



**IMPELEMENTASI LAYANAN TERPADU SATU ATAP PENEMPATAN DAN
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

Oleh :

Natalia Paendong
617110056

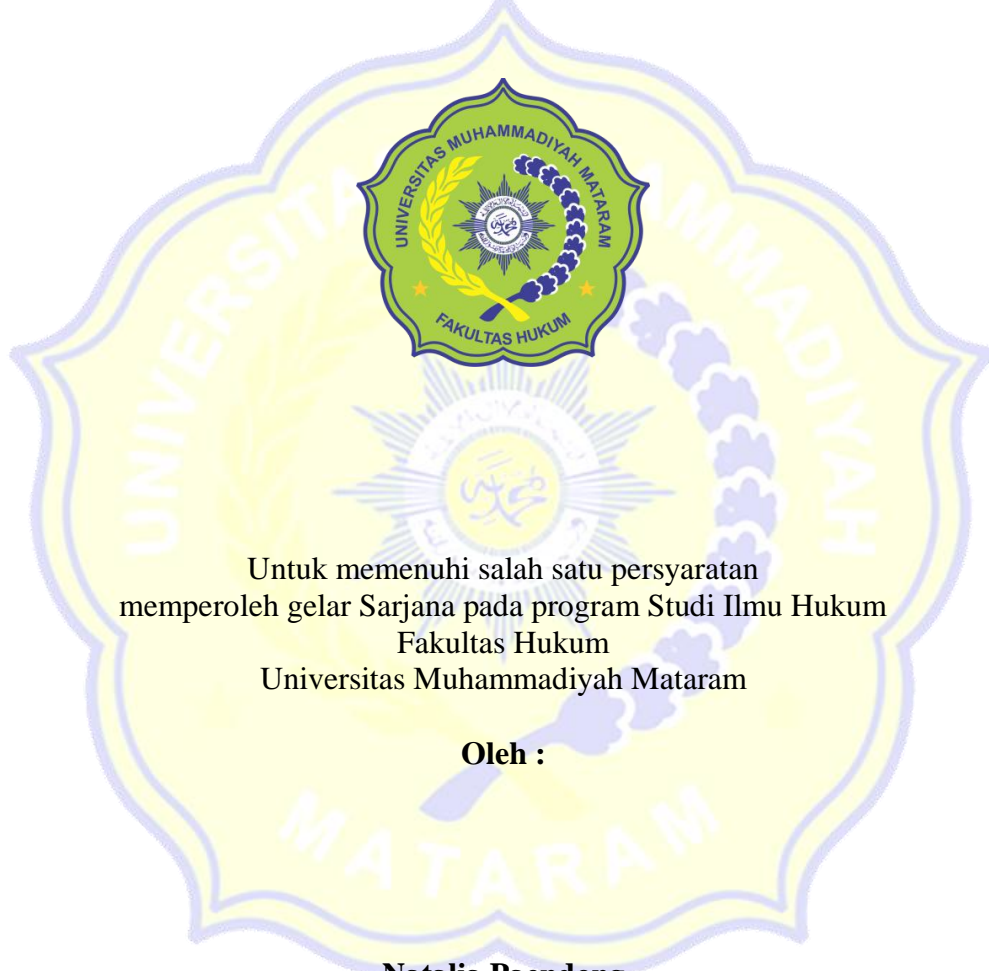
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana pada program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2021**

SKRIPSI

**IMPELEMENTASI LAYANAN TERPADU SATU ATAP PENEMPATAN DAN
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**



Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana pada program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram

Oleh :

Natalia Paendong
617110056

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING
IMPELEMENTASI LAYANAN TERPADU SATU ATAP PENEMPATAN DAN
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**



Oleh :

Natalia Paendong
617110056

Menyetujui,

Pembimbing Pertama


Dr. Lelisari, SH., MH
NIDN. 0803128203

Pembimbing Kedua

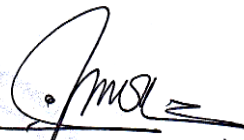

Nasri, SH., MH
NIDN. 0831128118

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI
SKRIPSI INI TELAG DISEMINARKAN DAN DIUJI TIM PENGUJI
PADA


Oleh

DEWAN PENGUJI

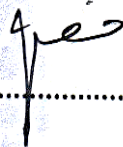
Ketua,
Dr. Yulias Erwin, SH., MH
NIDN: 0808077701


(.....)

Anggota I,
Dr. Lelisari, SH., MH
NIDN. 0803128203


(.....)

Anggota II,
Nasri, SH., MH
NIDN. 0831128118


(.....)

Mengetahui
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan,



Rena Aminwara, SH., M.Si
NIDN. 08280963

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Dengan ini saya menyatakan :

Nama : Natalia Paendong

NIM : 617110056

1. Skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI LAYANAN TERPADU SATU ATAP PENEMPATAN DAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA”** ini. Merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima yang* berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, Januari 2021

Yang membuat pernyataan



Natalia Paendong
617110056



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NATALIA PAENDONG
NIM : 617110056
Tempat/Tgl Lahir : MANADO, 23-DESEMBER-1998
Program Studi : ILMU HUKUM
Fakultas : HUKUM
No. Hp/Email : 0823 4078 8683 / nataliopaendong26@gmail.com
Judul Penelitian : -

IMPLEMENTASI LAYANAN TERPADU SATU ATAP PENEMPATAN DAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18
TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 54% → 50%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya *bersedia menerima sanksi* sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 17 - FEBRUARI 2021

Penulis



NATALIA PAENDONG
NIM. 617110056

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NATALIA PAENDONG
NIM : 617110056
Tempat/Tgl Lahir : MANADO, 23 DESEMBER 1998
Program Studi : ILMU HUKUM
Fakultas : HUKUM
No. Hp/Email : 0823 4028 8683 / natalia.paendong126@gmail.com
Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

IMPLEMENTASI LAYANAN TERPADU SATU ATAP PEMEMPATAN DAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18
TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRA

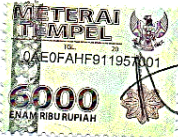
Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 18 - FEBRUARI 2021

Penulis



NATALIA PAENDONG
NIM. 617110056

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh..

