KAJIAN HUKUM TENTANG PENGAWASAN PEREKRUTAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM UPAYA MENCEGAH PENIPUAN KERJA DI LUAR NEGERI [1]

Oleh :
Elshaday Injili Paat [2]
Rony Sepang [3]
Refli Ronny Umbas [4]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap perekrutan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk mengetahui mekanisme pengawasan yang dijalankan oleh otoritas berwenang dalam tahap perekrutan guna mencegah terjadinya tindak pidana penipuan terhadap calon Pekerja Migran Indonesia. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Pengaturan hukum mengenai perekrutan Pekerja Migran Indonesia telah diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia beserta berbagai peraturan pelaksanaannya. 2. Pengawasan terhadap proses perekrutan Pekerja Migran Indonesia memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan perlindungan kepada calon pekerja migran sekaligus mencegah terjadinya penipuan kerja di luar negeri. Pengawasan tersebut dilaksanakan melalui mekanisme preventif, administratif, dan represif yang melibatkan pemerintah pusat, pemerintah daerah, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), dinas yang membidangi ketenagakerjaan, serta Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).

Kata Kunci : *pengawasan, perekrutan, pekerja migran indonesia, penipuan kerja di luar negeri*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi telah mendorong meningkatnya mobilitas tenaga kerja antarnegara, termasuk migrasi tenaga kerja dari Indonesia ke berbagai negara tujuan. Peningkatan jumlah pekerja migran dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi, terutama terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri yang tidak sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja produktif. Selain itu, perbedaan tingkat upah antara Indonesia dan negara tujuan menjadi faktor pendorong yang kuat bagi masyarakat untuk bekerja di luar negeri. Bagi sebagian masyarakat, khususnya yang berasal dari daerah pedesaan maupun wilayah dengan kesempatan kerja terbatas, menjadi Pekerja Migran Indonesia dipandang sebagai alternatif yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga, mengurangi kemiskinan, serta memperoleh penghasilan yang lebih baik.[5]

Sebagai bentuk respons terhadap tingginya risiko yang dihadapi pekerja migran, pemerintah melakukan pembaruan kebijakan hukum melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Kehadiran undang-undang baru tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma dalam kebijakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Apabila pengaturan sebelumnya lebih berorientasi pada aspek penempatan dan pengelolaan bisnis tenaga kerja (*placement-oriented*), maka Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengedepankan pendekatan yang berfokus pada perlindungan hak, keselamatan, dan martabat Pekerja Migran Indonesia (*protection-oriented*). Perubahan tersebut mencerminkan komitmen negara untuk menempatkan perlindungan pekerja migran sebagai prioritas utama dalam setiap tahapan penempatan tenaga kerja ke luar negeri..[6]

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengatur sistem pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara komprehensif melalui tiga tahapan yang saling berkesinambungan. Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, perlindungan diberikan sejak sebelum bekerja (pra-penempatan), selama bekerja di negara tujuan penempatan, hingga setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya (purna-penempatan). Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan hukum yang baru lebih menitikberatkan pada upaya preventif sebagai langkah utama dalam melindungi pekerja migran. Oleh karena itu, penguatan regulasi difokuskan sejak tahap awal sebelum keberangkatan melalui penertiban persyaratan

---

[1] Artikel Skripsi
[2] Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 220711010155
[3] Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum
[4] Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

[5] Lalu Muhammad Iqbal, *Hukum Migrasi Internasional dan Perlindungan Tenaga Kerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), hal. 82.
[6] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2020), hal. 197.

administrasi, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, serta verifikasi terhadap informasi pekerjaan. Langkah-langkah tersebut dipandang sebagai instrumen penting untuk mencegah munculnya sengketa hukum maupun berbagai bentuk eksploitasi yang berpotensi dialami calon Pekerja Migran Indonesia pada masa mendatang.[7]

