

**PERAN BALAI PELAYANAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA (BP3MI) LAMPUNG DALAM PENANGANAN PEKERJA
MIGRAN INDONESIA (PMI) BERMASALAH ATAU TERKENDALA DI
PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**RIA SHINTA MAYA
NPM 1716011009**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PERAN BALAI PELAYANAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (BP3MI) LAMPUNG DALAM PENANGANAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) BERMASALAH ATAU TERKENDALA DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

RIA SHINTA MAYA

Lampung menduduki posisi kelima sebagai provinsi terbanyak pengirim Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke negara penempatan. Melihat posisi tersebut, tentu semakin besar pula resiko PMI mengalami masalah di luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi PMI di luar negeri, mengetahui prosedur pelaporan, mengetahui hambatan yang dialami dalam proses pelaporan ataupun penanganan, dan meninjau peran BP3MI Lampung sebagai pemerintah terkait dalam penanganan PMI bermasalah atau terkendala. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu ada 5 informan terpilih. Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian terkait permasalahan yang dialami PMI ketika bekerja di luar negeri mulai dari korban TPPO, kecelakaan kerja, sakit, bahkan meninggal dunia. Selanjutnya prosedur pelaporan dilakukan dengan menghubungi pihak-pihak yang berwenang, seperti KBRI, KJRI, BP2MI, BP3MI, ataupun disnaker negara penempatan. Terkait hambatan yang dialami dalam proses pelaporan ataupun penanganan yaitu kurangnya pengetahuan PMI untuk membuat laporan, BP3MI Lampung terkendala jumlah anggaran, dan masih kurang maksimalnya hubungan koordinasi antar dinas ataupun lembaga. Terakhir terkait peran BP3MI Lampung dalam penanganan kasus PMI adalah memberikan fasilitas sesuai kebutuhan PMI, diantaranya memfasilitasi proses pemulangan, membantu klaim asuransi, pendampingan hukum, dan pengantaran jenazah ke rumah duka.

Kata kunci: Peran, Penanganan, PMI bermasalah atau terkendala, BP3MI Lampung

ABSTRACT

THE ROLE OF THE INDONESIAN MIGRANT WORKERS PROTECTION SERVICE CENTER (BP3MI) LAMPUNG IN HANDLING INDONESIAN MIGRANT WORKERS (PMI) IS PROBLEMATIC OR CONSTRAINED IN LAMPUNG PROVINCE

By

RIA SHINTA MAYA

Lampung occupies the fifth position as the province sending the most Indonesian Migrant Workers (PMI) to the placement country. Seeing this position, of course, the greater the risk of PMI experiencing problems abroad. This study aims to determine the problems faced by migrant workers abroad, know the reporting procedures, find out the obstacles experienced in the reporting or handling process, and review the role of BP3MI Lampung as a related government in handling problematic or constrained migrant workers. The method used is a type of qualitative research with a descriptive approach. Determination of informants using purposive sampling techniques, namely there are 5 selected informants. The data collection techniques used are observation, in-depth interviews, and documentation. Data analysis techniques in this study are data reduction, data presentation, and conclusion/verification. The results of research related to the problems experienced by migrant workers while working abroad ranging from trafficking victims, work accidents, illness, and even death. Furthermore, the reporting procedure is carried out by contacting the competent parties, such as the KBRI, KJRI, BP2MI, BP3MI, or the disnaker of the placement country. Regarding the obstacles experienced in the reporting or handling process, namely the lack of knowledge of PMI to make reports, BP3MI Lampung is constrained by the amount of budget, and the lack of maximum coordination relations between departments or institutions. Finally, related to the role of BP3MI Lampung in handling PMI cases is to provide facilities according to PMI's needs, including facilitating the repatriation process, assisting insurance claims, legal assistance, and delivering the body to the funeral home.

Keywords: Role, Handling, problematic or constrained PMI, BP3MI Lampung

**PERAN BALAI PELAYANAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA (BP3MI) LAMPUNG DALAM PENANGANAN PEKERJA
MIGRAN INDONESIA (PMI) BERMASALAH ATAU TERKENDALA DI
PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

RIA SHINTA MAYA

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA SOSIOLOGI**

Pada

**Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi

: PERAN BALAI PELAYANAN
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA (BP3MI) LAMPUNG DALAM
PENANGANAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA (PMI) BERMASALAH ATAU
TERKENDALA DI PROVINSI LAMPUNG

Nama Mahasiswa

: *Ria Shinta Maya*

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1716011009

Jurusan

: Sosiologi

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Damar Wibisono, S.Sos., M.A.
NIP. 19850315 201404 1 002

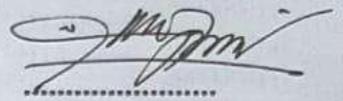
2. Ketua Jurusan Sosiologi

[Signature]
Dr. Bartoven Vivit Nurdin, M.Si.
NIP. 19770401 200501 2 003

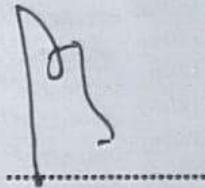
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Damar Wibisono, S.Sos., M.A.**



Penguji Utama : **Drs. Suwarno, M.H.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **21 Desember 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 20 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



Ria Shinta Maya

NPM 1716011009

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Ria Shinta Maya, lahir pada 10 Desember 1999 di OKU Timur Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak kedua dari 5 (lima) bersaudara, memiliki satu kakak laki-laki dan tiga adik (1 perempuan dan 2 laki-laki). Penulis lahir dari pasangan Bapak Bahroni dan Ibu Ermawati.

Penulis mulai mengawali pendidikan di SDN Marga Jaya dan selesai pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah pertama di SMP Negeri 1 Buay Madang diselesaikan pada 2014. Lalu penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Buay Madang dan lulus pada tahun 2017. Setelah lulus, penulis diterima sebagai mahasiswa jurusan Sosiologi FISIP Universitas Lampung angkatan 2017 melalui jalur SNMPTN (Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri).

Selama proses perkuliahan, penulis cukup aktif mengikuti berbagai kegiatan baik tingkat universitas ataupun tingkat jurusan. Selanjutnya penulis juga sudah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) periode 1 tahun 2020 di Pekon Suka Marga, Kecamatan Suoh, Kabupaten Lampung Barat, dan penulis juga sudah selesai menjalankan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung.

MOTTO

“Fa inna ma’al usri yusra (sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan)”

(Qs. Al-Insyirah: 5)

“ Allah tidak membebani hambanya melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Qs. Al-Baqarah: 286)

“Tidak perlu khawatir bagaimana alur cerita kehidupan, cukup mainkan dan jalani saja sesuai peran terbaik mu. Percayakan pada Sang Pemilik Semesta, sebab Dia-lah sebaik-baiknya sutradara”

(Ria Shinta Maya)

“Berlian bisa bernilai karena sudah melalui banyak proses. Begitu juga dengan kehidupan setiap manusia, tidak ada istilah manusia luar biasa tanpa adanya cobaan”

(Ria Shinta Maya)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, Kupersembahkan karya kecilku ini kepada :

Kedua Orang Tuaku

Ayah (Bahroni) dan Ibu (Ermawati) Yang tidak pernah lelah selalu mendukungku, berjuang memenuhi kebutuhanku, dan tiada henti-hentinya mendo'akan segala proses yang aku tempuh. Terima kasih karena sudah selalu ada dan percaya disetiap langkahku hingga hari ini.

Kepada Kakakku

Untuk Adenku Fitra Adie Rangga, yang selalu mendukungku selama kuliah dan terima kasih karena tidak pernah ragu ataupun mempertanyakan tentang usahaku.

Kepada Adik-Adikku

Untuk adik-adikku Risma Siska Tiara, Yolanda Yudhi Aditya, dan Arya Ajie Restu, terima kasih karena sudah selalu ada dan menjadi motivasi untuk menyelesaikan skripsi.

*Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji yang sangat berjasa dalam proses penyelesaian skripsi ini
Almamater tercinta dan kubanggakan*

UNIVERSITAS LAMPUNG

SANWACANA

Alhamdulillah, dengan yakin atas rencana Allah SWT beserta segala rahmat, nikmat, dan rohim-NYA, skripsi dengan judul Peran Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung Dalam Penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung sudah selesai pada waktu terbaik menurut perencanaan-NYA. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa banyak pihak yang ikut membantu dari segala aspek. Berkat bantuan tersebut, penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas. Dengan segala kerendahan hati serta rasa syukur aku ucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang mana atas berkat serta karunia-NYA sehingga penulis bisa menyelesaikan kewajiban skripsi ini hingga tuntas, selain itu berkat pertolongan-NYA jua lah yang mampu membuat penulis bisa bertahan hingga di titik ini.
2. Kedua orang tua ku, ayah (Bahroni) dan ibu (Ermawati) terima kasih ku ucapkan atas kasih sayang tak terhingga dan segala pengorbanan yang sudah kalian lakukan untukku. Setiap langkah pencapaian yang berhasil ku raih tidak terlepas dari jasa kalian yang tak mungkin mampu ku balas sampai kapanpun. Maafkan aku bila sempat membuat kalian kecewa dan ragu atas usahaku. Terima kasih banyak karena masih memberiku kepercayaan untuk membuktikan bahwa aku bisa, Semoga kalian sehat serta selalu bahagia dan semoga Allah SWT selalu menjaga ibu dan ayah dalam rahmat, keimanan dan ketaqwaan.

3. Aden ku Fitra Adie Rangga, terima kasih karena selalu memberikan dukungan selama aku kuliah dan terima kasih juga karena tidak pernah ragu ataupun mempertanyakan tentang usahaku. Semoga engkau mampu menjadi contoh yang baik untuk adik-adik mu, selalu diberi kesehatan oleh Allah SWT, dan dipermudah segala urusan yang kau jalani.
4. Adik-adik ku Risma Siska Tiara, Yolanda Yudhi Aditia, dan Arya Ajie Restu. Terima kasih untuk segala pertanyaan tentang “KAPAN WISUDA” yang kalian terus tanyakan pada ku. Pertanyaan tersebut mampu menjadi cambuk untuk ku agar terus semangat menyelesaikan apa yang pernah ku mulai. Semoga kalian sehat selalu, serta dipermudah oleh Allah SWT untuk mencapai segala impian kalian. Mari kita bergandengan tangan lebih erat demi membahagiakan kedua orang tua diatas segala keraguan orang lain.
5. Ibu Dra. Ida Nurhalida, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Dedy Hermawan, M.Si. Selaku Wakil Dekan Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Dr. Arif Sugiono, M.Si. Selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, M.A. Selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
9. Ibu Dra. Bartoven Vivit Nurdin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
10. Bapak Damar Wibisono, S.Sos, M.A selaku dosen pembimbing, Terima kasih tak terhingga atas ketersediaan, kesabaran, serta segala bimbingannya disetiap proses yang penulis jalani selama menyelesaikan skripsi. Semoga segala kebaikan Pak Damar dibalas oleh Allah SWT.

11. Bapak Drs. Suwarno, M.H selaku dosen pembahas atau penguji, Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan atas segala masukan, saran, serta dukungannya dalam setiap proses menyelesaikan skripsi. Semoga Pak Warno dan keluarga selalu sehat, serta diberikan keberkahan dalam hidup oleh Allah SWT.
12. Bapak Drs. Usman Raidar, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik, Terima kasih banyak penulis ucapkan atas segala bimbingan, arahan, bahkan motivasinya. Semoga Bapak sehat selalu dan disetiap langkahnya di Ridhoi Allah SWT.
13. Staff jurusan Sosiologi, Terima kasih atas semua kemudahan yang sudah diberikan untuk setiap proses penulis dalam melengkapi segala persyaratan untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. BP3MI Lampung, Terima kasih tak terhingga atas kesempatan untuk menimba ilmu serta menambah pengalaman sejak PKL hingga menjadi tempat mengumpulkan data untuk menyelesaikan skripsi. Semoga BP3MI Lampung sukses dan jaya selalu, semoga diberi jalan disetiap langkah dalam menjalankan tugas.
15. Bapak Waydinsyah, S.Sos, Terima kasih saya ucapkan atas segala bimbingan, keterbukaan dalam memberi informasi, serta keramahannya. Semoga bapak sehat selalu, dan segala kebaikan bapak dibalas oleh Allah SWT.
16. Bapak Muhammad Meidi, S.H, Terima kasih atas segala arahan, bimbingan, serta nasehatnya sejak PKL hingga saya melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi. Semoga Bapak dan keluarga selalu diberi kesehatan, keberkahan dalam hidup, serta bahagia selalu.
17. Ibu Lyse Nuriska, S.H, Terima kasih atas segala keramahan, kebaikan, motivasi, serta ketersediaannya dalam meluangkan waktu untuk membantu peneliti mengumpulkan data. Semoga ibu sehat selalu, diberi kelancaran disegala urusan, dan dilindungi Allah SWT disetiap langkahnya.

18. Partner (Dika Estiawan Kirana, S.Sos.) Terima kasih karena sudah selalu ada dan mendampingi disetiap kondisi. Terima kasih atas kebaikan, perhatian serta dukungan dalam bentuk apapun selama ini. Mari lebih semangat lagi, masih banyak rencana dan target yang harus kita perjuangkan lebih keras dari ini.
19. Sosiologi 2017 teman-teman seperjuangan yang membuat perkuliahan penuh suka cita, masuk bersama dan lulus dicapai berdasarkan rezeki masing-masing. Terima kasih karena sempat berproses bersama mulai dari PKKMB hingga usai dibangku kuliah.
20. Nindia Marcilia, S.Sos. teman seperjuangan dari awal kuliah hingga proses menyelesaikan skripsi. Terima kasih sudah selalu menjadi teman yang baik. Pokoknya terima kasih banyak dan tetap menjadi versi terbaikmu, semoga kita sukses kedepannya. Aamiin ☺
21. Yesi Sarika, S.P, sebagai adik sekaligus teman, terima kasih untuk semua kebaikan yang sudah diberikan kepada penulis, semoga segala niat baiknya dibalas oleh Allah SWT.
22. Dan pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang sudah membantu selama perkuliahan.

Semoga Allah SWT memberi balasan atas jasa dan budi baik yang sudah kalian berikan kepada penulis. Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, masih jauh dari kata sempurna. Namun dibalik kekurangan itu semua tersimpan sebuah harapan dari penulis semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembacanya, terkhusus bermanfaat untuk penulis dalam mengembangkan serta mengamalkan ilmu pengetahuan setelah melalui bangku perkuliahan.