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan kerunia-Nya kita masih diberikan kekuatan, kesehatan, dan kemudahan dalam menjalankan kehidupan. Sholawat serta salam terlimpah pada nabi Muhammad SAW, yang kita nantikan syafaatnya didunia dan juga diakhirat kelak.

Alhamdulillah penyusun dapat merangkumkan skripsi yang berjudul” Implementasi Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia” sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Dr. Lelisari, SH., MH selaku dosen pembimbing I dan kepada Nasri, SH., MH selaku dosen pembimbing II yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta ucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Arsyad abd, Gani, M.pd. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Rena Aminwara, SH.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Dr. Hilman Syahril Haq S.HI.LL.M. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram
4. Dr. Usman Munir, SH.,MH selaku wakil dekan II Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram.
5. Anies Prima Dewi, SH.,MH. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
6. Ady Supriadi,SH.,MH. Selaku Sekretaris Prodi Imu Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram.
8. Kepada Sahabat saya Vina Putri Yusliawati yang telah memberikan dukungan serta membantu dalam mengerjakan skripsi.
9. Kepada teman-teman penyusun yang terus memberikan dukungan, mengingatkan dan selalu ada dalam membantu penusun menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Alla SWT melimpahkan rahmat dan karunianya kepada semua. Penyusun sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhirnya penyusun berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi semua yang membaca.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Mataram, Januari 2021



Natalia Paendong
617110056

ABSTRAK

IMPLEMENTASI LAYANAN TERPADU SATU ATAP PENEMPATAN DAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Layanan terpadu satu atap dalam program penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia merupakan upaya dan bukti hadirnya pemerintah dalam mempersiapkan calon pekerja migran Indonesia sekaligus untuk meminimalisir bentuk eksploitasi oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bentuk dan penerapan dari layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif-empiris. Layanan terpadu satu atap merupakan layanan pekerja migran Indonesia yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi, penerapan dari layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Kabupaten Lombok Timur sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bahwa penerapan dari layanan terpadu satu atap baik itu provinsi nusa tenggara barat dan kabupaten lombok timur telah memenuhi standar operasional prosedur, yang mana memiliki perbedaan dalam segi permasalahan baik itu internal maupun eksternal.


Kata Kunci : Layanan Terpadu Satu Atap, Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION OF ONE-STOP INTEGRATED SERVICES ON THE PLACEMENT AND PROTECTION OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS BASED ON LAW NUMBER 18 OF 2017 CONCERNING THE PROTECTION OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS

An integrated one-stop service for the placement and protection of Indonesian migrant workers is an effort and evidence of the government's presence in the preparation of prospective Indonesian migrant workers and the minimization of forms of exploitation by irresponsible persons. This research aims to determine the shape and application of one-stop integrated placement and protection services for Indonesian migrant workers. The method used in this research is the normative-empirical research method. One-stop integrated service is a service for Indonesian migrant workers organized by the central government and local governments in a coordinated and integrated manner. Implementing one-stop integrated services for the placement and protection of Indonesian migrant workers in West Nusa Tenggara Province and East Lombok Regency follows statutory regulations. The implementation of one-stop integrated services, both in the province of West Nusa Tenggara and East Lombok Regency, has met standard operating procedures, which have differences in internal and external problems.

Keywords: One-Stop Integrated Service, Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers.

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
KEPALA
RUPT P3B
MUHAMMAD ADIYAH MATARAM

Humaira, M.Pd
NIDN. 0803048601

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	vi
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
KARYA ILMIAH.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	11
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Konsep Umum Pekerja Migran Indonesia.....	13
2.2. Konsep Umum Penempatan Pekerja Migran Indonesia.....	15
2.3. Konsep Umum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	19

2.4. Tinjauan Umum Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Jenis Penelitian.....	27
3.2. Pendekatan Penelitian.....	27
3.3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum dan Data.....	28
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dan Data.....	29
3.5. Analisis Bahan Hukum dan Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Bentuk Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.....	31
4.2. Implementasi Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Undang- Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.....	44
BAB V PENUTUP.....	54
5.1. Kesimpulan.....	54
5.2. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disingkat HAM), Pasal 28 D ayat (2) menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya pasal 28I ayat (4) menyebutkan bahwa “Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah”.

Sebelumnya perubahan kedua Undang-Undang Dasar Tahun 1945, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38 ayat (2) menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.