Meskipun demikian, dalam praktiknya tahapan pra-penempatan justru menjadi bagian yang paling rentan terhadap terjadinya berbagai penyimpangan hukum dan manipulasi administratif. Proses perekrutan yang tidak sesuai dengan prosedur resmi masih banyak dilakukan melalui perantara atau calo yang beroperasi secara informal, terutama di wilayah pedesaan. Para pelaku tersebut sering kali mengabaikan mekanisme penempatan yang telah ditetapkan pemerintah dengan memberikan informasi pekerjaan yang tidak benar, memalsukan dokumen identitas calon pekerja, serta memanipulasi dokumen perjalanan, misalnya menggunakan visa kunjungan atau visa ziarah untuk kepentingan bekerja di luar negeri. Praktik tersebut dilakukan demi memperoleh keuntungan ekonomi dengan memanfaatkan minimnya pemahaman masyarakat mengenai prosedur migrasi tenaga kerja yang sah.[8]

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi turut memengaruhi perubahan pola kejahatan dalam proses perekrutan pekerja migran. Modus penipuan yang sebelumnya dilakukan secara konvensional kini berkembang menjadi kejahatan berbasis digital (*cybercrime*).[9] Fenomena tersebut terlihat dari meningkatnya kasus penawaran pekerjaan fiktif (*job scamming*) melalui media sosial yang telah menjerat banyak warga negara Indonesia untuk bekerja di sejumlah negara Asia Tenggara, seperti Kamboja, Myanmar, dan Filipina. Para pelaku menawarkan pekerjaan dengan gaji yang tinggi dan berbagai fasilitas yang menarik, namun kenyataannya para korban justru mengalami penyekapan dan dipaksa terlibat dalam aktivitas penipuan siber lintas negara. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa belum optimalnya sistem penyaringan dan verifikasi informasi lowongan kerja luar negeri di ruang digital telah menyebabkan fungsi pengawasan pada tahap awal perekrutan belum mampu mendeteksi potensi pelanggaran secara efektif.[10]

Maraknya tipu muslihat, baik melalui pola penipuan siber di Asia Tenggara maupun infiltrasi calo konvensional di sektor domestik tradisional, menimbulkan dampak kerugian materiil dan immateriil yang sangat masif bagi calon PMI beserta keluarganya. Korban tidak hanya mengalami eksploitasi keuangan berupa pemerasan biaya pendaftaran oleh agensi ilegal, melainkan juga mengalami pelanggaran hak asasi yang berat hingga ancaman pidana di negara tujuan akibat dokumen penempatan yang dimanipulasi. Realitas empiris ini menegaskan bahwa lemahnya pengawasan pada proses rekrutmen merupakan hulu atau akar utama dari seluruh rangkaian penderitaan dan penipuan yang dialami pekerja migran.[11]

Timbulnya berbagai modus penipuan dan manipulasi dalam proses rekrutmen tersebut secara yuridis mengindikasikan adanya kelonggaran dan kelemahan struktural dalam tata kelola pengawasan kelembagaan. Berdasarkan struktur tata negara dan pembagian urusan pemerintahan dalam UU PPMI, Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) selaku lembaga nonkementerian bersama dengan Dinas Tenaga Kerja di tingkat pemerintahan daerah memegang otoritas penuh untuk mengawasi legalitas operasional Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Namun, sinergitas fungsi kontrol antar-instansi ini sering kali berjalan pasif, berjalan secara sektoral, dan cenderung bersifat represif-insidental, di mana tindakan hukum baru diambil setelah kasus penipuan meledak dan menimbulkan korban di lapangan.

Sebagai bentuk perlindungan terhadap PMI, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi yang mengatur tata kelola penempatan dan perlindungan pekerja migran. Salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab memberikan perlindungan kepada PMI sejak sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja[12]. Dalam undang-undang tersebut

[7] Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

[8] *Ibid.*, Pasal 49.

[9] Mohammad Mova Al 'Afghani, *Hukum Otonomi Daerah dan Tata Kelola Pelayanan Publik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), hal. 204.

[10] Roni Sulistyanto, "Penegakan Hukum Terhadap Sindikat Penipuan Lowongan Kerja Internasional Berbasis Online Scamming," *Jurnal Hukum dan Pasar Modal*, Vol. 14, No. 1, 2024, hal. 59.

[11] Bagus Anwar, "Perlindungan Hukum Korban Penipuan Perekrutan Tenaga Kerja Berbasis Digital," *Jurnal Yudisial*, Vol. 17, No. 2, 2025, hal. 188.

