menjadi tempat tujuan pekerja migran Indonesia. Berdasarkan catatan BP2MI penempatan pekerja migran Indonesia (PMI) Hongkong terdapat lima negara dengan penempatan PMI terbanyak pada periode Juli 2022. Hong Kong menduduki peringkat teratas dengan 5.010

penempatan atau 32% dari total penempatan². Dan berdasarkan data diatas jumlah tenaga migran Indonesia di hongkong sebanyak 290.000 orang. Banyak tenaga kerja Indonesia terutama wanita yang memilih Hongkong sebagai tempat mencari uang. Jika dijumlahkan secara keseluruhan penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri bisa berjumlah jutaan. Hal tersebut membuktikan bahwa pekerja kerja migran Indonesia menjadi alternatif masyarakat Indonesia mencari sumber pendapatan.

Kebijakan ekspor tenaga kerja Indonesia ke luar negeri memberikan dampak positif berupa pengurangan pengangguran di dalam negeri, meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga Pekerja Migran, memperoleh ketrampilan, pengalaman dan menambah devisa negara. Meskipun memberikan banyak dampak positif, pekerja migran Indonesia memiliki banyak permasalahan, diantaranya *Overcharging* atau biaya penempatan berlebih. *Overcharging* merupakan praktik pembebanan penempatan berlebih kepada pekerja migran Indonesia. Menurut ketentuan Pasal 30 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, untuk pelindungan kepada pekerja migran Indonesia, pekerja migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya dalam proses penempatan. Berdasarkan amanat pasal tersebut Badan perlindungan Pekerja Migran Indonesia menetapkan peraturan nomor 9 tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

² Anik Sulistyawati, Negara dengan Jumlah TKI Terbanyak, Mana Saja?, <https://www.solopos.com/negara-dengan-jumlah-tki-terbanyak-mana-saja-1369178>, diakses 29 November 2022.

Hadirnya Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia No. 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia mutlak diperlakukan untuk mengatur tentang pembebasan biaya penempatan pekerja Indonesia serta melindungi pekerja migran Indonesia terhadap praktek *overcharging*. Pasal 3 ayat (1) Peraturan BP2MI No. 9 Tahun 2020 secara jelas mengatakan bahwa Pekerja Migran Indonesia tidak dapat di bebani Biaya Penempatan. Namun tidak semua jenis jabatan pekerja migran yang tidak dapat di bebani biaya penempatan. Pekerja migran Indonesia yang tidak dapat di bebani biaya penempatan berdasarkan Pasal 3 ayat (3) antara lain : pengurus rumah tangga, pengasuh bayi, pengasuh lansia, juru masak, supir keluarga, perawat taman, pengasuh anak, petugas kebersihan, pekerja ladang/perkebunann dan awak kapal perikanan migran³.

Dalam ketentuan pasal 5 peraturan BP2MI nomor 9 tahun 2020 dijelaskan bahwa biaya penempatan pekerja migran Indonesia dibebankan kepada pemberi kerja dan dan atau ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pemerintah dengan pemerintah negara tujuan penempatan atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan⁴. Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya tidak dapat dibebani pinjaman yang dipaksakan secara sepihak oleh pihak manapun sebagai Biaya Penempatan yang menimbulkan kerugian sepihak dan/atau berakibat pada pemotongan

³ Pasal 3 ayat (1) dan (3) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

⁴ Pasal 5 Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

penghasilan selama bekerja di negara tujuan penempatan⁵. Namun dalam prakteknya Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia atau selanjutnya disingkat P3MI membebankan beberapa biaya kepada Pekerja Migran yang mengakibatkan pekerja migran terlilit hutang hingga berlipat-lipat. Praktik tersebut memberatkan bagi Pekerja migran yang baru atau pemula hingga pekerja migran yang telah purna atau telah kembali ke Indonesia, dikarenakan biaya penempatan tersebut disamakan dengan utang Pekerja migran kepada P3MI yang harus dibayar⁶. Akan tetapi peraturan tersebut hanya berlaku kepada PMI baru yang belum pernah diberangkatkan. Bagi PMI purna yang ingin berangkat lagi tetap dikenakan biaya penempatan.