Landasan normatif diatas mengandung makna ganda yakni memberikan hak dasar kepada warga negara berupa pekerjaan dan penghidupan yang layak serta membebani jawaban kewajiban kepada negara

untuk memenuhinya. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa negara belum mampu memenuhi hak dasar tersebut sepenuhnya karena kompleksnya permasalahan di bidang ketenagakerjaan.¹

Di tengah serangkaian kebijakan pemerintah yang tidak mampu mengubah tingkat kesejahteraan masyarakat itu, terdapat sektor pekerjaan alternatif yang cukup menjanjikan yakni menjadi tenaga kerja migran Indonesia ke luar negeri (*migrant workers*). Fenomena migrasi pekerja migran Indonesia ke luar negeri sesungguhnya bukan persoalan baru, melainkan telah berlangsung sejak lama. Sejarah mencatat bahwa migrasi penduduk antar negara dikawasan Asia dan khususnya kawasan Asia Tenggara telah di mulai sejak zaman kolonial.

Pada masa kolonial kebanyakan migrasi internasional bersifat paksaan (*Forced migration*) dan cenderung permanen. Kebanyakan para migran bekerja sebagai kuli kontrak di perkerbunan milik pengusaha asing. Migrasi Internasional pekerja berkaitan dengan kepentingan negara penjajah (Belanda) dan para pengusaha asing, bukan karena desakan kebutuhan para migran, tetapi lebih di tentukan oleh kepentingan ekonomi negara penjajah dan para pengusaha asing. Nasib para pekerja migran sangat menyedihkan karena di paksa bekerja tanpa ada perlindungan hukum dan aturan kerja. Para

¹ Lalu Husni, *Hukum Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia*, (Tesis, Malang : Program Pasca Sarjana, 2010), hlm.1.

pengusaha mencambuk dan memperlakukan mereka secara semena-mena tanpa ada rasa perikemanusiaan.²

Globalisasi secara sadar maupun tidak sadar juga telah mendorong perpindahan tenaga kerja antar negara. Penduduk dunia bergerak meninggalkan tanah airnya menuju negara lain yang memberi peluang untuk bekerja dengan upah lebih tinggi. Sebagai ilustrasi pada tahun 1994 di kawasan Asia, tenaga kerja asing yang sesama negara asia mengisi sektor-sektor ekonomi di wilayah tersebut berjumlah jutaan. Jumlah terbanyak datang dari Indonesia sebanyak 800 (delapan ratus ribu) ribu, Philipina 600 (enam ratus ribu), Bangladesh sebanyak 400 (empat ratus) ribu, dan Thailand sebanyak kurang lebih 400 (empat ratus) ribu.³

Dengan semakin meningkatnya arus globalisasi, disamping peningkatan investasi, transaksi perdagangan, alih teknonogi, komunikasi, pertukaran budaya dan politik, maka migrasi tenaga kerja untuk masa-masa yang akan datang akan terus meningkat setiap tahun seiring dengan makin minimnya hambatan-hambatan pada negara yang tergabung dalam *World Trade Organization* (WTO).

Sebagai bagian dari masyarakat internasional, Indonesia mau tidak mau harus ikut serta dalam era globalisasi, sehingga tidak dapat menahan

² Tajudin Noer Efendi Editor M Arif Nasution, *Peluang Kerja dan Antisipasi Menghadapi Era Pasar Bebas*, (Alumni, Bandung), 1999, hlm. 39.

³ Majalah Newsweek, tanggal 17 Oktober 1994, Data umum memperlihatkan bahwa per januari 2012, TKA legal di Malaysia berjumlah 769.566 orang dengan rincian 155.883 orang yang bekerja di sektor rumah tangga; 283.401 orang yang bekerja di Pabrik; dan sekitar 214.595 orang di sektor Perkebunan; 60.197 orang yang bekerja di sektor konstruksi; bidang jasa sebanyak 55.309 orang dan bidang yang bekerja di bidang lainnya sebanyak 181 orang.

warganegaranya untuk mencari kehidupan yang lebih baik di luar negeri. Pada dasarnya adanya globalisasi perdagangan (barang/jasa) dilihat dari kepentingan Indonesia sebagaimana negara berkembang lainnya memiliki dua aspek yaitu disatu pihak merupakan peluang kepada tenaga kerja Indonesia untuk bekerja dipasar luar negeri.

Namun dilain pihak Indonesia juga harus membuka pasar domestiknya bagi tenaga kerja asing, akibatnya tenaga kerja Indonesia khususnya para professional harus mampu bersaing dengan para ekspatriat agar dapat tetap eksis. Adanya peluang bagi tenaga kerja Indonesia untuk dapat bekerja keluar negeri tentunya merupakan kesempatan positif dari adanya globalisasi perdagangan jasa. Hal ini memberikan implementasi berupa kesempatan untuk memperbaiki kualitas hidup karena pendapatan yang diterima berbeda apabila hanya bekerja di dalam negeri, disamping memperoleh pengalaman.⁴

Kebijakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri bagi Indonesia sampai saat ini masih di pandang relavan, mengingat bangsa Indonesia masih menghadapi banyak permasalahan ketenagakerjaan seperti jumlah angkatan kerja masih tinggi, angka pengangguran yang semakin meningkat, rendahnya kualitas tenaga kerja, serta tingkat upah yang rendah jika dibandingkan dengan negara lain di kawasan Asia Tenggara. Dengan kondisi ini, maka adanya kesempatan kerja di luar negeri sangat mendapatkan respon dari masyarakat

⁴ Rancangan Undang-undang Perlindungan Buruh Migran Indonesia dan Anggota Keluarganya, Arena Hukum, Majalah Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Nomor 7 Tahun 1999, hlm. 57.

terutama karena upah atau gaji yang di tawarkan cukup tinggi serta motivasi untuk ingin memperbaiki atau merubah nasib kearah yang lebih baik.