[12] Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 5 dan Pasal 6.

juga diatur mengenai mekanisme perekrutan, perizinan perusahaan penempatan, serta pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah guna mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja migran.[13]

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap perekrutan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri berdasarkan regulasi yang berlaku?
2. Bagaimana bentuk pengawasan terhadap perekrutan Pekerja Migran Indonesia guna mencegah penipuan kerja diluar negeri?

C. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum terhadap Perekrutan Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri

Pengaturan atau Aturan Hukum merupakan sekumpulan norma yang mengatur tingkah laku perseorangan maupun kelompok dalam Masyarakat, yang diakui dan ditegakkan oleh pihak berwenang. Di dalam negara ini negara kita Indonesia yang sangat menjunjung tinggi hukum. Aturan hukum menjadi landasan utama dalam mengatur hubungan antar warga negara, hubungan antara warga negara dengan pemerintah, serta sebagai sarana dalam hal menyelesaikan berbagai konflik yang terjadi di Indonesia ini.[14] Tujuan utama pengaturan ini ialah mewujudkan keamanan, keadilan serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak setiap orang.[15]

Pengaturan mengenai perekrutan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan salah satu unsur penting dalam sistem pelindungan pekerja migran yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Kehadiran pengaturan tersebut merupakan wujud tanggung jawab negara dalam menjamin hak konstitusional setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Dibandingkan dengan pengaturan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 membawa perubahan paradigma yang cukup mendasar. Apabila sebelumnya kebijakan lebih berorientasi pada penempatan tenaga kerja, maka regulasi yang berlaku saat ini lebih menitikberatkan pada aspek pelindungan pekerja migran secara menyeluruh sejak sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah kembali ke Indonesia. Perubahan orientasi tersebut menunjukkan komitmen negara dalam mencegah berbagai bentuk pelanggaran terhadap hak-hak pekerja migran, seperti perdagangan orang, kerja paksa, kekerasan, eksploitasi, maupun bentuk pelanggaran hak asasi manusia lainnya.[16] pengaturan perekrutan tidak semata-mata dimaksudkan sebagai prosedur administratif dalam penempatan tenaga kerja ke luar negeri, melainkan sebagai instrumen hukum yang bertujuan menciptakan proses perekrutan yang berlandaskan pada prinsip kepastian hukum, keadilan, kemanfaatan, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.[17] Oleh karena itu, seluruh tahapan perekrutan, mulai dari penyampaian informasi, pendaftaran, seleksi, verifikasi dokumen, pendidikan dan pelatihan, hingga proses penempatan, harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan tersebut memiliki arti penting karena tahap perekrutan merupakan fase yang paling rentan terhadap praktik penipuan, pemalsuan dokumen, pungutan yang tidak sah, maupun perekrutan ilegal yang berpotensi merugikan calon pekerja migran.[18]

Tujuan utama pengaturan perekrutan adalah memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat dalam proses penempatan Pekerja Migran Indonesia. Kepastian hukum merupakan salah satu prinsip fundamental dalam negara hukum yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[19] Dalam penyelenggaraan perekrutan PMI, kepastian hukum diwujudkan melalui pengaturan yang jelas mengenai persyaratan calon pekerja migran, pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, kewajiban Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), tata cara perekrutan, serta mekanisme pembinaan

[13] Ibid., Pasal 69 sampai Pasal 75.

[14] Admin, "aturan hukum: definisi, fungsi, dan peran dalam Masyarakat", FH UMA, 11 September 2024, https://hukum.uma.ac.id/aturan-hukum-definisi-fungsi-dan-peran-dalam Masyarakat/ (diakses pada 13 Juli 2026).

[15] Nur Solikin, Hukum, Masyarakat dan Penegakan Hukum, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2019), hlm 9-10.

[16] *Ibid.*, Pasal 3 jo. Pasal 7.

[17] Jimly Asshiddiqie, *Gagasan Negara Hukum Indonesia*, (Jakarta: LP3ES, 2011), hlm. 42.

[18] Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017*, *Op. Cit.*, Pasal 2 jo. Pasal 4.