Pekerja migran Indonesia khususnya di Hongkong sangat rawan terkena praktik *overcharging*. Bahkan permasalahan *overcharging* bisa dikatakan permasalahan populer dikalangan PMI Hongkong. Sejak tahun 2020 Departemen Tenaga Kerja Hongkong telah mencabut izin 10 agen tenaga kerja, dan pada tahun 2022 Departemen Tenaga Kerja Hongkong telah mencabut izin agen tenaga *Manco Employment Agency* yang berlokasi di Mong Kok dan *Many Maids Employment Agency* yang berlokasi di Chai wan di Hong Kong dikarenakan membebankan komisi yang berlebih kepada

⁵ Pasal 4 Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

⁶ Qowi Dzulfarhad, "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Terhadap Biaya Penempatan Berlebih (Over Charging) Oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia", *Jurist-Diction*, Vol. 5 No. 1, Januari 2022, hal. 300.

seorang pembantu rumah tangga⁷. Meski telah berlakunya Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan, faktanya masih banyak Pekerja Migran Indonesia yang terkena *overcharging* atau pungutan biaya berlebih padahal mereka diberangkatkan setelah peraturan tersebut ditetapkan. Kebanyakan mereka yang terkena *overcharging* tidak memahami aturan biaya penempatan, tidak berani melapor karena takut dan diintimidasi oleh pelaku *overcharging* tersebut, selain itu menurut pengakuan PMI Hongkong yang pernah menjadi korban *overcharging*, penegakan hukumnya masih lemah. Para pekerja migran tersebut lebih memilih mengiklaskan atau malas melaporkannya karena laporan mereka sering tidak di proses⁸. Hal tersebut bisa dikatakan suatu peraturan kurang efektif dan belum dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto terdapat factor-faktor yang dapat memengaruhi efektivitas hukum⁹. Pertama faktor hukumnya sendiri, hukum berfungsi untuk keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kedua, faktor penegak hukum, yang dimaksudkan dengan penegak

⁷ Staffing Industry Analysis, Hong Kong- labour Department Revokes Licences of Employment Agencies For Overcharging of Commission, <https://www2.staffingindustry.com/row/Editorial/Daily-News/Hong-kong-Labour-Departement-revokes-licences-of-employment-agencies-for-overcharging-of-commision-61815> diakses 29 November 2022.

⁸ Bi MATA episode 7, Di Bawah Bayang-Bayang Overcharging “Kesaksian Para Korban”, Minggu, 7 Agustus 2022, Pukul 17.00, melalui zoom meeting.

⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penegakan Hukum*, (Depok: PT Raja grafindo Persada, 2022), Cetakan ke-18, hal. 8.

hukum yaitu kalangan yang secara langsung berkecimpungan dalam bidang penegakan hukum yang tidak hanya mencakup *law enforcement*, akan tetapi juga *peace maintenance*¹⁰. Penegak hukum menyangkup pengertian mengenai institusi penegak hukum dan aparat (orangnya) penegak hukum, sedangkan aparat penegak hukum dalam arti sempit dimulai dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum dan petugas sipir lembaga pemasyarakatan. Setiap aparat dan aparatur diberikan kewenangan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Ketiga, faktor sarana atau fasilitas yang mendukung, tanpa adanya sarana atau fasilitas pendukung, maka tidak mungkin penegakan hukum atau efektivitas hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas pendukung tersebut mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan sebagainya. Jika hal-hal tersebut tidak terpenuhi, maka mustahil suatu peraturan hukum dapat mencapai tujuannya¹¹. Keempat, faktor masyarakat, penegakan hukum atau implementasi hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian didalam masyarakat, namun masyarakat mempunyai pendapat masing-masing mengenai peraturan hukum¹². Dan yang terakhir faktor kebudayaan, faktor ini berkaitan erat dengan faktor masyarakat. Setiap kelompok masyarakat memiliki kebudayaan masing-masing. Kebudayaan (sistem) hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku,

¹⁰ *Ibid.*, hal. 19.