Bandar Lampung, 24 Januari 2024
Penulis

Ria Shinta Maya

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Tentang Peran	11
1. Definisi Peran	11
B. Tinjauan Tentang BP3MI	12
1. Definisi Tentang BP3MI	12
2. Tugas BP3MI	12
3. Susunan Organisasi BP3MI	13
C. Tinjauan Tentang Pekerja Migran Indonesia	13
1. Definisi Ketenagakerjaan	13
2. Definisi Pekerja Migran Indonesia.....	14
3. Jenis Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri	16
4. Skema Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri	17
5. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia.....	18
6. Faktor Pendorong Menjadi Pekerja Migran Indonesia	19
D. Tinjauan Tentang Pekerja Migran Indonesia Bermasalah atau Terkendala.....	20
1. Definisi Tentang PMI Bermasalah atau Terkendala	20
2. Bentuk-Bentuk Permasalahan yang Dihadapi PMI.....	24
3. Prosedur Pelaporan PMI Bermasalah atau Terkendala	25
4. Hambatan Proses Pelaporan dan Penanganan PMI Bermasalah atau Terkendala	26
5. Bentuk-Bentuk Penanganan PMI Bermasalah atau Terkendala	27
E. Tinjauan Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	28
F. 111111Penelitian Terdahulu	30
G. Landasan Teori.....	33
H. Kerangka Pikir	36

III..METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Fokus Penelitian.....	40
D. Penentuan Informan	41
E. Jenis Data	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	44
H. Teknik Keabsahan Data	46

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat BP3MI Lampung	50
B. Visi Misi BP3MI Lampung	51
C. Tugas BP3MI Lampung.....	52
D. Fungsi BP3MI Lampung.....	52
E. Struktur Organisasi BP3MI Lampung	53
F. Jenis Pelayanan BP3MI Lampung	54
G. Fasilitas Penunjang Pelayanan BP3MI Lampung.....	54

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	56
1. Identitas Informan.....	56
2. Permasalahan PMI Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung	60
3. Prosedur Pelaporan PMI Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung	83
4. Hambatan Proses Pelaporan dan Penanganan PMI Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung	91
5. Peran BP3MI Lampung dalam Menjalin Koordinasi dan Penanganan PMI Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung	99
B. Pembahasan.....	110
1. Analisis Permasalahan PMI Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung.....	110
2. Analisis Prosedur Pelaporan PMI Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung.....	115
3. Analisis Hambatan Proses Pelaporan dan Penanganan PMI Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung	118
4. Analisis Peran BP3MI Lampung dalam Menjalin Koordinasi dan Penanganan PMI Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung	121

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	125
B. Saran	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Negara Penempatan PMI Asal Lampung	4
2. Penelitian Terdahulu	30
3. Identitas Informan	57
4. Latar Belakang PMI Berangkat Kerja ke Luar Negeri	62
5. Keuntungan PMI Berangkat Legal atau Prosedural.....	68
6. Masalah yang Dialami PMI Legal atau Prosedural di Provinsi Lampung.....	71
7. Faktor Pemicu PMI Memilih Berangkat Ilegal atau Non Prosedural	73
8. Resiko Berangkat Menjadi PMI Ilegal atau Non Prosedural... ..	76
9. Masalah yang Dialami PMI Ilegal atau Non Prosedural.....	79
10. Upaya Sosialisasi Pencegahan PMI Ilegal atau Non Prosedural Oleh BP3MI Lampung	82
11. Pihak yang Bisa Dihubungi PMI Legal atau Prosedural Saat Mengalami Masalah	85
12. Pihak yang Bisa Dihubungi PMI Ilegal atau Non Prosedural Saat Mengalami Masalah.....	88
13. Hambatan Proses Pelaporan dan Penanganan PMI Bermasalah atau Terkendala.....	94
14. Strategi Menghadapi Hambatan Proses Pelaporan dan Penanganan PMI Bermasalah atau Terkendala	98
15. Dinas atau Lembaga Terkait Koordinasi dengan BP3MI Lampung	100
16. Upaya BP3MI Lampung Menjalin Koordinasi dengan Dinas atau Lembaga Terkait	103
17. Peran BP3MI Lampung dalam Penanganan Masalah PMI Legal atau Prosedural	105

18. Peran BP3MI Lampung dalam Penanganan Masalah PMI Ilegal atau Non Prosedural	109
--	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Grafik Penempatan PMI Asal Lampung Tahun 2018-2022	3
2. Pengaduan Masalah PMI Asal Lampung Tahun 2018-2022	6
3. Kerangka Pikir	38
4. Triangulasi dengan Tiga Sumber Data yang Berbeda	47
5. Triangulasi dengan Tiga Sumber Data yang Sama	47
6. Prosedur Aman Menjadi PMI Legal atau Prosedural	65
7. Tata Cara PMI Bermasalah atau Terkendala Membuat Laporan.....	91

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia tergolong negara berkembang yang memiliki permasalahan cukup kompleks, salah satunya masalah kependudukan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah kepadatan penduduk yang tergolong tinggi, namun tidak diseimbangi dengan luasnya persediaan lapangan pekerjaan. Lalu ditambah lagi dengan kondisi perekonomian yang tidak stabil. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2020 sebesar 137,91 juta orang, sementara jumlah pengangguran bertambah sebanyak 60 ribu orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta, akibat ketersediaan lapangan pekerjaan yang minim menjadi salah satu pemicu tingginya angka pengangguran dan kemiskinan di Indonesia (BPS, 2020).

Permasalahan pengangguran dan kemiskinan yang ada di Indonesia saat ini sudah mulai bisa teratasi, hal ini karena didukung kondisi meningkatnya peluang kerja di luar negeri. Terlebih lagi sejumlah negara tujuan di luar negeri menawarkan berbagai lapangan pekerjaan, mulai dari sektor formal (bekerja di perusahaan atau PT), dan sektor informal (bekerja menggunakan jasa perorangan atau jasa majikan). Lalu ditambah lagi untuk sektor informal tidak menuntut adanya keterampilan ataupun *skill* khusus. Selain itu ditambah juga penghasilan yang ditawarkan lebih tinggi, sehingga tidak diherankan bila bekerja di luar negeri banyak diminati oleh sejumlah tenaga kerja.

Para tenaga kerja yang bekerja di luar negeri untuk mengadu nasib ke berbagai negara tujuan memiliki harapan mendapatkan pekerjaan yang layak dan lebih baik, mendapatkan penghasilan yang lebih besar, serta keinginan untuk

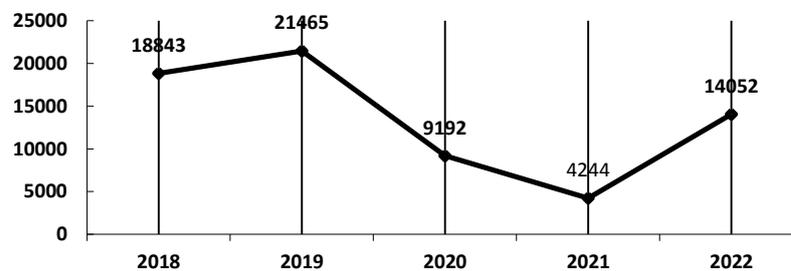
memperbaiki taraf hidup. Namun, hal tersebut mengalahkan gambaran tentang kekerasan, eksploitasi, dan kebijakan deportasi kepada para pekerja. Bahkan hal berbahaya juga tidak enggan akan dilakukan meskipun harus pergi secara ilegal atau tidak berdokumen. Pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) dilakukan ke berbagai negara sesuai permintaan negara penempatan. Sebelum dikirim, PMI harus mengikuti prosedur yang ditetapkan pemerintah terkait seperti melengkapi dokumen serta mengikuti pelatihan Orientasi Pra Pemberangkatan atau OPP.

Warga Negara Indonesia sebelum menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) disebut Calon Pekerja Migran Indonesia atau disingkat CPMI. Dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dinyatakan bahwa, Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pengertian PMI sendiri dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Disahkannya UU tentang Pelindungan PMI tersebut memberikan harapan yang lebih baik bagi PMI dan keluarganya.

Kondisi pengiriman PMI ke luar negeri dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan, hal tersebut ditinjau dari data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), jumlah penempatan PMI yang bekerja di luar negeri pada tahun 2018 yaitu berjumlah 283.640 orang (133.640 orang di sektor formal dan 150.000 orang di sektor informal). Namun pada tahun 2019, penempatan PMI mengalami penurunan yaitu 276.553 orang, dengan jumlah 133.993 orang di sektor formal, sedangkan yang bekerja di sektor informal berjumlah 142.560 orang. Kemudian pada tahun 2020, penempatan PMI mengalami penurunan kembali yaitu 113.436 orang, dengan jumlah 37.172 orang di sektor formal sedangkan sisanya (berjumlah 76.264 orang) bekerja di sektor informal. Berikutnya pada tahun 2021 pengiriman PMI mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu 72.624 dengan jumlah 16.809 orang di sektor formal dan 55.815 orang untuk sektor informal. Lalu setelah mengalami penurunan, pengiriman PMI

keluar negeri kembali meningkat yaitu 200.761 dengan jumlah 115.944 orang PMI sektor formal dan 84.817 sektor informal (BP2MI, 2023).

Jumlah penempatan PMI di atas merupakan data dari sejumlah provinsi pengirim PMI ke luar negeri yang ada di Indonesia, salah satunya Provinsi Lampung yang memiliki kantong Pekerja Migran Indonesia (PMI) di beberapa kabupaten/kota. Lampung merupakan provinsi di Pulau Sumatera yang menduduki peringkat ke-lima pengirim PMI ke luar negeri terbanyak secara nasional setelah Pulau Jawa dan Lombok (Kupastuntas, 2020). Berikut ini disajikan data terkait penempatan PMI asal Provinsi Lampung dalam kurun waktu lima tahun (2018-2022).



Gambar 1. Grafik Penempatan PMI Asal Lampung Tahun 2018-2022

Sumber: Laporan Data BP2MI, Periode 2023

Sebagaimana dapat dilihat pada gambar 1, penempatan PMI asal Provinsi Lampung pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2019, jumlah pengiriman PMI asal Lampung mengalami peningkatan, yaitu 18.843 PMI pada tahun 2018, 21.465 PMI pada tahun 2019. Namun, pada tahun 2020 pengiriman PMI mengalami penurunan yang relatif tinggi yaitu berjumlah 9.192 PMI. Lalu pada tahun 2021 kembali menurun yakni hanya mencapai 4.244 PMI. Selanjutnya pengiriman Pekerja Migran Indonesia pada tahun 2022 mulai meningkat yaitu 14.052 PMI. Adapun negara penempatan yang menjadi tujuan PMI asal Lampung bekerja di luar negeri dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Negara Penempatan PMI Asal Lampung

No	Negara Penempatan PMI
1.	Taiwan
2.	Hongkong
3.	Malaysia
4.	Singapura
5.	Jepang
6.	Cina
7.	Korea Selatan
8.	Inggris
9.	Saudi Arabia
10.	Polandia

Sumber: cnc.bp2mi.go.id, 2023

Fakta menarik dari negara penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Provinsi Lampung yakni Taiwan sebagai negara tujuan penempatan dengan posisi pertama, kemudian diiringi Hongkong yang menduduki urutan kedua, lalu Malaysia, Singapura, dan Jepang. Kelima negara tersebut berada di antara 10 negara penempatan PMI asal Lampung. Semakin tingginya jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) di negara penempatan tentu perlu meningkatkan kerja sama antara pemerintah Indonesia dengan negara tujuan, selain itu juga memerlukan perlindungan yang pasti karena banyak dari para PMI yang mendapatkan permasalahan selama bekerja di luar negeri. Permasalahan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia tergolong sulit untuk dicari tahu, terlebih lagi pengiriman PMI yang tersebar ke sejumlah negara penempatan. Lalu pada umumnya pemerintah baru mengetahui bahwa seorang PMI terkena masalah apabila PMI tersebut melaporkan permasalahan yang dihadapinya kepada instansi pemerintah terkait.

Pekerja Migran yang berasal dari Indonesia hampir rata-rata berketerampilan rendah sehingga mayoritas bekerja sebagai *domestic worker* di sektor informal. Pada umumnya, PMI yang bekerja di sektor informal seringkali tidak mengetahui atau minimnya pengetahuan terkait hak yang seharusnya mereka peroleh (termasuk prosedur bermigrasi yang legal dan aman), serta bagaimana mengakses layanan bantuan ketika mengalami masalah. Akibat hal tersebut membuat para PMI yang bekerja di luar negeri menjadi sangat rentan terhadap perekrutan yang

menyeleweng, mengalami tindak kekerasan (baik fisik maupun psikologis), eksploitasi, bahkan perdagangan orang selama proses migrasi menjadikan mereka masuk ke dalam kelompok Pekerja Migran Indonesia bermasalah atau terkendala (Putri, 2019).

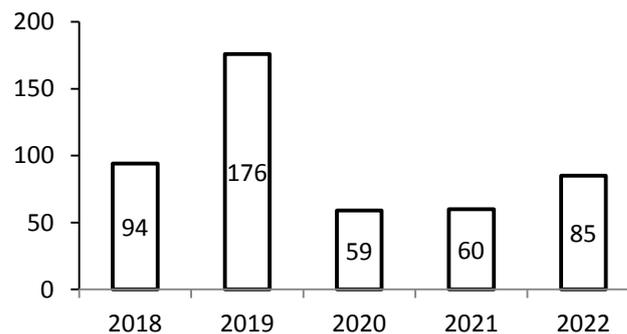
Tertuang dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Bab 1 Pasal 1) menyatakan bahwa PMI Bermasalah adalah setiap Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang sedang menghadapi permasalahan atau musibah yang terjadi baik di dalam maupun di luar negeri. PMI bermasalah atau terkendala tidak hanya berasal dari sektor informal, melainkan juga berasal dari sektor formal. Namun, sebagian besar PMI bermasalah atau terkendala berakar dari proses non prosedural untuk memilih jalan pintas yang tidak sesuai dengan prosedur pemerintah (PMI yang tidak berdokumen secara resmi, atau lebih dikenal sebagai PMI ilegal) yang umumnya bekerja di sektor informal. Hal tersebut disebabkan karena PMI informal bekerja menggunakan jasa (majikan) yang bersifat perorangan, sehingga pemerintah Indonesia kesulitan dalam mengawasi para PMI karena tidak memiliki jam kerja pasti (Putri, 2019).

Permasalahan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) salah satunya adalah adanya pekerja migran yang tidak sesuai dengan prosedur (biasa disebut dengan ilegal). PMI tidak mentaati prosedur atau ilegal termasuk salah satu pemicu timbulnya permasalahan di negara penempatan. Semakin banyaknya jumlah PMI non-prosedural ke luar negeri akan menimbulkan berbagai dampak, mulai dari sosial, ekonomi, mengancam keselamatan terhadap PMI itu sendiri, bahkan bisa berdampak juga bagi keluarga serta lingkungan sosialnya. Permasalahan lainnya juga terjadi saat PMI ilegal mengalami permasalahan (seperti masalah dengan majikan atau gaji tidak dibayar). Maka untuk menuntut hak yang seharusnya bisa diperoleh oleh PMI menjadi sulit, sebab tidak ada dokumen resmi.