Indonesia merupakan negara pengirim (*sending country*) buruh migran terbesar kedua di Asia Tenggara setelah Philipina⁵. Meskipun banyak mendapatkan devisa bagi negara dan daerah serta turut serta memecahkan persoalan ketenagakerjaan didalam negeri, perlindungan yang di peroleh para buruh migran masih sangat terbatas. Kondisi ini terbukti dari banyaknya kasus pelanggaran hak buruh migran yang terjadi setiap tahun. Mekanisme penyelesaian atas berbagai kasus yang di hadapi buruh migran pun belum optimal sebagaimana yang di harapkan. Hal ini tidak sebanding dengan sumbangan yang mereka berikan, baik di tingkat lokal maupun nasional. Persoalan klasik yang menimpa tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri adalah :⁶

Pada tahap Pra-Penempatan, bentuk ancaman eksploitasi antara lain mencakup pemerasan, penipuan baik oleh calo, sponsor, maupun agen perekrut, dikurung di tempat penampungan, tinggal di tempat penampungan dengan fasilitas buruk seperti : Jumlah orang yang lebih banyak daripada kapasitas penampungan, fasilitas tempat tidur yang tidak memadai, makanan yang kurang bergizi, fasilitas sanitasi yang tidak memadai, kekerasan seksual dan pemalsuan dokumen.

⁵ Tita Naovalita dkk, "Perlindungan Sosial Buruh Migran Perempuan" *Prosiding Seminar, The World Bank* bekerja dengan Kementerian Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia, (Jakarta, 2-3 Mei 2006), hlm. 64.

⁶ *Ibid.*, hlm. 64-65.

Pada tahap penempatan bentuk ancaman eksploitasi yang di hadapi meliputi : pemerasan oleh agen dan majikan di negara pengiriman (seperti : gaji yang di tahan, pengurangan jumlah gaji dari yang seharusnya di terima, atau gaji yang di bayar sangat rendah), pemutusan kontak, beban kerja yang berlebihan (lebih dari 10 jam sehari), tidak di ijinan untuk berkomunikasi dengan keluarga atau sesama buruh migran, kekerasan psikologis, kekerasan fisik bahkan kekerasan seksual.

Untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri (*Work in Overseas*), pemerintah pada tanggal 29 September 2004 menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445), sebagai pelaksanaan dari amanat Pasal 34 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) yang menetapkan bahwa ketentuan mengenai penempatan mengenai tenaga kerja Indonesia di luar negeri di atur dengan undang-undang.⁷

Namun ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri tidak mengatur mengenai bahwa penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia perlu di lakukan secara terpadu antara pemerintah, baik pusat

⁷ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm.14.

maupun daerah dengan mengikut sertakan masyarakat dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri tidak lagi memenuhi kebutuhan tenaga kerja Indonesia yang terus berkembang.

Dengan demikian Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di ubah. Diubahnya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah untuk memperbaiki kelemahan undang-undang tersebut agar para tenaga kerja Indonesia lebih terlindungi.

Setelah Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di sahkan pada 22 November 2017 dan diundangkan pada hari yang sama oleh Presiden Joko Widodo atas perubahan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Perubahan yang paling jelas dalam Undang-Undang ini adalah istilah tenaga kerja Indonesia di ubah menjadi pekerja migran Indonesia.

Undang-undang ini merupakan revisi atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri dinilai lebih banyak berbicara soal penempatan tenaga kerja Indonesia. Inisiatif revisi ini adalah bentuk komitmen pemerintah untuk melindungi tenaga kerja Indonesia.

Terdapat lima hal pokok perubahan pola perlindungan dari undang-undang lama ke undang-undang yang baru, yakni: desentralisasi perlindungan tenaga kerja Indonesia; peran besar atase ketenagakerjaan, perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia hanya memiliki dua fungsi (sebagai *transfer agency* serta fungsi pemasaran); asuransi tenaga kerja Indonesia ditangani oleh pemerintah; serta adanya sanksi bagi pelanggaran undang-undang.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, ada istilah baru pengganti Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Sebagaimana yang dituangkan dalam penjelasan umum Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 adalah agar pekerja migran terlindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenangan, kejahatan atas hartat dan martabab manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.⁸

Kelebihan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya adalah adanya desentralisasi pelindungan pekerja migran Indonesia, dimana pemerintah daerah dituntut dan diberi peran besar untuk mengurus dan melindungi pekerja migran Indonesia sejak perekrutan. Hal ini diwujudkan nyatakan dengan pembangunan pelayanan satu atap pelayanan pekerja migran Indonesia diseluruh kabupaten dan kota,

⁸ Leli Sari, L., Imawanto, I., & Fahrurrozi, F., *Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*, Ganec Swara, 2019, hlm. 235 tersedia di <http://journal.unmasmataram.ac.id/index.php/GARA/article/view/86>, di akses pada tanggal 5 februari 2021, jam 09.29 WITA.

terutama di kantong-kantong pekerja migran Indonesia. Pada tahun 2016 dan 2017, Kementerian Ketenagakerjaan dan Pemerintah Daerah telah membangun 11 kantor pelayanan satu atap di daerah kantong-kantong pekerja migran Indonesia seperti Mataram, Lombok Timur (Nusa Tenggara Barat), Indramayu (Jawa Barat), dan Nusa Tenggara Timur.⁹

Layanan terpadu adalah pelayanan yang diselenggarakan dalam satu tempat.¹⁰ Penyelenggaraan layanan terpadu satu atap dalam program penempatan dan rencana perlindungan pekerja migran Indonesia merupakan upaya dan bukti hadirnya pemerintah dalam mempersiapkan calon pekerja migran Indonesia, sekaligus untuk meminimalisir bentuk-bentuk eksploitasi oleh oknum yang tidak bertanggung jawab yang merugikan pekerja migran Indonesia.¹¹

Selain itu, keterlibatan pemerintah daerah adalah juga membangun desa migran produktif (Desmigratif). Salah satu unsur penting dalam program Desmigratif ini adalah siapapun yang ingin bekerja diluar negeri harus didaftarkan dan diproses di desa setempat.