¹¹ *Ibid.*, hal. 37.

¹² *Ibid.*, hal. 45.

nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (hingga dianuti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Nilai-nilai tersebut, lazimnya merupakan pasangan nilai-nilai yang mencerminkan dua keadaan esthim yang harus diserasikan¹³.

Perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia khususnya di Hongkong atas tindakan *overcharging* dapat dikaji ke ranah *siyasah dusturiyyah*, yakni ilmu fiqh yang membahas masalah perundang-undangan negara. Di samping itu, kajian ini juga membahas konsep negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi¹⁴. Dalam siyasah dusturiyyah mengenai pengaturan perundang-undangan, pada prinsipnya tentu harus mengacu pada nash (al-Qur'an dan Sunnah) dan prinsip *jalb al-mashalih wa dar al-mafasid* (mengambil maslahat dan menolak mudharat). Menurut Munawir Sjadzali ada 6 (enam) prinsip dalam nash yaitu tentang kedudukan manusia dimuka bumi dan prinsip-prinsip dalam kehidupan bermasyarakat seperti musyawarah atau konsultasi, ketaatan kepada pemimpin, keadilan, persamaan, dan hubungan baik antar umat atau kebebasan beragama¹⁵.

Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia khususnya di Hongkong atas tindakan *overcharging* ditinjau dalam hukum positif serta ditinjau dalam *siyasah*

¹³ *Ibid.*, hal. 59-60.

¹⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2016), Cetakan Ke-2, hal. 177.

¹⁵ Ali Akbar Abaib Mas Rabbani Lubis, *Ilmu Hukum Dalam Simpul Siyasah Dusturiyyah*, (Yogyakarta: Semesta Aksara, 2019), hal. 11.

dusturiyah. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA ATAS TINDAKAN *OVERCHARGING* DITINJAU DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN SIYASAH DUSTURIYAH (Studi Kasus Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Hongkong)**”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong atas tindakan *overcharging* dalam perspektif hukum positif?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong atas tindakan *overcharging* dalam perspektif *siyasa dusturiyah*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong atas tindakan *overcharging* dalam perspektif hukum positif.

2. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong atas tindakan *overcharging* dalam perspektif *siyasah dusturiyah*.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap mendapatkan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Berikut manfaat dari penelitian, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Menambah keilmuan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong atas tindakan *overcharging* dalam perspektif hukum positif dan *siyasah dusturiyah*. Serta diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya, khususnya penelitian hukum mengenai perlindungan hukum tenaga migran Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Dapat mengetahui dan menambah wawasan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong atas tindakan *overcharging* dalam perspektif hukum positif dan *siyasah dusturiyah*. Serta hasil penelitian ini semoga menjadi alternatif referensi atau pedoman bagi penelitian selanjutnya.

E. Penegasan Istilah

1. Pekerja Migran Indonesia

Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang atau jasa dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja yang bekerja di luar negeri disebut Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yaitu adalah warga Negara Indonesia yang bekerja untuk waktu tertentu di luar negeri dalam hubungan bekerja dengan menerima upah¹⁶. TKI bisa dilakukan oleh siapapun baik laki-laki maupun perempuan, TKI yang berjenis kelamin perempuan biasa disebut Tenaga Kerja Wanita (TKW). Semenjak diubahnya Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Nama Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berubah menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI). PMI merupakan setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, ataupun telah melakukan pekerjaan dengan mendapatkan atau menerima upah di luar wilayah Indonesia¹⁷.