Selain masalah PMI ilegal, juga terdapat sejumlah kasus lainnya yang biasa dihadapi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri yaitu mengalami tindak kekerasan, penganiayaan, tidak mendapatkan hak-hak ketenagakerjaan

(gaji, upah lembur, cuti, dan lain-lain), mengalami deportasi, terjangkit wabah penyakit, dan masih banyak lagi yang lainnya. Apabila prosedur tidak aman atau ilegal, maka untuk menuntut hak yang tidak terpenuhi akan sulit atau dapat dikatakan tidak bisa diproses karena perlu melengkapi dokumen untuk membuat laporan kepada pemerintah terkait.

Hingga saat ini, keberadaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) bermasalah atau terkendala di negara penempatan berpengaruh pada melekatnya citra buruk negara Indonesia di mata dunia. Bahkan dapat melemahkan posisi tawar menawar bangsa Indonesia dengan negara lain. Permasalahan yang dihadapi oleh PMI yang berasal dari sejumlah provinsi, salah satunya Provinsi Lampung. Seperti yang dapat dilihat pada gambar 2 ditampilkan jumlah pengaduan para PMI asal Provinsi Lampung lima tahun terakhir (2018-2022).



Gambar 2. Pengaduan Masalah PMI Asal Lampung Tahun 2018-2022

Sumber: Data BP2MI, 2023

Jika menilik gambar 2, pengaduan masalah PMI berdasarkan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sebagai lembaga pusat hampir setiap tahun mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 sampai 2019 jumlah pengaduan PMI mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2020 sampai 2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Akan tetapi pada tahun 2022 pengaduan PMI kembali mengalami peningkatan kembali. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang mengalami masalah saat berada di negara penempatan.

Permasalahan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia bermasalah cukup beragam, mulai dari masalah ketenagakerjaan hingga non ketenagakerjaan. Sejumlah permasalahan tersebut perlu dipahami oleh pemerintah terkait. Terlebih untuk daerah-daerah yang memiliki kantong PMI di beberapa titik, salah satunya Provinsi Lampung termasuk daerah yang tidak pernah absen untuk mengirim Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri. Lalu ditambah juga dengan posisi pengiriman hingga saat ini masih menduduki peringkat kelima sebagai pengirim PMI terbanyak se-Indonesia, maka pastinya sangat rentan bagi Pekerja Migran Indonesia untuk mengalami masalah baik di luar negeri ataupun perekrutan yang menyeleweng.

Pekerja Migran Indonesia (PMI) bermasalah umumnya terjadi karena proses awal yang tidak sesuai prosedur, misalnya berangkat secara ilegal atau melalui jasa penyalur atau biasa disebut *calo*. Ditambah lagi oknum yang memanfaatkan kepentingan pribadi dengan cara menyelundupkan PMI secara ilegal, tercermin dari kasus pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang pernah digagalkan oleh Kepolisian Daerah Lampung sebanyak 24 wanita Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) ilegal upaya Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) pada Juni 2023. Para calon pekerja tersebut tidak memiliki dokumen resmi yang berasal dari Nusa Tenggara Barat (NTB), akan dikirim ke Timur Tengah dan sementara ditampung di Lampung (CNN Indonesia, 2023).

Tingginya jumlah pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri tentu semakin besar pula tanggung jawab pemerintah untuk lebih waspada menjaga keamanan dan keselamatan PMI, baik saat mulai persiapan berangkat, saat bekerja, hingga setelah kembali. Salah satunya dengan memastikan para PMI yang hendak dikirim ke luar negeri harus berdokumen dengan memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan, serta mengikuti semua prosedur sebelum pemberangkatan (mengikuti pelatihan). Terlebih PMI sering disebut sebagai pahlawan devisa, sebab mampu memberikan kontribusi yang besar untuk pendapatan negara.

PMI (khususnya PMI bermasalah atau terkendala) memerlukan adanya perhatian dari pemerintah untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi,

mulai dari pra, masa, maupun purna penempatan. Pada era desentralisasi saat ini, pemerintah dituntut untuk terus berupaya dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, salah satunya dengan melimpahkan wewenang administrasi dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah (dekonsentrasi). Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) melalui asas dekonsentrasi tersebut menunjuk Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung sebagai lembaga pemerintah non kementerian yang dalam hal ini bertanggung jawab mengelola penyelenggaraan penempatan dan pelindungan PMI wilayah Provinsi Lampung.

BP3MI Lampung merupakan salah satu balai dari BP2MI (Lembaga pusat) untuk wilayah Provinsi Lampung yang berperan dalam penyelenggaraan PMI mulai dari pra penempatan, penempatan, kepulangan, hingga pemberdayaan terhadap PMI purna. BP3MI Lampung termasuk salah satu dari 23 balai pelayanan penyelenggaraan PMI yang tersebar di sejumlah daerah di Indonesia. Keberadaan BP3MI Lampung tentunya sangat dibutuhkan, terlebih dengan meninjau jumlah pengiriman PMI Provinsi Lampung terus meningkat dan menduduki peringkat kelima se-Indonesia. Dengan melihat posisi tersebut tentu dibutuhkan sebuah organisasi yang mampu mengakomodir segala kebutuhan terkait dengan penyelenggaraan pelayanan PMI di tingkat daerah.

Keberadaan Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung sangat berperan penting, dimana instansi ini berkoordinasi langsung dengan BP2MI sebagai lembaga di tingkat pusat untuk memaksimalkan pelayanan. Kehadiran BP3MI Lampung diharapkan mampu mencegah dan mampu mengatasi segala bentuk kendala ataupun permasalahan yang dihadapi PMI. Hal ini tentunya tidak dapat berjalan sendiri, namun perlu menjalin koordinasi yang baik serta sehat dengan berbagai lembaga, ataupun dinas terkait agar dapat memberikan kontribusi sesuai wewenangnya.

Pada penelitian ini penulis lebih berfokus pada bagaimana peran BP3MI Lampung dalam penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang mengalami masalah saat bekerja di luar negeri. Melihat fenomena dan permasalahan yang dihadapi PMI bermasalah yang tergolong cukup beragam dan hampir selalu ada disetiap

tahunnya, penulis menilai penting untuk mengetahui bagaimana sesungguhnya peran BP3MI Lampung dalam mengelola PMI di Provinsi Lampung. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis memutuskan melakukan penelitian dengan judul: “Peran Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung Dalam Penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apa saja permasalahan yang dihadapi PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung?
2. Bagaimana prosedur pelaporan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung?
3. Apa hambatan dalam proses pelaporan dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung?
4. Bagaimana peran Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung dalam menjalin koordinasi dan penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui prosedur pelaporan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui hambatan dalam proses pelaporan dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.

4. Untuk mengetahui peran Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung dalam menjalin koordinasi dan penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) bermasalah di Provinsi Lampung?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan maupun referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama sebagai bahan kajian Sosiologi Hukum terkait dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) bermasalah atau terkendala.

2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi masukan dan bahan informasi bagi para Pekerja Migran Indonesia (PMI) ataupun masyarakat yang memiliki minat untuk menjadi PMI agar memahami cara bermigrasi yang aman. Selain itu dapat menjadi rekomendasi bagi lembaga-lembaga terkait, dalam hal ini ialah BP3MI Lampung dalam upaya pengelolaan Pekerja Migran Indonesia bermasalah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Peran

1. Definisi Peran

Menurut Soekanto (dalam Wardiani dan Suryatman, 2018) menyebutkan bahwa peran adalah aspek dinamis kedudukan (status), jika seseorang menjalankan hak dan kewajiban sesuai kedudukannya maka dianggap sudah menjalankan suatu peranan. Sementara menurut Biddle dan Thomas (dalam Wardiani dan Suryatman, 2018) menyatakan bahwa peran merupakan serangkaian rumusan yang menjadi pembatas perilaku ataupun sikap yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Pendapat senada diungkapkan oleh Suhardono (dalam Wardiani dan Suryatman, 2018) menyatakan bahwa peran adalah patokan yang membatasi tentang apa perilaku yang harus dijalankan seseorang yang menduduki suatu posisi.

Selanjutnya menurut Riyadi (dalam Putri, 2021) menjelaskan bahwa peran bisa dimaknai sebagai orientasi dan konsep dari sekelompok bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran yang dimainkan, maka pelaku (individu ataupun lembaga) akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peran juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggung jawab dan lainnya), dimana didalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan mendukung fungsinya dalam mengorganisasi. Peran merupakan seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang kesemuanya menjalankan berbagai peran.

Peranan merupakan gambaran suatu perbuatan yang dilakukan seseorang dengan cara tertentu dalam usaha melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan status yang dimilikinya, dan seseorang bisa dikatakan memiliki peran bila sudah menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan status sosialnya dalam lingkup masyarakat (Abdulsyani, 2012). Sedangkan menurut Maurice Duverger (dalam Lepa dkk, 2019) peranan merupakan simbol akibat status serta perilaku yang menjadi harapan para anggota-anggota lain dari lingkup masyarakat terhadap status atau kedudukannya (secara singkatnya peranan adalah sebuah aspek yang berjalan atas dasar status).

B. Tinjauan Tentang BP3MI

1. Definisi Tentang BP3MI

Berdasarkan Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 (Bab 1 Pasal 1) tentang kedudukan tugas, dan fungsi. BP3MI adalah singkatan dari Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BP3MI secara administratif dibina oleh sekretaris umum dan secara teknis dibina masing-masing deputi.

BP3MI menjalankan tugas di bawah naungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang ditunjuk berdasarkan asas dekonsentrasi. BP3MI ditunjuk untuk bertanggung jawab mengelola penyelenggaraan penempatan dan pelindungan PMI di setiap wilayah (provinsi) yang sudah ditugaskan. Mulai dari pra penempatan, penempatan, kepulangan, hingga pemberdayaan terhadap PMI purna.

2. Tugas BP3MI

Ditinjau dari Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Nomor 6 Tahun 2022 (Bab 1 Pasal 2), BP3MI memiliki tugas untuk menjalankan pelayanan penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

3. Susunan Organisasi BP3MI

Ditinjau dari Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 6 tahun 2022 (Bab II Pasal 5) tentang susunan organisasi Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia terdiri atas:

- a. Kepala
- b. Subbagian Tata Usaha
- c. Kelompok Jabatan Fungsional

C. Tinjauan Tentang Pekerja Migran Indonesia

1. Definisi Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja, misalnya buruh, karyawan, pengangguran, dan sebagainya. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan memuat berbagai hal yang kompleks, diantaranya yaitu masa kerja, kualitas tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, dan sebagainya. Dinyatakan juga dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Ada beberapa pendapat ahli yang menyatakan tentang pengertian tenaga kerja, diantaranya yaitu Payaman Simanjuntak (dalam Agusmidah, 2010) bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, serta mencari kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja maupun bukan tenaga kerja tergantung kepada usia atau umurnya. Rajagukguk (2002) juga memberikan batasan bahwa tenaga kerja adalah mereka yang melakukan kegiatan ekonomi dengan melakukan pekerjaan bersama orang lain atau secara mandiri. Kegiatan ekonomi yang dimaksud yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh sesuatu, baik berupa barang atau jasa. Kegiatan ekonomi meliputi produksi,

distribusi, dan konsumsi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, baik kebutuhan primer, sekunder, maupun kebutuhan tersier.

2. Definisi Pekerja Migran Indonesia

Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 (Pasal 1 ayat 2) menyebutkan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, ataupun telah melakukan pekerjaan dengan menerima pendapatan (upah, gaji, atau bayaran) di luar wilayah Republik Indonesia. Sementara berdasarkan Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2013 BAB I Pasal 1 menyebutkan bahwa Pekerja Migran adalah orang Indonesia yang pindah ke daerah lain baik di dalam maupun ke luar negeri secara legal maupun ilegal untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu.

Tenaga kerja yang bekerja di luar negeri disebut Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Pengertian TKI yang dinyatakan di dalam Pasal 1 bagian (1) UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Penggunaan nama Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kini telah berganti menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Perubahan nama ini disesuaikan dengan adanya UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, menggantikan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Organisasi Perburuhan Internasional, ILO (*International Labour Organisation*), mendefinisikan pekerja migran sebagai seseorang yang bermigrasi atau telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain dengan sebuah gambaran bahwa orang tersebut akan dipekerjakan oleh seseorang yang bukan dirinya sendiri, termasuk siapapun yang biasanya diakui sebagai seorang migran untuk bekerja. Pekerja Migran Indonesia meliputi PMI yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum, PMI yang bekerja pada pemberi

kerja perseorangan atau rumah tangga, dan pelaut awak kapal serta pelaut perikanan. Adapun yang tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia dalam UU No. 18 Tahun 2017 (Pasal 4 ayat 1) tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

- a. PMI yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum.
- b. PMI yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga.
- c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Sementara itu, dalam UU No. 18 tahun 2017 juga menyebutkan kategori yang termasuk dalam deretan Pekerja Migran Indonesia yang tertuang dalam Pasal 4 ayat 2, yakni:

- a. Warga Negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi.
- b. Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri.
- c. Warga Negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka.
- d. Penanam modal.
- e. Aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia.
- f. Warga Negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara.
- g. Warga Negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Jalur pemberangkatan pekerja migran dibedakan menjadi dua, yakni pekerja migran legal dan ilegal. Menurut Mahardika (2020) menyebutkan bahwa pekerja migran legal adalah pekerja yang dilengkapi dokumen pendukung serta proses pemberangkatan dan penempatan dilakukan berdasarkan peraturan atau mekanisme yang berlaku. Sementara pekerja migran ilegal adalah pekerja yang tidak berdokumen lengkap serta proses pemberangkatan

dan penempatannya tidak mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sementara menurut Hariani dan Rijal (2023) menyebutkan bahwa PMI non prosedural adalah Warga Negara Indonesia (WNI) yang bekerja ke luar negeri dengan cara tidak mengikuti prosedur penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan benar, misalnya melakukan pemalsuan dokumen, manipulatif data, dokumen tidak lengkap, tidak memperdulikan prosedur dan mekanisme penempatan yang sudah ditetapkan berdasarkan undang-undang serta ketentuan yang berlaku, tidak menggunakan visa kerja, melibatkan bantuan oknum (kelompok ataupun perorangan).

3. Jenis Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri

Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri dibagi dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut:

a. PMI luar negeri berdasarkan penempatan

PMI berdasarkan penempatan artinya PMI bekerja di luar negeri melalui penempatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Ada tiga bagian dalam penempatan PMI, yaitu:

1) Penempatan untuk kepentingan perusahaan sendiri

Sebuah perusahaan dapat menempatkan PMI dengan syarat atau izin tertulis dari menteri. Perusahaan tersebut harus berbadan hukum Indonesia dan PMI yang ditempatkan merupakan tenaga kerja dari perusahaan itu sendiri yang dibuktikan dengan adanya hubungan kepemilikan atau perjanjian kerja.

2) Penempatan oleh *impresariat*

Penempatan PMI oleh *impresariat* ini berhubungan dengan hiburan yang meliputi bidang seni dan olahraga.