⁹ Moh Nizar (dkk.), Penguatan Peran Pemerintah Melali Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia, *Jurnal Sosiologi*, 20 (2), 2018, hlm. 103-104, Tersedia di https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=penguatan+peran+pemerintah+mela+li+perlindungan+hukum+terhadap+pekerja+migran+indonesia&btnG=https://scholar.google.co.id/citations?user=1XZPMeMAAAAJ&hl=en, di akses pada tanggal 12 November 2020, jam 20:15 WITA.

¹⁰ Bambang Istianto, *Manajemen Pemerintahan dalam perspektif pelayanan publik*, (Mitra Wacana Media, 2011), hlm. 111.

¹¹ Nuraeni, y., & Yuliasuti, A., Analisis Efeksifitas Layanan Terpadu Satu Atap dalam Rangka melindungi Pekerja Migran Indonesia, *Semestika*, 2(1), 2019, hlm 26, Tersedia di <https://core.ac.uk/reader/285985710>, di akses pada tanggal 06 Desember 2020, jam 01:31 WITA.

Sejak tahun 2016 sampai 2018, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker) bersama kementerian terkait lainnya telah membangun 400 Desa Migran Produktif (Desmigratif) sebagaimana realisasi dari pasal 42 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sampai saat ini pemerintah telah membangun pelayanan satu atap secara kelembagaan di sejumlah provinsi, kabupaten atau kota.¹²

Atas uraian di atas inilah, menjadi dasar peneliti untuk mengkaji tentang bagaimana implementasi layanan terpadu satu atap terhadap penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Sesuai dengan studi konsentrasi peneliti yakni, Hukum Perdata. Selanjutnya peneliti menyusun penelitian ini dengan judul “ Implementasi Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia”.

¹² Moh Nizar (dkk.), Penguatan Peran Pemerintah Melali Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia, *Jurnal Sosiologi*, 20 (2), 2018, hal 103-104, Tersedia di https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=penguatan+peran+pemerintah+mela+li+perlindungan+hukum+terhadap+pekerja+migran+indonesia&btnG=, di akses pada tanggal 12 November 2020, jam 20:15 WITA.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ?
2. Bagaimana Implementasi Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang baik haruslah dilakukan dengan mempunyai tujuan yang akan di capai. Tujuan suatu penelitian menunjukkan kualitas dan nilai dari penelitian tersebut. Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan diatas, maka penelitian ini diadakan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bentuk Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- b. Untuk mengetahui Implementasi dari Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang
Pelindungan Migran Indonesia.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi
berbagai pihak. Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini
adalah :

a. Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran di bidang hukum perdata
terutama yang berhubungan dengan penyediaan layanan terpadu satu
atap bagi pekerja migran Indonesia untuk menempatkan dan
melindungi pekerja migran Indonesia,

Memberikan gambaran dasar mengenai secara umum penempatan
dan perlindungan pekerja migran Indonesia pada umumnya,
khususnya berkaitan dengan menyediakan layanan terpadu satu atap
untuk penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia,

Tambahan dokumen yang dapat digunakan sebagai data tindak lanjut
dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk dapat membantu dan
memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak
yang terkait dengan masalah penelitian ini, dan berguna bagi pihak-
pihak yang berminat pada masalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Umum Pekerja Migran Indonesia

Masalah ketenagakerjaan Indonesia pada saat ini dan masa mendatang masih diwarnai dengan pertumbuhan angkatan kerja baru yang tinggi yang di sebabkan oleh faktor demografi, ekonomi, sosial. Meningkatnya jumlah penduduk dan terbatasnya lapangan kerja, terutama pada masa krisis ekonomi dewasa ini, telah meningkatkan angka pengangguran. Data *International Labour Organization* (1997) memperkirakan bahwa pada tahun 1998 jumlah pengangguran terbuka mencapai 13,7 juta, jumlah tersebut berasal dari 5,8 juta pengangguran terbuka pada tahun tersebut, dan tambahan angkatan kerja yang belum bekerja sejumlah 2,7 juta, serta korban PHK sebanyak 5,2 juta. Pada tahun 2001 pengangguran terbuka naik cukup signifikan sebanyak 8,1% dari 6,1% selama krisis. Dalam persoalan demikian, maka program penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri merupakan salah satu alternatif untuk mengatasi masalah pengangguran dan perluasan kesempatan kerja bagi rakyat.¹³

¹³ Muslan Abdurrahman, *Ketidakpatuhan tenaga Kerja Indonesia* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2006) hlm. 26-27.

2.1.1. Pengertian Calon Pekerja Migran Indonesia

Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, pada Pasal 1 Bab I (ketentuan umum) yang di maksud dengan Calon Pekerja Migran adalah “ Setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten atau kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”.