Dengan adanya tenaga kerja yang bermigran ke luar negeri, tentu pemerintah Indonesia sangat diuntungkan, karena selain bisa mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri, juga bisa

¹⁶ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

meningkatkan devisa negara. PMI dikategorikan dalam 3 kelompok pekerjaan yaitu:

- a) PMI yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b) PMI yang bekerja pada Pemberi Kerja perorangan atau rumah tangga; dan
- c) Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, Warga Negara Indonesia (WNI) dapat menjadi seorang PMI bilamana memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan antara lain:
 - 1) Berusia minimal 18 tahun ;
 - 2) Memiiki kompetensi;
 - 3) Terdaftar dan memiliki nomor kepersetaan Jaminan Sosial; dan
 - 4) Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan¹⁸.

Dalam proses penempatan tenaga migran Indonesia, setidaknya terdapat beberapa *stakeholder* yang terlibat, antara lain:

1. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang merupakan badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk mennyelenggarakan pelayanan penempatan PMI. Adapun mekanisme pemberian izin diatur dalam Peraturan Menteri

¹⁸ Darin Arif Mu'allifin, *Bantuan Hukum Pekerja Migran Indonesia Penguatan Fungsi Biro Penyuluhan Konsultasi dan Bantuan Hukum IAIN Tulungagung*, (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2020) Cetakan Pertama, hal. 16-17.

Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

2. Mitra usaha yang merupakan instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan PMI;
3. Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (LTSA PMI) informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan PMI yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah dan cepat tanpa diskriminasi;
4. Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi di tingkat Kabupaten/Kota dan Provinsi;
5. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang sebelumnya disebut dengan BP2TKI lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan PMI secara terpadu.

Untuk dapat ditempatkan berkerja di luar negeri CPMI diwajibkan untuk memiliki dokumen-dokumen yang dipersyaratkan seperti surat keterangan status perkawinan, surat keterangan izin suami/ istri/orang tua/ wali yang diketahui oleh kepala desa, sertifikat kompetensi kerja, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat, visa kerja, perjanjian penempatan

PMI dan perjanjian kerja¹⁹. Setiap calon PMI dan PMI memiliki hak dan kewajiban yang diatur oleh perundang-undangan, antara lain:

(1) Hak PMI

- a. Mendapat pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- d. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- e. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f. Memperoleh upah sesuai standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;

¹⁹ *Ibid.*, hal. 17-18.

- h. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i. Memperoleh akses berkomunikasi;
- j. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatannya;
- l. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m. Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

(2) Kewajiban PMI

- a. Menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b. Menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan
- c. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d. Melaporkan kedatangan, keberadaan, kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan²⁰.

²⁰ *Ibid.*, hal. 19-20.

Terdapat berbagai tahapan dalam proses penempatan PMI, yaitu pemberian informasi, pendaftaran, seleksi, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, penandatanganan perjanjian penempatan, pendaftaran kepesertaan jaminan sosial, pengurusan visa kerja, orientasi pra pemberangkatan, penandatanganan perjanjian kerja, pemberangkatan²¹.

2. Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia

Pekerja migran Indonesia merupakan penyumbang devisa yang semestinya dikelola dengan baik. Namun demikian, PMI memiliki banyak permasalahan. Oleh sebab itu diperlukan pelindungan hukum untuk pekerja migran Indonesia. Bentuk Pelindungan Hukum bagi calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia, meliputi:

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

²¹ *Ibid.*, hal. 21-24.

- b) Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan PMI untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan alasan :
- 1) Pertimbangan keamanan;
 - 2) Pelindungan hak asasi manusia;
 - 3) Pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
 - 4) Kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.
- c) Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat memperhatikan saran dan pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia, Kementerian/lembaga, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan masyarakat.
- d) Penetapan negara tertentu atau jabatan tertentu ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- e) Ketentuan lebih lanjut mengenai penghentian dan pelarangan penempatan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Menteri²².

Berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menjabarkan bahwa Pelindungan

²² Agusmidah, Asri Wijayanti, dan Fitriatus Shalihah, *Pelindungan pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017*, (Medan: Yayasan Al-Hayat, 2020), Cetakan Pertama, hal. 47-48.

Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meliputi:

a. Pelindungan Sebelum Bekerja

Calon pekerja migran yang sebelum berangkat terdapat Pelindungan administratif seperti kelengkapan serta keabsahan dokumen perjanjian serta penetapan kondisi dan syarat kerja. Selain itu juga terdapat pelindungan teknis seperti calon pekerja migran akan mengikuti penyuluhan dan diharuskan memenuhi syarat yang ditetapkan, memiliki ketrampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan. Pelatihan kerja ini diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi ketrampilan atau keahlian. BP3TKI mewajibkan bagi para calon pekerja migran yang akan berangkat mengikuti pelatihan dan memenuhi syarat, BP3TKI juga menyediakan tempat pelatihan dan pendidikan untuk calon pekerja migran yang akan berangkat, pendidikan serta pelatihan ini dilakukan paling lama tiga bulan sebelum keberangkatan.

b. Pelindungan Selama Bekerja

Hak dan kewajiban setiap calon pekerja migran yang akan bekerja ke luar negeri tercantum di dalam perjanjian kerja yang sudah ditandatangani oleh 3 pihak yaitu calon pekerja migran, pengguna jasa pekerja migran yang bersangkutan dan pemerintah yaitu BP3TKI. Perlindungan yang dilakukan BP2MI

berupa pengawasan serta pendataan terhadap para pekerja migran meliputi pemberi kerja, pekerjaan serta kondisi kerja di negara tujuan sampai kontrak mereka berakhir, dengan adanya pengawasan ini tentu juga bisa mengurangi pekerja migran yang ilegal dan tidak sesuai dengan prosedur yang ada di dalam Undang-Undang no 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran di Luar negeri. Selain itu para pekerja migran apabila mengalami masalah ketika sedang bekerja di Negara tujuan juga akan diberikan pendampingan, mediasi, advokasi dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat serta perwalian sesuai dengan hukum Negara pekerja migran bertugas

c. Pelindungan Setelah Bekerja.

Berakhirnya perjanjian kerja dan tidak adanya perpanjangan perjanjian kerja mengharuskan para pekerja migran kembali ke daerah asal mereka masing-masing, setiap pekerja migran yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada perwakilan republik Indonesia di negara tempat pekerja migran bekerja. Ketika dalam masa purna penempatan, pemerintah yang diwakili BP2MI memberikan bantuan hukum dengan cara memastikan pengawasan kepada mitra usaha yang mengirim pekerja migran dan juga memberikan penyuluhan

kepada pekerja migran agar bisa kreatif untuk mensejahterakan dirinya maupun keluarganya²³.

3. BP2MI

Terdapat transformasi dari pelaksana penempatan sebelumnya yaitu BNP2TKI menjadi BP2MI. Pasal 2 Perpres No. 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja migran Indonesia (BP2MI) menyatakan bahwa BP2MI merupakan revitalisasi dari BNP2TKI untuk meningkatkan pelaksanaan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan pelindungan PMI secara terpadu sebagai amanat Pasal 48 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 dan PPTKIS kemudian berubah menjadi P3MI. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut BP2MI) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu. Kedudukan BP2MI berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. BP2MI lahir berdasarkan Perpres No. 90 Tahun 2020 tentang BP2MI yang merupakan revitalisasi dari BNP2TKI yang dibentuk dengan Perpres No. 81 Tahun 2006 tentang BNP2TKI. BP2MI memiliki tugas dan fungsi menyusun dan menetapkan peraturan perundang-undangan mengenai:

²³ Kristiadi, dkk, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vol. 10, No. 1, 2022, hal. 315-316.

- a. Standar perjanjian kerja, penandatanganan, dan verifikasi;
- b. Biaya penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- c. Proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja²⁴.