3) Penempatan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja

Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan perusahaan berbadan hukum yang sudah memiliki izin operasional untuk menyediakan jasa pekerja yang dapat dipekerjakan di luar negeri.

b. PMI perseorangan

PMI perseorangan yaitu PMI yang bekerja di luar negeri tanpa melalui penempatan. PMI ini dapat menempatkan dirinya sendiri untuk bekerja di luar negeri dengan syarat harus melapor kepada instansi ketenagakerjaan dan Perwakilan Republik Indonesia, serta harus memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

4. Skema Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menyebutkan bahwa terdapat lima skema pemberangkatan yang diakui pemerintah, diantaranya:

a. *G to G (Government to Government)*

G to G adalah penempatan yang difasilitasi pemerintah Indonesia merujuk pada MoU antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah negara penempatan.

b. *P to P (Private to Private)*

P to P merupakan penempatan yang difasilitasi oleh BP2MI, namun juga melibatkan pihak swasta dari Indonesia dan negara penempatan.

c. PMI Mandiri atau profesional

Pekerja profesional dan informal adalah PMI yang mencari pekerjaan di luar negeri dengan caranya sendiri dan melaksanakan segala prosedur tanpa melibatkan pemerintah Indonesia atau pihak swasta.

d. *G to P (Government to Private)*

Penempatan yang difasilitasi oleh pemerintah Indonesia dengan merujuk pada perjanjian kerja sama antara pemerintah Indonesia dengan pihak swasta di negara penempatan.

e. UKPS (Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri)

Pekerja profesional dan formal yang mencari pekerjaan di luar negeri dengan caranya sendiri dan melaksanakan segala prosedur tanpa melibatkan pemerintah Indonesia ataupun pihak swasta.

5. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Dalam UU No. 18 Tahun 2017 (Pasal 6 ayat 1) tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dinyatakan bahwa setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

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

- peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan.
- h. Memperoleh kejelasan 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 ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan.
 - l. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan pekerja migran Indonesia ke daerah asal.
 - m. Memperoleh dokumen dan perjanjian kerja calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia.

Adapun kewajiban setiap PMI yang diatur dalam ketentuan UU No. 18 Tahun 2017 (Pasal 6 ayat 2) adalah:

- 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.
- d. Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

6. Faktor Pendorong Menjadi Pekerja Migran Indonesia

Everett S. Lee (dalam Nisa, 2019) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang menyebabkan individu melakukan migrasi, yaitu faktor pendorong (*push factor*) dan faktor penarik (*pull factor*). Faktor pendorong berkaitan dengan perbedaan pertumbuhan ekonomi dan ketidakmerataan fasilitas pembangunan antara suatu negara dengan negara lain, sedangkan faktor

penarik berkaitan dengan berpindahnya tenaga kerja dari negara yang memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi rendah menuju negara yang memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi tinggi.

Faktor-faktor pendorong seseorang menjadi PMI seperti yang dikemukakan Naluri (dalam Nissaq, 2018) antara lain:

- a. Dorongan orang tua
- b. Dorongan suami atau istri
- c. Dorongan saudara yang telah menjadi PMI
- d. Dorongan teman yang telah menjadi PMI

Faktor pendorong lain yang menyebabkan seorang individu ingin bekerja ke luar negeri sebagai pekerja migran adalah minimnya permintaan tenaga kerja di Indonesia, ingin mendapatkan penghasilan yang besar, mencari pengalaman kerja, dan ingin mencari pasangan hidup (Miladiyanto dalam Nissaq, 2018).

D. Tinjauan Tentang Pekerja Migran Indonesia Bermasalah atau Terkendala

1. Definisi Tentang PMI Bermasalah atau Terkendala

Dalam Peraturan Menteri Sosial No. 22 Tahun 2013 tentang Pemulangan Pekerja Migran Bermasalah dan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah ke Daerah Asal disebutkan bahwa pekerja migran bermasalah atau terkendala adalah seseorang yang bekerja di dalam maupun di luar negeri yang mengalami masalah, baik dalam bentuk tindak kekerasan, eksploitasi, pengusiran, keterlantaran, disharmoni sosial, dan ketidakmampuan menyesuaikan diri sehingga fungsi sosialnya terganggu. Pekerja migran bermasalah atau terkendala dapat dialami oleh PMI jalur legal maupun ilegal. Hal tersebut dipicu karena masih lemahnya penguasaan keterampilan, penguasaan bahasa asing, berpendidikan rendah, serta melalui proses pengiriman ilegal.

a. Faktor pendorong PMI berangkat secara legal atau non prosedural

Menurut Anon (dalam Hariani dan Rijal, 2023) faktor yang mempengaruhi tingginya minat masyarakat atau Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) untuk berangkat melalui jalur unprosedural, diantaranya:

- 1) Rendahnya pendidikan
- 2) Terbatasnya lapangan pekerjaan di dalam negeri
- 3) Tingginya tingkat kemiskinan
- 4) Terbatasnya akses informasi atau kurangnya pemahaman masyarakat tentang prosedur penempatan dan perlindungan PMI
- 5) Bujuk rayu dan janji manis Calo (gaji tinggi, proses praktis; salah persepsi memaknai PMI; dan oknum yang melibatkan keluarga)

Sementara menurut Lalu (dalam Skaut dan Triputro, 2023) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang memicu minat Calon Pekerja Migran Indonesia untuk berangkat secara ilegal, yakni:

- 1) Tingkat pendidikan rendah
- 2) Lemahnya faktor ekonomi (kemiskinan, terlilit hutang, keinginan mendapat hidup yang layak)
- 3) Minimnya tingkat pengetahuan
- 4) Tidak repot mengurus dokumen (paspor, visa, maupun asuransi)
- 5) Tahapan yang dilalui lebih cepat atau tidak membutuhkan waktu yang lama

Menurut Oktaber (2023) terdapat beberapa faktor yang menjadi celah PMI berangkat secara ilegal atau non prosedural, yaitu:

- 1) Faktor kemiskinan dan kesulitan ekonomi
- 2) Faktor pendidikan rendah
- 3) Faktor ketimpangan ekonomi dan sulitnya mendapatkan pekerjaan yang layak

- 4) Faktor maraknya ajakan teman atau agen perekrut ilegal
- 5) Faktor kurangnya informasi dan edukasi dari pihak berwenang
- 6) Mudahnya pembuatan paspor liburan di kantor imigrasi
- 7) Lemahnya pemeriksaan lintas batas oleh pihak Imigrasi

Menurut Janah dan Handoyo (2019) menyebutkan tentang beberapa faktor pendorong menjadi PMI ilegal, antara lain:

- 1) Faktor ekonomi yang rendah
- 2) Hubungan rasa percaya yang terjalin dengan agensi penyalur
- 3) Sosialisasi dari masyarakat tentang proses ilegal yang mudah
- 4) Gambaran kesuksesan saat bekerja di luar negeri
- 5) Tingkat pendidikan yang rendah

b. Resiko PMI berangkat secara ilegal atau non prosedural

Menurut Anon (dalam Hariani dan Rijal, 2023) menyebutkan terkait resiko menjadi PMI non prosedural, yaitu:

- 1) Rentan terkena penipuan oleh penyalur dan eksploitasi
- 2) Rentan tidak bisa berangkat karena penyalur melarikan diri
- 3) PMI non prosedural tidak terjamin keamanan dan perlindungan hukum di negara penempatan kerja
- 4) Sulit mendapatkan perlindungan secara maksimal
- 5) Rentan diperlakukan tidak manusiawi (mulai dari tempat penampungan hingga ke luar negeri)
- 6) Rentan digaji sangat rendah, bahkan ada yang tidak dibayar karena tidak memiliki kekuatan hukum
- 7) Dibatasi hak dan kewajibannya oleh pengguna jasa tenaga kerja/majikan
- 8) Ditangkap, dipenjara dan dideportasi oleh aparat keamanan setempat.
- 9) Tidak memiliki jaminan sosial tenaga kerja atau asuransi jika mengalami sakit, musibah, kecelakaan kerja dan kematian

Sementara menurut Janah dan Handoyo (2019) menyebutkan tentang beberapa resiko menjadi PMI yang berangkat secara ilegal atau non prosedural, yakni:

- 1) Sistem perlakuan yang kurang manusiawi
- 2) Rentan mengalami kekerasan fisik maupun psikis oleh majikan
- 3) Upah dan negara penempatan tidak sesuai perjanjian
- 4) Sulit pulang ke negara asal

Kemudian menurut Longgarini, dkk (2023) terdapat beberapa resiko yang rentan dialami oleh PMI ilegal atau non prosedural, yakni:

- 1) Perlindungan dan hak-hak tidak mampu dijamin karena kurangnya bukti yang jelas dan mengikat
- 2) Berisiko eksploitasi, pelecehan, kekerasan, pembunuhan, dan perdagangan orang
- 3) PMI non prosedural sulit dipantau (karena mengabaikan kewajiban dalam pelaporan pada perwakilan Indonesia di luar negeri

c. Upaya pencegahan pengiriman PMI Ilegal

Menurut Skaut dan Triputro, (2023) menyebutkan terkait upaya pencegahan pengiriman PMI ilegal yang dilakukan oleh pihak disnaker, antara lain:

- 1) Melakukan pengecekan ulang terhadap dokumen persyaratan menjadi PMI
- 2) Melakukan sosialisasi ke kecamatan-kecamatan
- 3) Menjalin kerja sama dengan instansi lain yang tergabung dalam satgas pencegahan PMI
- 4) Melakukan monitoring ke BLT dan PT Perekrut PMI
- 5) Mengadakan pelatihan untuk peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)

2. Bentuk-Bentuk Permasalahan yang Dihadapi PMI

Permasalahan yang dialami oleh PMI ketika bekerja di luar negeri salah satunya dipicu karena pekerja migran berangkat tidak sesuai dengan prosedur (biasa disebut dengan ilegal). Secara detail, PMI bermasalah dalam Perka BNP2TKI Nomor 02 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi TKIB Bab II Pasal 2 meliputi:

- a. PMI yang mengalami tindak kekerasan, penganiayaan, dan sebagainya.
- b. PMI yang tidak mendapatkan hak-hak ketenagakerjaan selama bekerja di luar negeri setelah melalui proses upaya pengurusannya (gaji, upah lembur).
- c. PMI yang meninggal dunia.
- d. PMI yang sakit dan memerlukan perawatan lanjutan.
- e. PMI yang dipulangkan karena di negara penempatan dalam keadaan perang, bencana alam, dan terjangkit wabah penyakit.
- f. PMI yang mengalami deportasi.
- g. PMI yang menghadapi permasalahan hukum di luar negeri.

Para PMI selain menghadapi masalah seperti di atas juga sering mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru, seperti kesulitan dalam mengatasi masalah bahasa dan kebudayaan. Faktor budaya pekerja migran dengan budaya negara baru yang mereka datang sangat jelas berbeda. Faktor-faktor ini saling berkaitan dan menghasilkan berbagai gangguan dan masalah sosial, akibatnya banyak pekerja migran yang mengalami stres serta beban mental yang berat.

Huling (2012) berpendapat bahwa pemerintah Indonesia kurang memberikan perlindungan kepada warganya yang bekerja di luar negeri. Pemerintah Indonesia seharusnya melakukan revitalisasi peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan sehingga dapat menyiapkan pekerja yang lebih baik. PMI sering mengalami kekerasan dan eksploitasi, mulai dari proses rekrutmen,

penerbitan dokumen, semasa perjalanan, semasa berada di penampungan dan lebih lagi semasa bekerja sebagai PMI di negara tujuan.

3. Prosedur Pelaporan PMI Bermasalah atau Terkendala

Berdasarkan peraturan Kepala BNP2TKI Nomor 28 Tahun 2015 (Bab II) Tentang Tahapan Penyelesaian Masalah CTKI atau TKI yaitu melalui beberapa langkah-langkah, diantaranya:

- a. Pengaduan
- b. Verifikasi dan analisis dokumen
- c. Klarifikasi dokumen
- d. Klarifikasi jenis permasalahan
- e. Distribusi
- f. Monitoring
- g. Pelaporan

Dalam melakukan verifikasi dan klarifikasi diharapkan dapat melengkapi dokumen yang dibutuhkan dalam proses penyelesaian masalah CTKI ataupun TKI melalui tahapan mediasi dan advokasi yaitu:

- a. Salinan paspor
- b. Salinan visa
- c. Salinan perjanjian penempatan
- d. Salinan perjanjian kerja
- e. Salinan KTP
- f. Salinan Kartu Keluarga
- g. KPA
- h. E-KTKLN
- i. Salinan buku nikah (bagi yang sudah berkeluarga)
- j. Surat kuasa sesuai format yang sudah ditentukan dalam lampiran (bila dikuasakan)
- k. Surat keterangan sakit (bagi CTKI atau TKI yang sakit)
- l. Surat keterangan kematian (bagi CTKI atau TKI yang meninggal)

4. Hambatan Proses Pelaporan dan Penanganan PMI Bermasalah atau Terkendala

Dalam setiap proses guna mencapai suatu tujuan tentunya tidak ada yang bisa berjalan mulus, salah satunya terkait persoalan yang dialami Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam proses pelaporan masalah ataupun yang dialami oleh Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung dalam proses penanganan PMI bermasalah atau terkendala. Putri (2019) menyebutkan terkait hambatan yang dialami BP3MI Lampung dalam penanganan PMI bermasalah atau terkendala yaitu belum optimalnya koordinasi dengan penegak hukum, terjadi dualisme kewenangan dengan lembaga atau dinas terkait, belum ada langkah proaktif dalam menyelesaikan masalah yang dialami PMI.

Sementara menurut Wulandari (2017) hambatan yang dialami BP3MI dalam penanganan PMI bermasalah atau terkendala yakni dipicu dari kendala internal dan eksternal, diantaranya:

- a. Kendala internal: (1) Kurangnya sumber daya manusia (khususnya pada Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan); (2) Belum terlihat adanya langkah proaktif untuk mengoptimalkan pendataan tenaga kerja bermasalah; (3) Belum optimalnya koordinasi dengan penegak hukum.
- b. Kendala eksternal: (1) Belum adanya inisiatif dan keterbukaan untuk membahas dualisme kewenangan dengan lembaga ataupun dinas terkait; (2) Rendahnya kepedulian masyarakat dalam mencegah jalur ilegal; (3) Rendahnya loyalitas dari instansi terkait dalam membantu proses pemulangan tenaga kerja bermasalah ke rumah asal (terutama saat di luar jam kerja).

Kemudian hambatan yang dialami oleh PMI saat proses pelaporan terkait permasalahan yang dialami menurut Sukowati (2011) yaitu rendahnya pendidikan membuat PMI rentan terkena masalah, hal ini dikarenakan pola pikir dan cara pandang yang lemah sehingga lebih cenderung pasrah dan menerima kebijakan yang ditentukan perusahaan.