2.1.2. Pengertian Pekerja Migran Indonesia

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang di maksud dengan Pekerja Migran Indonesia adalah “ Setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”.¹⁴

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah pekerja migran yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap pekerja migran khususnya pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib pekerja migran Indonesia semakin beragam dan bahwa

¹⁴ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan. Untuk itulah setelah melalui proses yang panjang akhirnya pemerintah Indonesia sudah berhasil menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri¹⁵ dan telah di revisi menjadi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

2.2. Konsep Umum Penempatan Pekerja Migran Indonesia

2.2.1. Pengertian Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Penempatan pekerja migran Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan pekerja migran Indonesia sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja diluar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.¹⁶

2.2.2. Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Bab VII (Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia) bagian satu (Umum) Pasal 49 bahwa Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia diluar negeri terdiri atas :

¹⁵ Muslan Abdurrahman, *Op., Cit.*, hlm. 31-32.

¹⁶ *Ibid*, hlm.34.

1. Badan;
2. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
Atau
3. Perusahaan yang menetapkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.¹⁷

2.2.3. Kegiatan Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri

Pada Pasal 27 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 (undang-undang penempatan dan perlindungan tenaga Kerja Indonesia diluar Negeri) mengatur bahwa penempatan buruh migran Indonesia hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.

Kegiatan penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri disebutkan dalam pasal 31 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja Indonesia, meliputi:

1. Pengurusan Surat Izin Pengerahan;
2. Perekrutan dan seleksi;
3. Pendidikan dan pelatihan kerja;
4. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
5. Pengurusan dokumen
6. Uji kopetensi;
7. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), dan
8. Pemberangkatan

¹⁷ Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri swasta akan melakukan perekrutan wajib memiliki Surat Izin Praktek dari Menteri. Untuk mendapatkan Surat Izin Praktek, Pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia harus memiliki perjanjian kerja sama penempatan, surat permintaan tenaga kerja Indonesia dari pengguna rancangan perjanjian penempatan dan rancangan perjanjian kerja. Surat permintaan tenaga kerja Indonesia dari pengguna, perjanjian kerja sama penempatan dan rancangan perjanjian kerja tersebut harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Perekrutan dan seleksi di dahului dengan memberikan informasi kepada calon tenaga kerja Indonesia sekurang-kurangnya tentang tata cara perekrutan, dokumen yang diperlukan, hak dan kewajiban calon tenaga kerja Indonesia, situasi dan kondisi dan risiko di negara tujuan, dan perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia. Perekrutan calon tenaga kerja Indonesia dilakukan terhadap calon tenaga kerja Indonesia yang memenuhi persyaratan antara lain berusia sekurang-kurangnya 18 tahun, kecuali bagi calon tenaga kerja Indonesia yang ada dipekerjakan pada pengguna perorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun, memiliki pendidikan minimal Sekolah Menengah Pertama (SLTP) atau sederajat. Pendidikan minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi (MK) yang menilai bertentangan dengan ketentuan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun

1945 khususnya pada Pasal 27 (2) tentang persamaan kewarganegaraan untuk bekerja.

Penimat pencari kerja untuk bekerja diluar negeri harus terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Calon tenaga kerja Indonesia yang akan dipekerjakan keluar negeri harus mempunyai serfitikat kopetensi kerja. Jika tenaga kerja Indonesia belum memiliki sertifikat kerja, pelaksana penempatan tenaga kerja swasta harus menjalani pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kopetensi kerja calon tenaga kerja Indonesia, memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama dan risiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan dan memberi pengetahuan dan pemanahan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia, pemeriksaan dan psikologi bagi calon tenaga kerja Indonesia dimaksudkan untuk mengetahui derajat kesehatan dan kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon tenaga kerja Indonesia dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia dilarang menempatkan calon tenaga kerja Indonesia yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi.

Untuk dapat ditempatkan diluar negeri, calon tenaga kerja Indonesia harus memiliki dokumen yang meliputi Kartu tanda Penduduk (KTP), ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan lahir, surat keterangan status perkawinan, surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua atau wali, sertifikasi kompetensi kerja, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, paspor, visa kerja, perjanjian penempatan Tenaga kerja Indonesia, perjanjian kerja, dan Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN).¹⁸

2.3. Konsep Umum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

2.3.1. Pengertian Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Menurut Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Bab I (Ketentuan Umum) Pasal 1 Ayat (5), yang dimaksud Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial.¹⁹

3.1.2. Asas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

¹⁸ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*,(Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), hlm. 98-100.

¹⁹ Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 2, Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memiliki asas:

1. Asas Keterpaduan, Perlindungan pekerja migran Indonesia harus mencerminkan integrasi dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait;
2. Asas Persamaan hak, bahwa calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia memiliki hak dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak;
3. Asas Keterpaduan atas martabat dan hak asasi manusia, bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia;
4. Asas demokrasi, bahwa pekerja migran Indonesia menikmati perlakuan dan hak yang sama dalam mengemukakan pendapat, berserikat, dan berkumpul;
5. Asas keadilan social, untuk melindungi pekerja migran Indonesia dilaksanakan dengan mengedepankan keadilan, non diskriminatif, dan seimbang antara hak dan kewajiban;
6. Asas Kesetaraan dan keadilan gender, yaitu syarat bagi laki-laki dan perempuan untuk menikmati status dan kondisi yang setara guna mewujudkan sepenuhnya hak asasi manusia dan potensi untuk bekerja diluarnegeri.
7. Asas non diskriminasi, bahwa perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia tidak boleh diperlakukan secara langsung atau tidak atas dasar diskriminasi berdasarkan agama, ras, suku, golongan, golongan, status social, atau status ekonomi. Antara gender, Bahasa, dan keyakinan politi.
8. Asas anti Perdagangan manusia, tanpa perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan atau penerimaan pekerja migran Indonesia yang mengancam kekerasan, menggunakan kekerasan, penculikan, pengurangan, peniruan identitas, penipuan dan penyalahgunaan kekuasaan atau pengebakan pada posisi rentan uang atau pembayaran gaji atau tunjangan untuk mendapatkan persetujuan dari orang yang mengontrol pihak lain, baik yang dilakukan orang tersebut didalam negeri atau antar negara dan digunakan untuk tujuan mengeksploitasi.
9. Asas transparan, bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia dilakukan secara terbuka, jelas dan jujur;
10. Asas akuntabilitas, setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan perlindungan pekerja migran Indonesia harus

dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan

11. Asas berkelanjutan, bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia harus memenuhi seluruh tahapan perlindungan yang meliputi sebelum, selama, dan setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam seluruh aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.²⁰

2.4. Tinjauan Umum Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

2.4.1. Pengertian Layanan Terpadu Satu Atap

Layanan terpadu satu atap merupakan pola pelayanan yang diselenggarakan dalam satu tempat yang meliputi berbagai jenis pelayanan yang tidak mempunyai keterkaitan proses dan dilayani melalui beberapa pintu.²¹ Dari aspek pelayanan terhadap masyarakat memberikan kemudahan ketika mengurus beberapa perizinan tidak perlu keluar masuk dari kantor yang satu ke kantor lain yang letaknya kemungkinan saling berjauhan.²²

Layanan terpadu satu pintu adalah pola pelayanan yang dilakukan secara terpadu pada suatu tempat oleh beberapa instansi pemerintah yang bersangkutan sesuai dengan kewenangan masing-masing.²³

²⁰ Adnan Hamid, *Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran* (Jakarta: FHUP Press, 2012), hlm.89.

²¹ Zaeanal Mukarom & Muhibudin Wijaya Laksana, *Manajemen Pelayanan Publik*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018) hlm. 114.

²² Bambang Istianto, *Op. Cit*, hal. 111.

²³ Hartati, Sri, *Kinerja Organisasi Pelayanan Publik pada Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sintang*(Doctoral dissertation, Tanjungpura University, 2013, hlm. 1, Tersedia di <https://www.neliti.com/publications/9447/kinerja-organisasi-pelayanan-publik-pada-kantor-pelayanan-terpadu-satu-pintu-kab>, diakses pada tanggal 07 Desember 2020, Jam 01.59 WITA.

Pengertian layanan menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah cara melayani, cara membantu yang dibutuhkan pihak lain. Sedangkan pelayanan memiliki arti yaitu cara melayani.²⁴ Ivancevich, Lorenzi, Skinner, dan Crosby mendefinisikan Pelayanan adalah produk yang tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang melibatkan usaha-usaha manusia dan menggunakan peralatan.²⁵

Gronroos menjelaskan bahwa pelayanan adalah aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi akibat adanya interaksi antara konsumen dan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen atau pelanggan.²⁶

Dalam penjelasan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang dimaksud dengan Layanan Terpadu Satu Atap adalah layanan pekerja migran Indonesia yang diselenggarakan secara terpadu dan terintegrasi oleh perangkat daerah dan pemerintah pusat yang berada dalam satu tempat. Dalam “Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017” Pasal 38 Bab 4 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, bahwa :

²⁴ Umi Chuisum, & Windy Novia, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Surabaya, Kashiko Press, 2014), hlm. 422.

²⁵ Ivancevich, Lorenzi, Skinner, dan Crosby, *Manajemen Kualitas dan Kompetitif Terjemahan Mohammad Nusa*, (Jakarta: Fajar Agung, 2000), hlm. 32.

²⁶ Gronroos Christian, *Service Management and Marketing: A moment of Truth*, (Singapore: Maxwell Macmillan Internasional, 1990), hlm. 27.

1. ayat (1) Pelayanan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi.
2. Ayat (2) Dalam memberikan pelayanan penempatan dan Pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemerintah daerah membentuk layanan terpadu satu atap.
3. Ayat (3) Layanan terpadu satu atap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan :
 - a. Mewujudkan efeksifitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - b. Memberikan efesiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan perlindungan calon pekerja migran indonesia; dan
 - c. Mempercepat peningkatan kualitas pelayanan Pekerja Migran Indonesia.
4. Ayat (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai layanan terpadu satu atap di atur dengan Peraturan Pemerintah.²⁷

Lokasi yang layanan terpadu satu atap yang sudah terbentuk dari tahun 2015 sampai dengan 2017 yaitu 24 lokasi di antaranya adalah (1) Indramayu, (2) Tulungagung, (3) Lombok Timur, (4) Cirebon, (5) Cilacap, (6) Berebes (7) Lombok Tengah, (8) Nunukan, (9), Lombok Barat, (10) Sukabumi, (11) Subang, (12) Pati, (13) Kendal, (14) Karawang, (15) Sumbawa, (16) Kalimantan Barat, (17) Kupang, (18) Kupang, (18) Sumba Barat Daya, (19) NTT, (20) Kepulauan Riau, (21) Gianyar, (22) Jawa Timur, (23) NTB, (24) Sambas. Melalui layanan terpadu satu atap, masyarakat akan dibimbing bagaimana prosedur yang benar jika ingin bekerja keluar negeri.²⁸

2.4.2. Asas Layanan Terpadu Satu Atap

²⁷ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

²⁸ Khoirunnisa, A., & Basri, *Upaya Pemerintah Indonesia dalam Mengatasi Masalah Human Trafficking pada tahun 2006-2018 Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Malaysia*, Kajian Politik dan Hubungan Internasional 6, no.1, 2020, hlm. 9-10., Tersedia di <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/polhi/article/view/4140>, Diakses pada tanggal 07 Desember 2020, Jam 09.19 WITA.