4. *Overcharging*

Overcharging baru dikenal pada abad ke 14 sebagai praktik bisnis yang memungut harga terlalu mahal atau menjual terlalu mahal. Istilah *overcharging* juga berarti membuat biaya berlebihan (*excessive charge*), membesar-besarkan harga (*exaggerate*) atau biaya tambahan (*surcharge*)²⁵. Dapat diartikan bahwa *overcharging* merupakan biaya penempatan berlebih yang dialami pekerja migran Indonesia. Dalam ketentuan Pasal 30 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, menyatakan bahwa pekerja migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan. Berdasarkan amanat Pasal tersebut ditetapkan Peraturan BP2MI No. 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang secara jelas dicantumkan bahwa pekerja migran Indonesia tidak di bebani biaya penempatan.

Tidak semua pekerja migran Indonesia yang dibebaskan biaya penempatan, pembebasan biaya penempatan hanya berlaku pada jenis PMI sebagai berikut: pengurus rumah tangga, pengasuh bayi, pengasuh lansia, juru masak, supir keluarga, perawat taman, pengasuh anak,

²⁴ Agusmidah, Asri Wijayanti, dan Fitriatus Shalihah, *Perlindungan pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017.*, hal. 12-13.

²⁵Abdul Rahim Sitorus, Memahami Biaya Penempatan TKI Berlebih/Overcharging, <https://buruhmigran.or.id/en/2014/06/10/memahami-biaya-penempatan-tki-berlebih-overcharging-1/>, diakses 29 November 2022.

petugas kebersihan, pekerja ladang/perkebunann dan awak kapal perikanan migran²⁶. Biaya penempatan yang dimaksudkan pada Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 berupa : tiket keberangkatan, tiket pulang, visa kerja, legalisasi Perjanjian Kerja, pelatihan kerja, sertifikat kompetensi kerja, jasa perusahaan, penggantian paspor, surat keterangan catatan kepolisian, Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, pemeriksaan Kesehatan dan psikologi negeri, pemeriksaan Kesehatan tambahan jika negara tertentu mempersyaratkan, transportasi local dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia, dan akomodasi²⁷. Seluruh biaya penempatan tersebut dibebankan kepada pemberi kerja dan pemerintah daerah.

Biaya yang dibebankan kepada pemberi kerja antara lain: tiket keberangkatan, tiket pulang, visa kerja, legalisasi Perjanjian Kerja, jasa perusahaan, penggantian paspor, surat keterangan catatan kepolisian, Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, pemeriksaan Kesehatan dan psikologi negeri, pemeriksaan Kesehatan tambahan jika negara tertentu mempersyaratkan, transportasi lokal dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia, dan akomodasi²⁸. Adapun untuk biaya pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi kerja dibebankan kepada pemerintah daerah yang dapat bekerja sama dengan Lembaga

²⁶ Pasal 3 ayat (3) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

²⁷ Pasal 3 ayat (2) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

²⁸ Pasal 3 ayat (4) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

pendidikan dan Lembaga pelatihan kerja milik pemerintah atau swasta yang terakreditasi²⁹. Dan setelah Peraturan BP2MI No. 9 Tahun 2020 ditetapkan dan mulai berlaku, seharusnya PMI baru tidak dikenakan biaya penempatan. Dan bagi PMI yang sudah pernah diberangkatkan dan ingin diberangkatkan lagi di negara tujuan masih dibebankan biaya penempatan sesuai dengan peraturan yang mengatur tentang biaya penempatan negara tujuan.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi PMI terkena *overcharging*, yaitu:

- a) Para PMI tidak memahami aturan tentang biaya penempatan
- b) Takut karena diintimidasi PT atau Agen yang melakukan *overcharging*.
- c) Secara tidak sadar mendapat pinjaman dari PT yang dibungkus uang pesangon.
- d) Banyak yang tidak teliti atau tidak paham saat mendatangi perjanjian kerja³⁰.

Dokumen yang harus disiapkan bagi korban *overcharging* yang ingin melaporkan pelaku meliputi, identitas pelapor dan bukti-bukti tindakan *overcharging*. Adapun prosedur pengaduan atau melaporkan atas tindakan *overcharging* dapat melalui beberapa alur, antara lain:

²⁹ Pasal 3 ayat (5) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

³⁰ Bi MATA episode 7, Di Bawah Bayang-Bayang Overcharging “Kesaksian Para Korban”, Minggu, 7 Agustus 2022, Pukul 17.00, melalui Zoom meeting.