5. Bentuk-Bentuk Penanganan PMI Bermasalah atau Terkendala

Menurut Wulandari (2017) menyebutkan terkait upaya yang diberikan BP3MI dalam mengelola Pekerja Migran Indonesia (PMI) bermasalah atau terkendala yaitu:

- a. Menyediakan pelayanan *crisis center* untuk melayani pengaduan PMI bermasalah atau terkendala.
- b. Memberikan pelayanan advokasi dan bantuan hukum untuk memenuhi hak-hak PMI mulai dari pra, penempatan, dan purna.
- c. Bekerja sama dengan instansi terkait dalam rangka pendampingan pemulangan PMI bermasalah atau terkendala hingga sampai rumah.

Sementara menurut Raharjo (2015) tentang upaya perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap tenaga kerja di luar negeri:

- a. Memberikan asuransi jiwa untuk tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.
- b. Menyediakan sistem pelayanan *crisis center* untuk pengaduan tenaga kerja yang mengalami masalah atau kendala.
- c. Memberi bantuan hukum untuk tenaga kerja yang terjerat masalah hukum.

Kemudian menurut Sholahuddin (2016) menyebutkan upaya perlindungan untuk PMI yang dilakukan pemerintah ataupun instansi terkait, yaitu sebagai berikut:

- a. Pemulangan ke daerah asal dengan sistem bekerja sama dengan pemerintah ataupun dinas terkait.
- b. Perujuk dan penampungan ke RPTC bagi PMI bermasalah yang membutuhkan rehabilitasi.
- c. Memberikan dana stimulan dan didukung dengan konseling, pelatihan dan pembinaan.

E. Tinjauan Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Kebijakan mengenai pelindungan tenaga kerja di luar negeri sudah diatur pemerintah Indonesia. Pelindungan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun dengan harapan tercapainya kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pelindungan PMI yang dinyatakan dalam UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

PMI perlu dilindungi dengan tujuan untuk menjamin pemenuhan dan penegakan Hak Asasi Manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia, menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 7 disebutkan tentang perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) atau Pekerja Migran Indonesia (PMI) yaitu meliputi:

- a. Pelindungan sebelum bekerja
- b. Pelindungan selama bekerja
- c. Pelindungan setelah bekerja

Pelindungan PMI didasarkan atas 11 asas sehingga PMI memperoleh keamanan yang dinyatakan dalam Pasal 2 UU No. 18 Tahun 2017. Asas tersebut adalah:

- a. Asas keterpaduan

Asas keterpaduan yaitu pelindungan yang mencerminkan adanya keserasian oleh seluruh pihak terkait, sehingga timbul kesatuan pelindungan yang efektif dan efisien.

b. Asas persamaan hak

Seluruh PMI memiliki hak, perlakuan, dan kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

c. Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia

Pelindungan PMI harus mencerminkan toleransi dalam rangka melindungi harkat dan martabat manusia.

d. Asas demokrasi

PMI harus diberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapat, berkumpul, dan berserikat tanpa adanya gangguan dan paksaan dari siapapun selama tidak melanggar hukum.

e. Asas keadilan sosial

Asas yang memberikan pelindungan untuk menjamin adanya keadilan (tidak ada diskriminasi), pemerataan, keseimbangan, dan kesetaraan hak dan kewajiban PMI.

f. Asas kesetaraan dan keadilan gender

Asas yang memiliki arti bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesetaraan dalam hal status, kondisi, dan peluang secara penuh untuk bekerja di luar negeri.

g. Asas non diskriminasi

Asas dalam melindungi PMI tanpa melakukan pembedaan perlakuan secara langsung maupun tidak langsung.

h. Asas anti perdagangan manusia

Asas ini berarti bahwa PMI terlindungi dari ancaman kekerasan, penculikan, penipuan, pemanfaatan PMI secara ilegal, penyekapan, bahkan perdagangan pekerja migran.

i. Asas transparansi

Pelindungan kepada PMI harus diberikan dengan cara terbuka, jelas, dan jujur.

j. Asas akuntabilitas

Asas yang berarti bahwa segala bentuk kegiatan pelindungan PMI harus dapat dipertanggungjawabkan ke masyarakat.

k. Asas berkelanjutan

Pelindungan PMI bersifat terus menerus untuk menjamin kesejahteraan dalam segala aspek kehidupan PMI dan keluarganya.

Selain mengoptimalkan pelindungan PMI melalui peraturan perundang-undangan, pemerintah juga memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu melakukan sosialisasi tentang penempatan tenaga kerja di luar negeri, menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK), serta melakukan pengawasan kepada PMI yang bermasalah di luar negeri. Selain itu, pemerintah memiliki tugas untuk mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi pelaksanaan penempatan dan pelindungan PMI di luar negeri. Pemerintah dapat melimpahkan wewenang dan/atau tugas pembantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dimaksudkan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dalam rangka meningkatkan perlindungan PMI di luar negeri.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

1.	Judul dan Peneliti	Kinerja Balai Pelayanan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung dalam Mengelola Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah pada tahun 2017 (Sherly Meiriza Putri, 2019)
	Hasil	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja BP3TKI Lampung dalam mengelola TKIB tahun 2017 belum mampu

	<p>Penelitian</p>	<p>terlaksana dengan baik. Hal ini dilihat dari indikator-indikator acuan atau tolak ukur keberhasilan kinerja. Pertama konteks responsivitas, tidak berjalan baik karena belum terlihat adanya langkah proaktif dari BP3TKI Lampung untuk mengoptimalkan pendataan terhadap TKIB. Kedua konteks responsibilitas, dibuktikan dengan belum optimalnya koordinasi dengan penegak hukum untuk menangani masalah TKIB. Ketiga konteks akuntabilitas, kebijakan bekerja sama dengan instansi dalam rangka pendampingan TKIB sampai pulang ke rumah sudah cukup terfasilitasi dengan baik, namun masih perlu adanya upaya peningkatan komunikasi dan koordinasi dengan instansi terkait agar tidak terjadi dualisme kewenangan dalam memfasilitasi proses pemulangan TKIB.</p>
	<p>Perbedaan</p>	<p>Landasan teori yang digunakan yakni Konsep Pengukuran Kinerja (Moeheriono, 2012), fokus penelitian hanya berfokus pada kinerja lembaga.</p>
	<p>Persamaan</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif, lokasi penelitian dilakukan di Kantor BP3MI Lampung, pengumpulan data menggunakan panduan wawancara.</p>
<p>2.</p>	<p>Judul dan peneliti</p>	<p>Implementasi Strategi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) dalam Mengelola Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Tahun 2017 (Ayu Wulandari, 2017).</p>
	<p>Hasil penelitian</p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi dan strategi yang dilakukan BP3TKI Lampung dalam mengelola TKIB sudah berjalan cukup baik, mulai dari layanan pengaduan masalah TKI melalui <i>crisis center</i>, fasilitasi advokasi dan mediasi, serta kerja sama dengan instansi terkait, sehingga mampu untuk mengatasi permasalahan TKI. Namun, perlindungan hukum bagi TKI masih perlu ditingkatkan terutama pada saat pra maupun masa penempatan.</p>

	Perbedaan	Rumusan masalah penelitian ini hanya meliputi strategi dan kendala yang dialami BP3MI dalam penanganan PMI bermasalah dan kendala, landasan teori yang digunakan yaitu Sistem Implementasi Strategi menurut Higgins dalam Salusu (2006: 435), fokus penelitian tidak mencakup prosedur dan kendala PMI saat membuat laporan
	Persamaan	Lokasi penelitian juga mencakup BP3MI Lampung, metode penelitian dan teknik pengumpulan
3.	Judul dan Peneliti	Evaluasi Kebijakan Perlindungan PMI Sektor Informal di Arab Saudi 2011-2018 (Rosallyn Theodora Tamba, 2019)
	Hasil Penelitian	Pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan untuk pahlawan devisa di Arab Saudi termasuk masih kurang terlihat <i>effort</i> atau usaha dalam implementasinya. Lalu ditambah lagi dengan kondisi setiap negara (Indonesia ataupun negara asing) memiliki sistem hukum yang berbeda, terutama pada negara penempatan di Timur Tengah yang masih menganut sistem kafalah. Akibat hal tersebut membuat segala bentuk perjanjian kerja sama yang berhasil disepakati kedua negara tidak akan berlaku apabila PMI sudah berada di tangan majikan. Sehingga setiap persoalan yang terjadi di negara penempatan terjadi <i>miss communication</i> . Oleh karena itu bila kebijakan perlindungan PMI masih lebih menitikberatkan pada tujuan keuntungan, maka selama itu pula nasib PRT migran akan terus terpuruk dan menjadi korban di negara orang.
	Perbedaan	Penelitian menggunakan 5 pendekatan praktis digunakan J.W. Creswell (2007), landasan teori yang digunakan Organisasi Internasional menurut Koesnadi Kartasasmita, fokus penelitian tidak mencakup prosedur pelaporan, lokasi dan waktu penelitian.
	Persamaan	Sama-sama termasuk penelitian kualitatif, sama membahas tentang permasalahan PMI di luar negeri

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Pada penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian terdahulu, sebab sama-sama membahas persoalan yang berkaitan dengan Pekerja Migran Indonesia

Bermasalah atau terkendala. Hanya saja di dalam penelitian ini penulis lebih berfokus pada apa saja permasalahan yang dihadapi PMI bermasalah, bagaimana prosedur pelaporan PMI bermasalah, apa hambatan proses pelaporan dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala, dan bagaimana peran BP3MI Lampung dalam menjalin koordinasi dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala. Melihat fenomena pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak pernah absen di setiap tahunnya serta melihat permasalahan yang dihadapi PMI bermasalah mengalami fluktuasi, penulis menilai penting untuk mengetahui bagaimana sesungguhnya upaya penanganan BP3MI Lampung dalam mengelola PMI bermasalah di Provinsi Lampung. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Peran Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung Dalam Penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung”.

G. Landasan Teori

Landasan teori dapat memberikan gambaran terkait teori yang digunakan peneliti untuk menganalisis peran suatu lembaga dalam menjalankan tanggung jawab. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Struktural Fungsional dengan empat skema AGIL.

Teori Struktural Fungsional yang dikemukakan oleh Talcott Parsons (dalam Sudibyo dkk, 2022) beranggapan bahwa setiap struktur atau lembaga pada hakikatnya merupakan suatu sistem dan setiap lembaga juga memiliki tanggung jawab menjalankan 4 (empat) fungsi dasar yang disebut A-G-I-L. Empat skema tersebut berasal dari empat konsep utama yang memiliki fungsi sangat penting dalam teori Struktural Fungsional, diantaranya *Adaptation*, *Goal Attainment*, *Integration* dan *Latency*.

1. *Adaptation* (adaptasi)

Adaptation dalam skema AGIL merupakan suatu sistem harus bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan serta kebutuhannya. Sistem sosial selalu mengalami perubahan untuk menyesuaikan dengan perubahan

lingkungan yang terjadi baik secara internal ataupun eksternal. Konsep ini termasuk fungsi penyesuaian diri yang memiliki makna bahwa suatu sistem sosial harus mampu menjalankan fungsi adaptasi dengan lingkungan sekitar. Penyesuaian diri dengan lingkungan harus dipahami oleh masyarakat sebagai objek dan juga instansi sebagai pelaksana dalam menjalankan fungsi sesuai dengan yang dibutuhkan masyarakat. Misalnya dalam lingkup Pekerja Migran Indonesia (PMI), tentunya perlu menciptakan PMI yang cerdas, aman, dan sejahtera. Hal ini dapat terwujud ketika pihak Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dapat mengindahkan peraturan yang sudah diciptakan, selain itu pihak Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) sebagai lembaga harus menjalankan tugas sesuai dengan kebutuhan pekerja migran.

2. *Goal Attainment* (pencapaian tujuan)

Suatu sistem harus mampu mendefinisikan serta mencapai tujuan utama yang sudah ditargetkan. Dalam sistem sosial selalu ditemui tujuan-tujuan bersama yang ingin dicapai. Konsep ini memberikan gambaran tentang usaha Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang memilih bekerja ke luar negeri dengan tujuan menciptakan kehidupan yang lebih layak, sejahtera, serta semua kebutuhan terpenuhi. Sementara Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) memiliki tanggung jawab untuk membantu mewujudkan tujuan PMI agar mampu bekerja ke luar negeri yang aman, terlindungi, dan juga sejahtera. Dari tujuan-tujuan yang ingin dicapai dapat memberikan gambaran bahwa PMI dan juga BP3MI memiliki peran saling keterikatan. Maka perlu bertindak dan mengambil keputusan harus memahami antara kewajiban sebagai PMI dan tanggung jawab yang harus dilakukan BP3MI. Pasalnya pencapaian tujuan tidak dapat berjalan dengan mulus, apabila keduanya tidak bisa menunjukkan adanya hubungan yang baik.

3. *Integration* (integrasi)

Suatu sistem harus mampu mengatur hubungan dengan bagian yang menjadi komponennya, selain itu sistem juga harus mampu mengelola hubungan fungsi atau peranannya. Konsep ini menggambarkan bahwa hubungan antar bagian harus mampu dijaga, diatur, serta dikelola dalam menjalankan suatu fungsi atau peranan. Misalnya dalam konsep Pekerja Migran Indonesia (PMI) dibutuhkan adanya bagian yang mampu mengatur para PMI agar dapat teratur. Misalnya dalam bermigrasi harus mampu mentaati prosedur yang sudah ditetapkan, guna menciptakan PMI yang aman dan sejahtera. Meskipun dengan berbagai tuntutan para PMI memutuskan untuk bermigrasi tergolong mendesak, misalnya karena faktor ekonomi, pendidikan rendah, lapangan pekerjaan minim, persaingan ketat, keterbatasan skill, harus lebih menjunjung tinggi resiko yang akan dialami bila berangkat sebagai pelancong. Kemudian peran Balai pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) sebagai pengatur pula harus mampu memahami tentang kebutuhan serta desakan yang melatarbelakangi para masyarakat memutuskan untuk menjadi PMI. Dengan saling memahami tentang kewajiban dan tanggung jawab, maka akan menciptakan keseimbangan antar pihak.

4. *Latency* (pemeliharaan pola)

Suatu sistem harus mampu melengkapi, memelihara serta memperbaiki motivasi, baik itu motivasi individu ataupun pola kultural yang bertujuan untuk menciptakan atau menopang tingkat motivasinya. Konsep ini dapat memberikan gambaran tentang usaha suatu lembaga dalam memelihara ataupun memperbaiki pola-pola yang mampu menciptakan keteraturan. Selain itu dengan terciptanya keteraturan, maka dapat mendorong motivasi masyarakat untuk terus bertahan demi suatu tujuan. Misalnya motivasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk terus bertahan guna mencapai tujuan yang sudah ditargetkan. Terciptanya suatu motivasi karena adanya dorongan yang menjadi pemicu untuk terus bertahan, seperti sulitnya mencari pekerjaan bila berhenti, gaji yang minim, dan faktor ekonomi yang sulit.