Layanan terpadu satu atap merupakan pola penyelenggaraan pelayanan publik yang bermodel terpadu. Penyelenggaraan layanan harus memenuhi asas-asas sebagai berikut :

- a. Transparansi; bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang memerlukan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti.
- b. Akuntabilitas; dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Kondisional; sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berprinsip pada efisiensi dan efektivitas.
- d. Partisipatif; mendorong peran serta masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat dan harapan masyarakat.
- e. Kesamaan hak; tidak diskriminatif, dalam arti tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender dan status ekonomi.
- f. Keseimbangan hak dan kewajiban; pemberi dan penerima pelayanan publik harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing.²⁹

2.4.3. Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Layanan

²⁹ H. Zaeanal Mukarom & Muhibudin Wijaya Laksana, *Manajemen Pelayanan Publik*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018) hlm. 92.

Adapun penyelenggaraan layanan harus memenuhi beberapa prinsip, yaitu :

- a. Kesederhanaan, prosedur pelayanan tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan;
- b. Kejelasan, kejelasan ini mencakup kejelasan dalam hal: persyaratan teknis, unit kerja atau pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan, dan rincian biaya pelayanan dan tatacara pembayaran;
- c. Kepastian Waktu, pelaksanaan pelayanan dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan;
- d. Akurasi, produk pelayanan diterima dengan benar, tepat, dan sah;
- e. Keamanan, proses dan produk pelayanan public memberikan rasa aman dan kepastian hukum;
- f. Tanggung-jawab, pimpinan penyelenggara pelayanan memberikan rasa aman dan kepastian hukum;
- g. Kelengkapan sarana dan prasarana, tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk penyediaan sarana teknologi telekomunikasi dan informasi (telematika);
- h. Kemudahan Akses, tempat dan lokasi serta sarana pelayanan yang memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat, dan dapat memanfaatkan teknologi telekomunikasi dan informatika;

- i. Kedisiplinan, kesopanan, dan keramahan, pemberi pelayanan harus bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah, serta memberikan pelayanan yang ikhlas;
- j. Kenyamanan, lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, disediakan ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapi, lingkungan yang indah dan sehat serta dilengkapi dengan fasilitas pendukung pelayanan, seperti parker, toilet, tempat ibadah, dan lain-lain.³⁰



³⁰ *Ibid, hlm. 116-117.*



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Hukum normatif-empiris. Penelitian Hukum Normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang di hadapinya³¹. Untuk menunjang penelitian hukum normatif digunakan Penelitian Hukum Empiris. Penelitian Hukum Empiris yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dan menemukan kebenaran dengan menggunakan metode berpikir induktif dan kriterium kebenaran koresponden serta fakta yang digunakan untuk melakukan proses induksi koresponden serta fakta yang digunakan untuk melakukan proses induksi dari pengujian kebenaran secara koresponden adalah fakta yang muktahir.³²

3.2. Pendekatan Penelitian

³¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta, Kencana, 2005) hlm. 35.

³² Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001, hlm. 13-14.

Pendekatan yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini menggunakan pendekatan :

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan Undang-Undang, dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan permasalahan ataupun isu hukum yang sedang di teliti.

2. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*)

Pendekatan ini merupakan pandangan-pandangan yang berkembang dalam ilmu hukum. Yang merupakan salah satu sandaran bagi penulis untuk membangun argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum.

3. Pendekatan Sosiologis

Pendekatan yang memiliki maksud untuk mendapatkan pengetahuan ilmu hukum secara langsung ataupun empiris dengan cara langsung terjun kepada objek penelitiannya.

3.3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum dan Data

1. Bahan Hukum , terdiri dari :

- a. Bahan Hukum Primer, adalah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 40 Tahun 2019 tentang Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan Peraturan Bupati Nomor 44 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan

Bupati Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pembentukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Diluar Negeri Kabupaten Lombok Timur.

- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang dapat memberi penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer terdiri dari buku ilmiah yang terkait dan lain-lain.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, dan lain-lain.³³

2. Bahan Data, terdiri dari :

- a. Bahan Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara ke layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Kabupaten Lombok Timur.
- b. Bahan Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain, yang memiliki keterkaitan dengan layanan terpadu satu atap.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dan Data

Dalam Penelitian ini, teknik pengumpulan data adalah dengan wawancara dan studi kepustakaan.

³³ Jonny Ibrahim. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang : Bayumedia Publishing, 2008), hlm. 392.

1. Wawancara, adalah jalan untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.³⁴
2. Studi Pustaka, menurut Nasir adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi telaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.³⁵

3.5. Analisis Bahan Hukum dan Data

Dalam penelitian ini analisa menggunakan metode analisis secara kualitatif dalam penelitian. Menurut Bogdan dan Taylor metode Kualitatif adalah “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.”³⁶ Bahan hukum data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif, yaitu menguraikan secara sistematis, kemudian ditarik kesimpulan dengan cara induktif yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus ke hal-hal yang bersifat umum.

³⁴ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), hlm.192.

³⁵ Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2013), hlm. 93.

³⁶ Bogdan dan Taylor, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, cet ke-7, 1996), hlm. 3.