- a) Pertama, korban *overcharging* dapat mengadukan melalui organisasi PMI, kemudian pengaduan tersebut diberikan kepada KJRI di negara penempatan, dan yang terakhir pengaduan tersebut diberikan kepada BP2MI untuk diproses lebih lanjut.
- b) Kedua, korban *overcharging* dapat langsung mengadukan kepada KJRI di negara penempatan, kemudian KJRI memberikan pengaduan tersebut kepada BP2MI.
- c) Ketiga, korban *overcharging* dapat mengadukan melalui LSM di Indonesia, kemudian oleh LSM di Indonesia akan diberikan kepada BP2MI.
- d) Keempat, korban *overcharging* dapat langsung mengadukan kepada BP2MI³¹.

5. *Siyasah Dusturiyyah*

Fiqh siyasah dusturiyyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. *Siyasah dusturiyyah* meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Persoalan dan ruang lingkup (pembahasan);
- b) Persoalan imamah, hak dan kewajibannya;
- c) Persoalan rakyat, statusnya dan hak-haknya;
- d) Persoalan *bai'at*;
- e) Persoalan *waliyul ahdi*;
- f) Persoalan perwakilan;

³¹ Hasil wawancara dengan Saudara Wahyu Saputro, mantan Ketua PERMA Universitas Terbuka Hongkong yang sering mendampingi korban *overcharging*, melalui Google Meet, 10 Oktober 2022.

- g) Persoalan *ahlul halli wal aqdi*;
- h) Persoalan *wuzaroh* dan perbandingannya.

Keseluruhan persoalan tersebut, dan persoalan *fiqh siyasah dusturiyah* umumnya tidak dapat dilepaskan dari dua hal pokok: pertama, dalil-dalil kulliy, baik ayat-ayat Al-Qur'an maupun Hadist, *maqosidu syari'ah*, dan semangat ajaran slam di dalam mengatur masyarakat, yang tidak akan berubah bagaimanapun perubahan masyarakat. Kedua, aturan-aturan yang dapat berubah karena perubahan situasi dan kondisi, termasuk didalamnya ijtihad para ulama, meskipun tidak seluruhnya³². Dapat diartikan bahwa *siyasah dusturiyah* merupakan *fiqh siyasah* yang membahas tentang permasalahan perundang-undangan dan hubungan pemerintah dengan warga mengenai hak-hak yang wajib dilindungi.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika pembahasan penelitian ini disusun sebagai berikut:

Bab I berisikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah yang terdiri dari pekerja migran Indonesia, perlindungan hukum pekerja migran Indonesia, BP2MI/Badap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, *overcharging* dan yang terdapat pada Bab 1 terakhir adalah sistematika penulisan skripsi.

³² Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Ummat dalam Rambu-rambu Syariah*, (Jakarta Timur: Prenada Media, 2000), Cetakan Pertama, hal. 73-74.

Bab II berisi tinjauan pustaka yang terdiri dari penegasan istilah, meliputi: hukum ketenagakerjaan, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, PMI dan Pemberi Kerja, Perjanjian Kerja PMI, dan terdapat penelitian terdahulu.

Bab III berisikan metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi sampling dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV terdiri dari pemaparan data dan pembahasan serta analisis data yang berisi: uji validitas, uji reabilitas, deskripsi data penelitian yang meliputi deskripsi data penelitian dan responden data penelitian, dan terakhir deskripsi item-item pernyataan kuesioner.

Bab V berisikan pembahasan, yang merupakan jawaban dari rumusan permasalahan, yakni Perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong atas tindakan *overcharging* dalam perspektif hukum positif dan perspektif *siyasah dusturiyah*.

Bab VI, berisikan kesimpulan dan saran.