Dengan melihat konsep struktural fungsional, maka teori ini dianggap relevan untuk dikaitkan dengan persoalan peran BP3MI Lampung dalam menjalin koordinasi dan penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung. Hal ini bertujuan untuk melihat bagaimana suatu sistem menjalankan perannya agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Sebab BP3MI Lampung merupakan lembaga terkait yang bertanggung jawab untuk bisa saling bekerja sama dengan berbagai dinas ataupun lembaga terkait guna memberikan pelayanan serta perlindungan pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) sesuai peraturan UU Nomor 18 Tahun 2017 yang sudah tertuang tentang pembagian tugas serta kewenangannya.

H. Kerangka Pikir

Kerangka pikir termasuk salah satu bagian penting dalam penelitian, sebab kerangka berpikir adalah bagan dalam memecahkan permasalahan yang menjadi topik penelitian. Dengan adanya kerangka pikir dapat menjadi alur penelitian secara terarah, cepat, mudah, dan juga jelas. Inilah kerangka pikir dalam penelitian berjudul Peran Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung Dalam Penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Bermasalah atau Terkendala di Provinsi Lampung

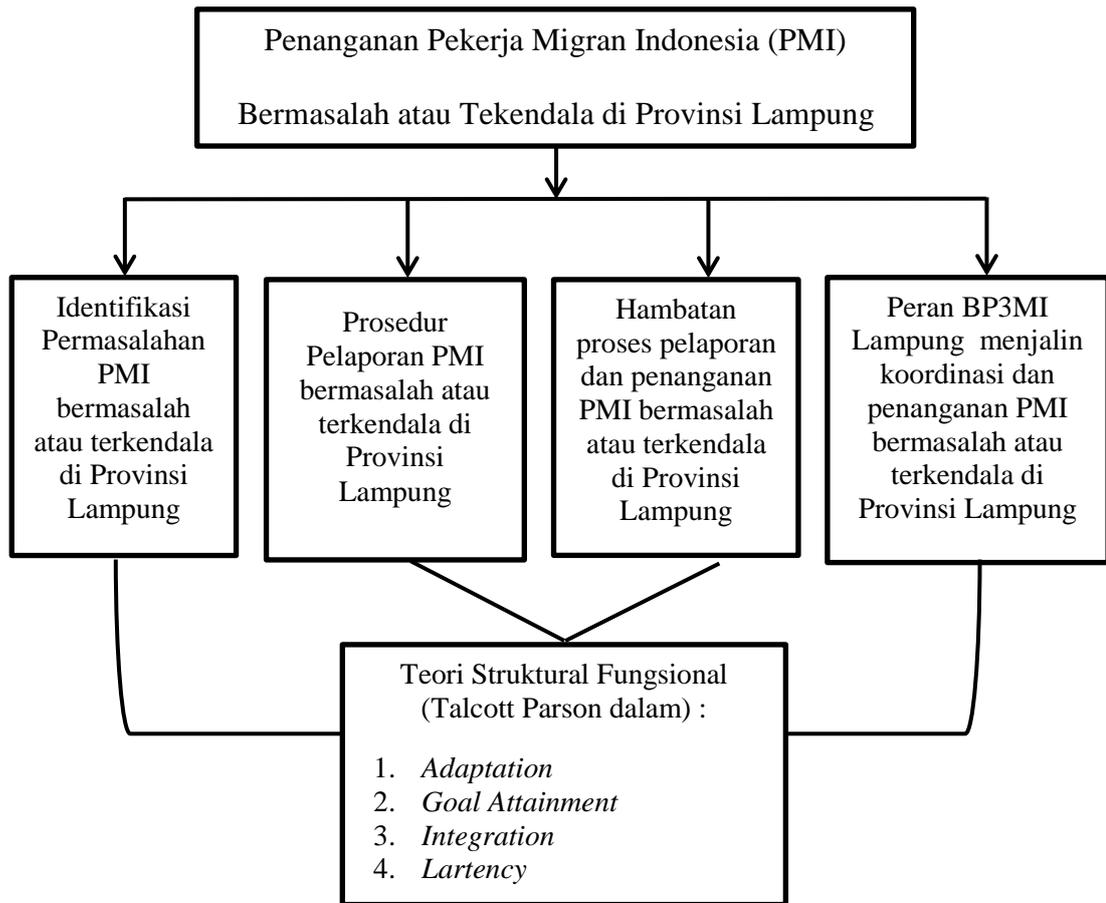
Pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Terlebih dengan banyaknya informasi yang diketahui bahwa luar negeri termasuk negara yang menawarkan lapangan pekerjaan cukup luas. Lalu ditambah dengan kondisi di Indonesia termasuk salah satu negara yang memiliki permasalahan cukup kompleks, misalnya masalah kependudukan (terbukti dari tingginya angka pengangguran dan kemiskinan). Semakin tingginya jumlah pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri tentunya semakin rentan pula resiko yang akan timbul atau dihadapi para PMI.

PMI (khususnya Pekerja Migran Indonesia bermasalah atau terkendala) memerlukan adanya perhatian dari pemerintah untuk membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi, mulai dari pra, masa, maupun purna penempatan. Terlebih PMI di luar negeri termasuk pejuang devisa untuk Indonesia. Kendati demikian

perlu adanya upaya untuk menyeimbangi antara pengiriman dan juga perlindungan yang diberikan. Hal utama dari para pemerintah terkait yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang maksimal untuk PMI.

Lampung adalah salah satu provinsi yang ada di Pulau Sumatera yang memiliki kantong PMI, bahkan dapat dikatakan bahwa Provinsi Lampung masuk dalam deretan wilayah pengirim Pekerja Migran Indonesia tertinggi. Berdasarkan data perolehan yang dikeluarkan BP3MI Lampung tahun 2018, Lampung berhasil menduduki peringkat kelima sebagai daerah pengirim PMI terbesar se-Indonesia. Dengan melihat posisi tersebut tentunya dibutuhkan sebuah organisasi yang mampu mengakomodir segala kebutuhan terkait dengan penyelenggaraan pelayanan PMI di tingkat daerah.

Misalnya peran BP3MI Lampung yang termasuk sebagai lembaga pemerintah non kementerian yang dalam hal ini bertanggung jawab mengelola penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI wilayah Provinsi Lampung. Keberadaan BP3MI Lampung sangat dibutuhkan, dimana BP3MI Lampung berkoordinasi langsung dengan BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia) sebagai lembaga di tingkat pusat untuk memaksimalkan pelayanan. Kehadiran BP3MI Lampung diharapkan mampu mencegah dan mampu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi PMI, khususnya mengenai PMI bermasalah. Tugas Pokok BP3MI Lampung adalah penempatan, perlindungan, dan penyelesaian masalah PMI. Dalam penelitian ini berfokus untuk melihat peran BP3MI Lampung sebagai lembaga terkait dalam penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung. Berdasarkan uraian terkait topik permasalahan peneliti merumuskan kerangka pikir untuk penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Pikir

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif pendekatan deskriptif. Menurut Moleong (2012:6) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya, secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Menurut Whitney yang dikutip oleh Moh. Nazir (1985:84) menyatakan bahwa metode deskriptif merupakan metode pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, sebab metode deskriptif adalah metode untuk membuat gambaran tentang situasi atau keadaan. Jenis penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara terperinci tentang suatu fenomena. Data yang dikumpulkan bisa berupa hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, dan dituangkan tidak dalam bentuk angka-angka namun berupa kalimat-kalimat yang mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang menjadi objek penelitian.

Peneliti menggunakan metode kualitatif karena tipe penelitian ini menggambarkan tentang realitas sosial, sehingga dianggap relevan dengan fokus yang menjadi subjek penelitian. Melalui metode ini diharapkan agar dapat membantu menggambarkan tentang peran BP3MI Lampung sebagai lembaga terkait dalam penanganan permasalahan yang dialami Pekerja Migran Indonesia (PMI) bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat pelaksanaan penelitian merupakan hal penting yang harus diketahui. Lokasi penelitian bisa di sekolah, perusahaan, lembaga pemerintah dan lain-lain (Sugiyono dalam Putri, 2019). Lokasi penelitian adalah objek mengenai tempat penelitian dilaksanakan dan bertujuan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam mengumpulkan data. Adapun lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu Kantor Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung. Alasan utama peneliti memilih lokasi tersebut adalah karena BP3MI Lampung merupakan lembaga yang berkoordinasi dengan BP2MI (lembaga pusat) dan memiliki wewenang serta tanggung jawab pada pelayanan maupun pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk Wilayah Provinsi Lampung.

C. Fokus Penelitian

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa fokus penelitian dalam metode kualitatif bersifat holistik atau tidak dapat dipisah-pisahkan. Dengan menetapkan fokus penelitian, peneliti dapat membatasi deskripsi sehingga tidak kesulitan mencari subjek penelitian. Selain itu, fokus penelitian juga bisa menjadi pembatas supaya bahasan tidak menyebar luas dan lebih terarah. Fokus penelitian ini akan membantu peneliti dalam memperoleh gambaran umum secara menyeluruh dan dapat memahami secara lebih mendalam mengenai topik yang akan diteliti.

Aspek-aspek yang akan diamati dalam penelitian ini, antara lain:

1. Permasalahan yang dihadapi PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.
2. Prosedur pelaporan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.
3. Hambatan dalam proses pelaporan dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.
4. Peran Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung dalam menjalin koordinasi dan penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.

D. Penentuan Informan

Informan merupakan orang yang mampu memberikan informasi atau data yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah cara penentuan informan yang ditetapkan secara sengaja atas dasar kriteria atau pertimbangan tertentu.

Berikut kriteria informan dalam penelitian ini:

1. Pegawai BP3MI yang bertugas dalam pelindungan PMI:
 - a. Menjadi bagian penting dalam lembaga BP3MI Lampung.
 - b. Memiliki peran dalam penanganan PMI (mulai dari penempatan, pemulangan, hingga menyelesaikan permasalahan PMI bermasalah atau terkendala).
 - c. Mengetahui permasalahan tentang PMI bermasalah atau terkendala.
 - d. Sering terlibat dalam penanganan PMI bermasalah atau terkendala.
 - e. Mengetahui kendala yang dihadapi saat penanganan PMI bermasalah atau terkendala.
2. Pekerja Migran Indonesia (PMI):
 - a. Sempat menjadi Pekerja Migran Indonesia.
 - b. Pernah mendapatkan pelayanan lembaga BP3MI Lampung.
 - c. Masuk kategori Pekerja Migran Indonesia bermasalah atau terkendala.

E. Jenis Data

Data yang terkumpul pada penelitian ini termasuk jenis data kualitatif. Data kualitatif merupakan data berupa kata, skema, dan gambar (Sugiyono 2015). Jenis-jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah data yang langsung memberi informasi pada peneliti. Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara

langsung dengan informan sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan untuk menjawab persoalan yang diteliti. Data tersebut berupa informasi hasil wawancara mendalam dan observasi langsung pada informan, baik dari pegawai BP3MI Lampung ataupun PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) data sekunder adalah data yang tidak memberikan informasi langsung terhadap pengumpul data. Data sekunder merupakan data pendukung atau data tambahan saat melakukan analisis dan penyajian data primer. Data sekunder dalam penelitian ini berupa studi literatur (buku, jurnal, undang-undang, dan sumber internet) yang berkaitan dengan PMI bermasalah atau terkendala dan peran BP3MI sesuai dengan topik penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) teknik pengumpulan data merupakan langkah paling penting dalam penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian sendiri yaitu memperoleh data. Pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan dengan berbagai *setting*, sumber, dan cara. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dapat dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih cenderung pada observasi partisipasi (*participant observation*), wawancara mendalam (*indepth interview*), dokumentasi, dan triangulasi.

Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, dengan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Metode observasi dapat digunakan untuk mengamati secara langsung tentang peristiwa atau fenomena yang menjadi fokus penelitian (Sugiyono, 2019). Dapat dikatakan bahwa observasi termasuk salah satu teknik pengumpulan

data yang tergolong penting, sebab melalui proses observasi peneliti dapat melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang akurat terkait permasalahan yang dihadapi PMI. Peneliti melakukan observasi mulai dari mendatangi rumah kediaman PMI bermasalah atau terkendala, mengunjungi kantor BP3MI Lampung untuk melihat peran yang dijalankan sebagai lembaga terkait, dan ikut serta dalam proses penanganan PMI bermasalah atau terkendala dengan cara mengikuti sidang di Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjung Karang.

2. Wawancara Mendalam

Teknik wawancara digunakan untuk mendeskripsikan keterangan yang diberikan informan. Data berasal dari proses tanya jawab terhadap informan untuk memperoleh informasi akurat. Menurut Moleong (2005), wawancara adalah proses untuk menggali informasi secara mendalam, terbuka, dan bebas sesuai dengan masalah penelitian. Dalam hal ini, wawancara dilakukan dengan panduan atau daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Proses wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada informan yang sudah ditentukan mulai dari permasalahan yang dihadapi PMI bermasalah atau terkendala, prosedur pelaporan, hambatan yang dihadapi mulai dari pelaporan hingga saat proses penanganan PMI bermasalah atau terkendala, dan peran yang dilakukan BP3MI Lampung dalam menjalin koordinasi dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah berlalu berbentuk tulisan, gambar, foto, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2019). Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data atau informasi dengan mencari sumber lainnya melalui dokumen yang dapat membantu melengkapi informasi sesuai topik penelitian. Teknik dokumentasi yang dipakai dalam penelitian ini yaitu berupa dokumen yang diperoleh dari kantor BP3MI Lampung berupa pedoman proses layanan penempatan bagi PMI, tata cara penyelesaian masalah PMI, ataupun studi literatur dari sumber internet, serta

foto, dan rekaman suara selama proses wawancara berlangsung menggunakan *handphone*.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif analisis data dilaksanakan pada saat proses pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pada periode tertentu. Misalnya dalam teknik pengumpulan data terdapat tahap wawancara, bila saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis jawaban informan dan merasa informasi yang disampaikan belum memuaskan, maka peneliti akan mengajukan pertanyaan kembali hingga mendapatkan data yang sesuai dan dianggap kredibel.

Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2015), dalam penelitian kualitatif bila ingin memasuki proses teknik analisis data harus dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus, sehingga peneliti bisa memperoleh data yang benar atau valid/kredibel. Dapat dipahami bahwa dalam analisis data kualitatif terdiri dari 3 tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari tahap penelitian harus dirangkum atau pencatatan secara lengkap yang bertujuan agar data yang diperoleh tidak hilang. Pencatatan yang dilakukan berupa memilih data-data dengan cara memfokuskan pada bagian penting sesuai dengan persoalan yang sedang diteliti. Dengan melalui proses reduksi peneliti akan mendapatkan gambaran yang lebih terarah dan tahu bagian data yang masih kurang. Dalam melakukan proses reduksi data, peneliti akan dibantu dengan melihat tujuan yang akan dicapai dalam penelitian tersebut. Pada tahap reduksi data dibutuhkan adanya diskusi, baik dengan teman, ataupun orang lain yang dipandang ahli. Dengan tujuan agar dapat mereduksi data yang sesuai menjadi poin-poin penting. Poin yang dimaksud yaitu permasalahan yang dialami PMI, prosedur pelaporan PMI, hambatan yang dialami dalam proses penelitian dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala, dan peran BP3MI Lampung dalam menjalin koordinasi dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah melewati proses reduksi data, maka peneliti harus melanjutkan pada langkah selanjutnya yaitu menyajikan data yang sudah diperoleh. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat yang dibuat menggunakan teks bersifat naratif. Data yang disajikan harus jelas, relevan, dan mudah dipahami, agar pembaca dapat memahami isi topik yang menjadi objek penelitian. Adapun penyajian data dalam penelitian ini disajikan oleh peneliti yaitu mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian meliputi permasalahan yang dialami PMI, prosedur pelaporan PMI, hambatan yang dialami dalam proses penelitian dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala, dan peran BP3MI Lampung dalam menjalin koordinasi dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Tahap terakhir yang harus dilakukan peneliti yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan adanya tahap analisis ini dapat membantu mempermudah peneliti dalam menjawab rumusan masalah yang menjadi objek penelitian. Diantaranya meliputi permasalahan yang dialami PMI, prosedur pelaporan PMI, hambatan yang dialami dalam proses penelitian dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala, dan peran BP3MI Lampung dalam menjalin koordinasi dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung.

H. Teknik Keabsahaan Data

Guna memperoleh data yang valid dan terpercaya, maka penelitian harus melalui tahapan uji keabsahan terlebih dahulu yang bertujuan untuk menguji kebenaran data yang diperoleh. Peneliti dapat dikatakan valid bila tidak ada perbedaan antara hasil penelitian dengan yang terjadi pada objek penelitian. Dalam penelitian kualitatif, pengujian validitas dan reliabilitas menurut Sugiyono (2017) meliputi beberapa hal:

1. Uji kredibilitas

Uji kredibilitas atau kepercayaan terhadap hasil penelitian yaitu dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, menggunakan bahan referensi, serta analisis kasus negatif dan *member check*.

a. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan dilakukan oleh peneliti dengan cara mewawancarai sumber data yang sudah pernah ditemui ataupun baru guna melakukan pengecekan kembali apakah data yang sudah diperoleh selama ini adalah data yang benar atau tidak, selain itu untuk meyakinkan kembali apakah data yang diperoleh sudah berubah atau tidak.

b. Meningkatkan ketekunan

Peneliti perlu melakukan pengamatan secara lebih jeli dan berkesinambungan agar kepastian data dan urutan peristiwa yang terjadi dapat direkam secara pasti dan sistematis terkait persoalan yang menjadi pokok masalah penelitian.

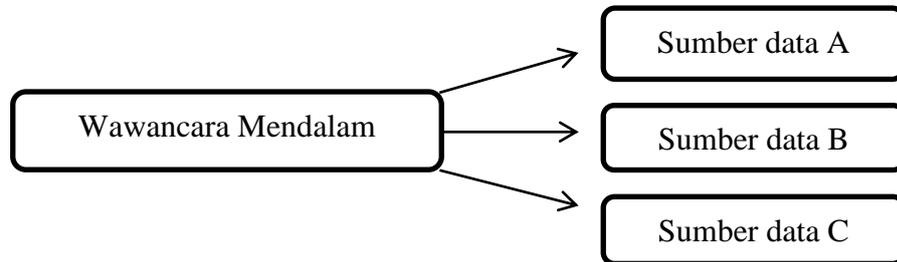
c. Triangulasi

Sugiyono (2015:83) menyebutkan bahwa triangulasi data adalah teknik pengumpulan data yang sifatnya mengelompokkan berbagai data dan sumber yang sudah diperoleh.

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu untuk menguji kredibilitas suatu data yang dilakukan dengan tahap pengecekan pada data yang sudah diperoleh dari berbagai sumber data (seperti hasil wawancara mendalam, observasi, arsip, maupun dokumen lainnya). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi tiga teknik pengumpulan data berbeda. Pada tahap ini peneliti akan melakukan perbandingan dan pengecekan ulang yang bertujuan untuk memastikan tingkat kepercayaan suatu informasi yang

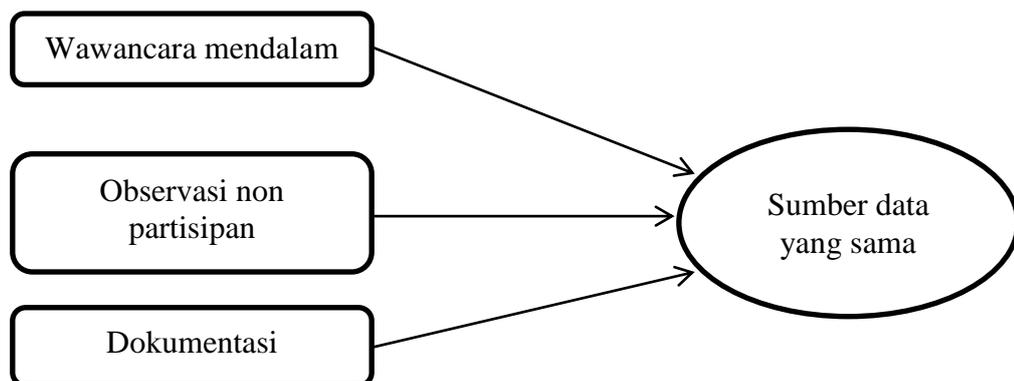
diperoleh dari sumber data berbeda, sehingga dapat memperoleh sumber data yang terpercaya dan konsisten. Triangulasi sumber dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. Triangulasi dengan tiga sumber data yang berbeda

2) Triangulasi Metode/Teknik

Triangulasi teknik yaitu untuk menguji kredibilitas suatu data yang dilakukan dengan cara pengecekan data yang sudah diperoleh dari sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini daftar pertanyaan yang sudah dibuat akan diajukan pada informan terpilih, diantaranya pegawai BP3MI Lampung dan PMI bermasalah atau terkendala.



Gambar 5. Triangulasi dengan tiga sumber data yang sama

3) Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dapat mempengaruhi kredibilitas data, data yang diperoleh dari dari teknik wawancara di pagi hari hasilnya akan

berbeda dengan siang hari. Hal ini dikarenakan saat pagi hari narasumber masih segar, belum banyak masalah, dan akan memberikan data yang valid sehingga lebih kredibel.

d. Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi sangat penting selain menjadi gambaran ataupun patokan, juga bisa dijadikan pendukung guna membuktikan kebenaran data yang diperoleh. Misalnya berupa hasil wawancara yang didukung dengan rekaman wawancara, dan interaksi informan didukung dengan bukti foto-foto dokumentasi.

e. Mengadakan *Member Check*

Peneliti perlu melakukan pengecekan data kepada pemberi data yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kesesuaian data yang diperoleh peneliti untuk meyakinkan bahwa data yang didapat sudah valid.

2. Pengujian *Transferability*

Dalam penelitian kualitatif, data hasil penelitian yang sudah diperoleh di lapangan dapat disajikan dalam bentuk laporan yang diuraikan secara rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Hal ini bertujuan agar pembaca dapat memahami dan bisa memperoleh informasi yang jelas sehingga dapat mengambil keputusan untuk menggunakan atau tidak hasil penelitian dari tempat atau sumber lain.

3. Pengujian Dependabilitas

Pada penelitian kualitatif, pada tahap pengujian dependabilitas atau reliabilitas dilakukan melalui audit secara keseluruhan dari proses penelitian dengan pengumpulan data dan menganalisa data-data tentang hasil penelitian, mulai dari proses peneliti menentukan topik masalah, turun lapangan, menentukan sumber data, serta menganalisis data.

4. Pengujian *Confirmability*

Tahap pengujian *confirmability* dalam penelitian kualitatif tidak dapat terlewatkan. Tahap pengujian ini dilakukan dengan cara menguji hasil penelitian dan proses yang dilalui. Pengujian *confirmability* bertujuan untuk mencapai standar penelitian yang dilakukan dengan melihat hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian.

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat BP3MI Lampung

Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia atau disingkat BP3MI Lampung adalah salah satu unit pelaksana teknis yang tergabung menjadi bagian dari lembaga pusat yakni Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang bergerak khusus untuk memberikan pelayanan serta bertanggung jawab dalam mengelola proses penyelenggaraan penempatan serta pelindungan PMI wilayah Provinsi Lampung yang hendak ataupun telah mulai bekerja di luar negeri.

Berdasarkan sejarah, BP3MI Lampung mulai terbentuk pada tahun 2009 yang beroperasi sebagai Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI). Kemudian pada tahun 2010 mengalami perubahan nama menjadi Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (LP3TKI). Kemudian meninjau jumlah pengiriman TKI ke luar negeri terus meningkat tentunya perlu peningkatan dalam mutu pelayanan ataupun pelindungan, akhirnya jelang akhir tahun 2014 LP3TKI berubah menjadi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI). Selanjutnya perubahan nama kembali terjadi setelah disahkannya UU Nomor 18 tahun 2017 sebagai pengganti UU Nomor 34 tahun 2004 dan turut diikuti dengan perubahan nama dari BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia) menjadi Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung.

Wilayah kerja BP3MI Provinsi Lampung memiliki pusat kerja berupa kantor yang berlokasi di Jalan Untung Suropati Nomor 21-A, Kampung Baru, Kecamatan Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung. BP3MI Lampung menjadi jembatan

BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia) dalam menjalankan tugas melayani para Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berada di wilayah kota/kabupaten atau bahkan desa di Provinsi Lampung. Dengan dihadirkannya BP3MI Lampung mengemban harapan agar mampu membantu masyarakat yang ingin, sedang, atau sudah bekerja di luar negeri melalui jalur aman (legal) serta bisa dilindungi oleh negara. BP3MI Lampung sendiri termasuk dalam deretan 23 Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang tersebar di sejumlah titik wilayah Indonesia. Selanjutnya untuk kawasan wilayah kerja BP3MI Lampung yaitu, mencakup 13 Kabupaten dan 2 Kota yang ada di Provinsi Lampung.

B. Visi Misi BP3MI Lampung

Berikut pemaparan visi dan misi BP3MI Lampung yang sesuai dengan visi misi BP2MI sebagai badan pusat:

1. Visi BP3MI Lampung

BP3MI Lampung mengikuti visi BP2MI sebagai lembaga pusat yang berbunyi, BP2MI yang andal, profesional, inovatif, dan berintegritas dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia untuk mewujudkan pelindungan Pekerja Migran Indonesia guna meningkatkan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, dalam mendukung Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

2. Misi BP3MI Lampung

- a. Memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat dan responsif, kepada Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan negara.
- b. Memberikan dukungan teknis dan administrasi kepada Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dalam penyelenggaraan penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

- c. Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi, dan hubungan kelembagaan.
- d. Meningkatkan kualitas SDM dan prasarana BP2MI.

C. Tugas BP3MI Lampung

BP3MI memiliki tugas melaksanakan pelayanan, penempatan, dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Fungsi BP3MI Lampung

1. Penyusunan rencana, program, dan anggaran.
2. Penyebarluasan informasi di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
3. Pelaksanaan pemetaan suplai dan pendayagunaan hasil pemetaan peluang kerja ke luar negeri.
4. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang ditempatkan oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
5. Pelaksanaan verifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia.
6. Pelaksanaan fasilitasi orientasi pra pemberangkatan bagi Calon pekerja Migran Indonesia.
7. Pelaksanaan pengawasan pelayanan jaminan sosial pekerja migran Indonesia.
8. Pemberian bahan rekomendasi terhadap usulan penerbitan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia.
9. Pemberian bahan rekomendasi pengenaan sanksi administratif bagi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia dan perusahaan yang menempatkan calon pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

10. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan layanan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia oleh lembaga penempatan dan lembaga pendukung penempatan.
11. Pelaksanaan layanan pengaduan, penyelesaian masalah, dan pemenuhan hak calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia secara terpadu.
12. Pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia selama bekerja di negara tujuan penempatan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia melalui kedeputian teknis terkait.
13. Pencegahan dan penanganan calon pekerja migran Indonesia/pekerja migran Indonesia yang akan ditempatkan secara non prosedural.
14. Pelaksanaan pemulangan pekerja migran Indonesia terkendala serta pelaksanaan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna pekerja migran Indonesia.
15. Pemberdayaan sosial dan ekonomi purna pekerja migran Indonesia dan keluarganya.
16. Perekaman dan pengolahan data penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia.
17. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran.
18. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

E. Struktur Organisasi BP3MI Lampung

1. Kepala BP3MI Lampung
2. Sub bagian Tata Usaha:
 - a. Kasubbag Tata Usaha
 - b. Bendahara
 - c. Analis Tata Usaha
 - d. Pengadministrasian Umum
 - e. Satpam
 - f. Supir
 - g. *Cleaning Service*
 - h. Petugas Bendahara

- i. Petugas *Lounge* PMI
- 3. Kelompok Jabatan Fungsional:
 - a. Pengantar Kerja Ahli Muda
 - b. Pengantar Kerja Ahli Pertama
 - c. Analis Keuangan APEN
 - d. Analis Tenaga Kerja

F. Jenis Pelayanan BP3MI Lampung

1. Pelayanan informasi peluang kerja ke luar negeri.
2. Pelayanan informasi mekanisme PMI ke luar negeri.
3. Pembinaan lembaga penempatan.
4. Pemetaan potensi CPMI.
5. Sosialisasi prosedur penempatan dan perlindungan PMI.
6. Verifikasi dokumen PMI *Re-Entry*.
7. Verifikasi dokumen OPP dan E-KTKLN.
8. Verifikasi dokumen perubahan data PMI.
9. Verifikasi dokumen pra pendaftaran, penempatan PMI skema G to G.
10. Fasilitasi pelaksanaan rekrutmen PMI skema SP2T.
11. Pelatihan kewirausahaan PMI Purna.
12. Rehabilitasi PMI terkendala.
13. Laboratorium konsultasi kewirausahaan PMI Purna.
14. Pelayanan pengaduan PMI bermasalah.
15. Mediasi dan advokasi permasalahan PMI.
16. Fasilitasi pemulihan PMI terkendala ke daerah asal.
17. Membentuk COKK PMI sebagai perpanjangan tangan UPT BP3MI Lampung di kabupaten.

G. Fasilitas Penunjang Pelayanan BP3MI Lampung

1. *Lounge* di Bandara Radin Inten II disediakan khusus untuk PMI.
2. *Shelter* untuk tempat transit PMI.
3. *Crisis center* untuk penanganan PMI bermasalah atau terkendala.

4. *Whatsapp center* (0822-6969-4004) dan *Instagram* (@bp3mi_lampung) untuk pengaduan *online*.
5. Armada kendaraan berupa mobil untuk membantu pemulangan PMI tersedia 3 unit.
6. *Mobile service* untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.
7. Fasilitas gedung dan instruktur bersertifikat untuk memberikan pembekalan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian terkait Peran Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Lampung dalam penanganan Pekerja Migran Indonesia bermasalah atau terkendala ditemukan banyak fakta menarik. Mulai dari permasalahan yang dialami PMI, prosedur pelaporan, hambatan yang dialami, hingga upaya penanganan yang diberikan, maka dapat diberi kesimpulan bahwa:

1. Permasalahan yang dihadapi PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung

Permasalahan yang dialami Pekerja Migran Indonesia (PMI) legal atau prosedural, diantaranya mengalami kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, terkendala berangkat karena belum dipanggil atau dibatalkan oleh pihak majikan, mengalami kendala biaya ketika ingin pulang, PMI mengundurkan diri, PMI berstatus *overstay*. Sedangkan permasalahan yang dialami PMI ilegal atau non prosedural, yaitu Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO), PMI terjerat hukum, kecelakaan kerja, meninggal dunia, gaji tidak dibayar, paspor ditahan, mengalami kekerasan fisik atau psikis, mengalami eksploitasi, terkendala ketika ingin pulang, pekerjaan yang dilakukan berat dan berbahaya, bertempat tinggal tidak menggunakan visa kerja, penempatan dilakukan oleh pihak yang tidak berwenang, ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keahlian, ditempatkan di negara tertutup, pelanggaran keimigrasian, kerja melebihi jam kerja yang ditentukan, beban kerja melebihi batas kemampuan, tidak memperoleh hak-haknya, kekerasan yang dilakukan pihak majikan, PMI sakit, kecelakaan kerja, dan meninggal dunia.

2. Prosedur pelaporan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung

Prosedur pelaporan bisa dilakukan PMI prosedural dengan cara menghubungi pihak perwakilan yang ada di luar negeri seperti KJRI, KBRI, dinas ketenagakerjaan, transmigrasi yang ada di negara penempatan, menghubungi *contact person* BP2MI (sebagai lembaga pusat), ataupun BP3MI (lembaga tingkat provinsi). Sementara langkah yang paling tepat yang bisa dilakukan PMI ilegal atau non prosedural saat mengalami masalah yaitu menghubungi pihak perwakilan yang ada di negara penempatan, seperti KJRI maupun KBRI. Tata cara membuat laporan yakni melakukan pelaporan, melengkapi persyaratan dokumen PMI berupa paspor, KTP, KK, selanjutnya tahap validasi, dan pengambilan keputusan sesuai permasalahan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia.

3. Hambatan dalam proses pelaporan dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung

Hambatan PMI karena ketidaktahuan alamat kantor BP3MI Lampung dan rasa takut PMI karena jalur ilegal sehingga sulit untuk melaporkan masalah yang dialami. Sementara hambatan BP3MI dalam penanganan PMI bermasalah yakni kurangnya anggaran untuk *support* sesuai kebutuhan penanganan, masih terkendala koordinasi antar lembaga ataupun dinas yang belum berjalan maksimal. Strategi PMI yakni berinisiatif mencari informasi melalui maps, meminta bantuan pada pihak lain. Strategi BP3MI Lampung yaitu mencoba mempererat koordinasi dengan membentuk daerah percontohan satgas, membentuk SOP mekanisme pelayanan, bekerja sama dengan kawan PMI di tingkat daerah, membentuk kabupaten ber-MoU, melibatkan kerja sama beberapa pihak (NGO, serikat buruh migran Indonesia, lembaga advokasi perempuan dan anak, dan lainnya), kerja sama dengan relawan PMI, memanfaatkan *mobile service*, menjalin koordinasi dengan jemput bola.

4. Peran BP3MI Lampung dalam menjalin koordinasi dan penanganan PMI bermasalah atau terkendala di Provinsi Lampung

Peran BP3MI Lampung dalam menjalin koordinasi, mulai dari pihak-pihak yang terlibat yakni dinas tenaga kerja provinsi, seluruh dinas tingkat kabupaten/ kota, dinas kesehatan, dinas sosial, PPPA, SKPD, imigrasi, pihak kepolisian, dinas pendidikan, kementerian perhubungan, LPK, bea cukai, bandara, balai karantina kesehatan pelabuhan, badan nasional sertifikasi profesi, BPJS ketenagakerjaan, kejaksaan, pihak pengadilan, LSM, dan lembaga advokasi damar. Lalu upaya koordinasi yang dilakukan dengan cara komunikasi dan berkoordinasi secara berkala, menjalin koordinasi melalui forum-forum rapat lintas sektoral, berkontak dengan pihak atau langsung berkunjung ke kantor dinas atau lembaga terkait dan menjalin koordinasi dengan MoU untuk memperkuat hubungan. Sementara untuk peran penanganan PMI bermasalah atau terkendala yang dilakukan BP3MI Lampung yaitu menyesuaikan dengan persoalan yang dihadapi PMI prosedural dan non prosedural. Diantaranya memfasilitasi proses pemulangan PMI yang terkendala biaya dengan mengikuti estafet, membantu pemberkasan klaim asuransi yang masih aktif, memfasilitasi pengantaran jenazah PMI hingga ke rumah duka, memberikan santunan pada ahli waris, memberikan pendampingan sekaligus sebagai saksi ahli untuk membantu PMI yang terjerat hukum, berkoordinasi dengan dinas terkait bila PMI membutuhkan dampingan psikolog, memberikan bantuan tanggap darurat, dan membantu pendaftaran BPJS Kesehatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran yang mungkin bisa menjadi masukan untuk BP3MI Lampung kedepannya:

1. BP3MI Lampung sebaiknya perlu lebih menggencarkan kerja sama dengan pemerintah yang ada di Provinsi Lampung, terutama bagi pihak yang memiliki wewenang untuk membantu memberikan pelayanan ataupun perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia. Jalinan kerja sama dapat dibentuk dengan membuat kesepakatan dan ditandatangani oleh pihak-pihak

terkait (pemerintah pusat, daerah, desa, *stakeholder*, ataupun dinas terkait). Lalu untuk memastikan kesepakatan dapat berjalan baik yaitu dengan membuat peraturan sanksi untuk pihak yang tidak mengindahkan kesepakatan. Sanksi yang diberikan bisa berupa denda (nominal sesuai kesepakatan) dan hasil denda yang diperoleh dimasukkan ke kas anggaran untuk menambah biaya *support* dalam penanganan PMI bermasalah atau terkendala.

2. BP3MI Lampung sebaiknya perlu meningkatkan upaya sosialisasi program yang dijalankan ke daerah-daerah yang tergolong jauh dari pantauan pemerintah. Salah satunya dengan melibatkan Kawan PMI agar dapat menjalin adanya rasa kepercayaan bagi masyarakat setempat. Selain itu, untuk meyakinkan masyarakat perlu adanya surat pengantar dari BP3MI Lampung sebagai alat untuk memperkuat status kawan PMI di lapangan. Lalu untuk Kawan PMI sebagai relawan yang membantu tugas BP3MI Lampung perlu diberi *reward* yang berguna untuk memberikan motivasi.
3. BP3MI Lampung perlu mempererat kerja sama dengan pihak Polda, selain untuk membantu proses pelaporan bagi PMI bermasalah atau terkendala yang terjerat hukum. Kehadiran Polda juga dapat menjadi jembatan agar aktif melakukan sidak ke daerah yang rentan jasa calo.
4. BP3MI Lampung sebaiknya perlu menunjukkan kesiapan, misalnya mengikuti *update* peraturan baru dengan cara mewujudkan dalam bentuk tertulis. Salah satunya membuat perubahan nama lembaga (membuat profil, mencantumkan visi misi, struktur organisasi, fasilitas yang dimiliki, pelayanan, mengganti atribut di seragam kerja). Sebab hal sederhana juga dapat menjadi nilai untuk pihak awam yang belum tahu tentang perubahan nama yang sudah ditetapkan dalam undang-undang, sehingga akan menimbulkan asumsi baru tentang sejauh mana kesiapan BP3MI Lampung.
5. BP3MI Lampung sebaiknya perlu membuat pembukuan tentang jumlah penempatan ataupun jumlah kasus yang dialami Pekerja Migran Indonesia bermasalah atau terkendala. Hal ini bertujuan agar dapat menjadi bahan

evaluasi pemantauan program dan melihat sejauh mana keberhasilan serta kendala yang dialami BP3MI Lampung dalam memberikan pelayanan atau penanganan terhadap PMI.

6. PMI, CPMI, ataupun masyarakat yang berminat bekerja ke luar negeri sebaiknya perlu mencari informasi lebih mendalam dari sumber yang terpercaya sebelum mengambil keputusan, serta tidak boleh langsung tergiur oleh tawaran menarik tanpa mencari tahu terlebih dahulu tentang kebenarannya. Terlebih lagi sumber informasi sudah cukup mudah untuk diakses, salah satunya bisa didapat melalui media sosial lembaga terkait. Sebab ketika mengambil keputusan yang tidak tepat karena tergiur proses cepat, maka akan menjadi akar permasalahan dialami saat berada di luar negeri.
7. PMI ataupun CPMI sebaiknya perlu membekali diri terlebih dahulu sebelum memutuskan bekerja di luar negeri, mulai dari memperdalam informasi tentang bekerja di luar negeri yang aman, memahami cara mengakses bantuan ketika mengalami persoalan, serta memfokuskan tujuan yang hendak dicapai. Agar penghasilan yang diperoleh dari luar negeri dapat dikembangkan dan dapat menjadi peluang usaha, sehingga tidak harus terus menerus berangkat bekerja ke luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. (2012). *Sosiologi Sistematis, Teori dan Terapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agusmidah, (2010). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hariani, S. dan Rijal, N. K. (2023). Strategi Preventif Pemerintah Nusa Tenggara Barat Dalam Mewujudkan *Zero Unprocedural PMI*. *Hasanuddin Journal of International Affairs*. 3(1), 1-10.
- Huling, A. (2012). Domestic Workers in Malaysia: Hidden Victims of Abuse and Forced Labor. *Journal International Law and Politics*, 44(2), 629-680.
- Janah, R. N., & Handoyo, P. (2019). Pilihan Rasional Eks TKI Ilegal Dalam Bekerja di Luar Negeri. *Paradigma*. 7(4), 1-5.
- Lepa, O., Pangemanan, S., & Rachman, I. (2019). Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dalam Pembangunan Pertanian (Studi di Kecamatan Passi Timur). *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Longgarini, A. T., Shaafiyah, A. N., & Rahmaningtias, B. M. (2023). Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural dalam Perspektif Hukum Keimigrasian. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 1474-1484.
- Mahardika, A. P. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Ilegal di Luar Negeri Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (1985). *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nisa, K. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Migrasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) (Studi Kasus Pada 6 Provinsi Tahun 2008-2017). *Skripsi*. Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Nissaq, K. (2018). Pengaruh Profesi Tenaga Kerja Indonesia Terhadap Angka Perceraian di Kabupaten Ponorogo Tahun 2018. *Skripsi*. Prodi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Oktaber, Y. (2023). Peran Penyidik Dalam Penegakan Hukum Tindak Pidana Perekrutan dan Pengiriman Pekerja Migran Non Prosedural di Provinsi Lampung Tahun 2022 (Studi Kasus Polda Lampung). *Tesis*. Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung.
- Putri, D. M. J. D. (2021). Peran Komunitas Jatiwangi Art Factory Dalam Pelestarian Kebudayaan Lokal Di Desa Jatisura Kecamatan Jatiwangi Kabupaten Majalengka. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Sosiologi. Fakultas Pendidikan Ilmu Sosial. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Putri, S. M. (2019). Kinerja Balai Pelayanan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung (Studi Dalam Mengelola Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Pada Tahun 2017). *Skripsi*. Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
- Raharjo, J. W. (2015). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Indonesia di Luar Negeri (Studi di Disnakertrans Kabupaten Kediri). *Jurnal Ilmiah*. Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
- Rajagukguk, H. P. (2002). *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Sholahuddin, A. (2016). Pelayanan Kesejahteraan Sosial Bagi Pekerja Migran Bermasalah Oleh Dinas Sosial Daerah Yogyakarta . *Skripsi*. Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Skaut, V., & Triputro, W. (2023). Pencegahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*. 1(1), 1-11.
- Sudiby, T., Satri, R., & Amrullah, Y. A. (2022). Kajian Faktor Migrasi Internasional Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta, Indonesia. *Dauliyah: Journal of Islam and International Affairs*, 7(1), 130-147.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk Penelitian yang Bersifat Kualitatif)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukowati, S. (2011). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri Menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Studi Kasus Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Tengah). *Skripsi*. Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
- Tamba, R. T. (2019). Evaluasi Kebijakan Perlindungan PMI Sektor Informal di Arab Saudi 2011-2018. *Jurnal Suara Hukum*, 1(2), 199-221.
- Wardiani, I. dan Suryatman. (2018). Peran Lingkungan Keluarga dan Masyarakat Dalam Membentuk Kepribadian dan Perilaku Sosial Anak Usia SMP di Wilayah Pesisir Mundu Kabupaten Cirebon. *Jurnal Edueksos*, 7(2), 133-146.
- Wulandari, A. 2017. Implementasi Strategi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Dalam Mengelola Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Tahun 2017. *Skripsi*. Jurusan ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

SUMBER INTERNET

- Badan Pusat Statistik. 2020. "Februari 2020: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,99 persen". <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020-tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-sebesar-4-9-persen.html>. Diakses pada 9 Maret 2021 pukul 3.18 WIB.
- BP2MI. 2021. Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode 2020. <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pmi-periode-tahun-2020>. Diakses pada 5 Mei 2020 pukul 22.45 WIB.
- BP2MI. 2023. Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2022. <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pmi-periode-tahun-2022>. Diakses pada 28 Agustus 2023 pukul 10.20 WIB.
- CNN Indonesia. 2023. "Rumah Penampungan 24 TKI Ilegal di Lampung Milik Perwira Polri". <https://www.cnnindonesia.com/nasional/2023060820412-959553/rumah-penampungan-24-tki-ilegal-di-lampung-milik-perwira-polri/amp>. Diakses pada 18 September 2023 pukul 15.18 WIB.
- Humas BP2MI. 2019. "BNP2TKI Akan Berubah Menjadi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia". <https://bp2mi.go.id/berita-detail/bnp2tki-akan-berubah-menjadi-badan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia>. Diakses pada 5 November 2020 pukul 23.53 WIB.

- Kupastuntas.co. 2020. "Lampung Terbanyak Kelima se-Nasional Penyaluran Pekerja Migran Indonesia". <https://www.kupastuntas.co/2020/07/24/lampung-terbanyak-kelima-se-nasional-penyaluran-pekerja-migran-indonesia>. Diakses pada 20 Agustus 2020 pukul 22.00 WIB.
- Perlindungan & Pencegahan untuk Pekerja Migran Indonesia. (n.d.). ILO. 23 Desember 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122318.pdf.
- Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Jakarta.
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 28 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelesaian Masalah Calon Tenaga Kerja Indonesia /Tenaga Kerja Indonesia Melalui Mediasi dan Advokasi.
- Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 02 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah.
- Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2013 Tentang Pemulangan Pekerja Migran Bermasalah dan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah ke Daerah Asal.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 242. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.