[19] Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 28D ayat (1).

dan pengawasan. Kejelasan norma tersebut memberikan pedoman bagi setiap pihak mengenai hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing sehingga mampu mengurangi terjadinya penyimpangan maupun tindakan yang bertentangan dengan hukum. Selain itu, kepastian hukum juga menjadi landasan bagi pemerintah dalam melakukan penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi selama proses perekrutan.[20] Selain memberikan kepastian hukum, pengaturan perekrutan juga bertujuan mencegah praktik perekrutan ilegal yang selama ini menjadi salah satu persoalan utama dalam tata kelola pekerja migran di Indonesia. Perekrutan yang dilakukan oleh individu ataupun badan usaha yang tidak memiliki izin resmi sering kali berujung pada berbagai tindak pidana, seperti penipuan, perdagangan orang (*human trafficking*), kerja paksa (*forced labour*), maupun eksploitasi ekonomi terhadap calon pekerja migran. Oleh sebab itu, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menetapkan bahwa perekrutan hanya dapat dilaksanakan oleh pihak yang memenuhi persyaratan hukum dan berada di bawah pengawasan pemerintah. Di samping itu, pemerintah diberikan kewenangan untuk melakukan pembinaan, pengawasan, serta menjatuhkan sanksi administratif maupun sanksi lainnya kepada pihak yang melanggar ketentuan. Dengan demikian, pengaturan tersebut memiliki fungsi preventif dalam mencegah terjadinya pelanggaran hukum sebelum calon pekerja migran diberangkatkan ke negara tujuan.[21]

Pengaturan perekrutan juga diarahkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak calon Pekerja Migran Indonesia. Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, calon pekerja migran berhak memperoleh informasi yang benar mengenai kesempatan kerja, kondisi kerja di negara tujuan, pendidikan dan pelatihan kerja, pelayanan yang profesional tanpa diskriminasi, perlindungan hukum, serta dokumen penempatan yang sah.[22] Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara tidak hanya berperan dalam memfasilitasi penempatan tenaga kerja ke luar negeri, tetapi juga memastikan bahwa setiap calon pekerja migran memahami hak dan kewajibannya sebelum diberangkatkan. Pemenuhan hak-hak tersebut merupakan langkah penting dalam meminimalkan risiko penipuan yang sering kali terjadi akibat kurangnya informasi atau penggunaan dokumen yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum.[23]

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menegaskan bahwa pelindungan terhadap pekerja migran dilakukan secara berkesinambungan, yaitu sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pada tahap sebelum bekerja, pelindungan diberikan melalui pelindungan administratif dan pelindungan teknis. Pelindungan administratif meliputi pemeriksaan kelengkapan serta keabsahan dokumen penempatan dan pemenuhan persyaratan kerja, sedangkan pelindungan teknis dilakukan melalui penyediaan informasi, pendidikan dan pelatihan, kepesertaan jaminan sosial, fasilitasi pemenuhan hak calon pekerja migran, pelayanan terpadu satu atap, serta pembinaan dan pengawasan oleh pemerintah. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa proses perekrutan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelindungan pekerja migran yang bertujuan mengurangi risiko terjadinya penipuan maupun pelanggaran hak sejak awal proses penempatan.[24]

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa tujuan pengaturan perekrutan Pekerja Migran Indonesia memiliki keterkaitan yang erat antara satu dengan yang lainnya. Kepastian hukum menjadi dasar penyelenggaraan perekrutan yang tertib, sedangkan pencegahan perekrutan ilegal merupakan bentuk pelindungan preventif terhadap calon pekerja migran. Di sisi lain, jaminan terhadap hak-hak calon pekerja migran serta pelindungan sejak tahap sebelum bekerja menunjukkan bahwa negara berupaya mewujudkan sistem perekrutan yang aman, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, pengaturan perekrutan tidak hanya dimaksudkan untuk mengatur prosedur penempatan tenaga kerja ke luar negeri, tetapi juga sebagai instrumen hukum dalam memberikan pelindungan hak asasi manusia serta mewujudkan tata kelola migrasi tenaga kerja yang bertanggung jawab.[25]

Persyaratan bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan salah satu aspek penting dalam sistem pelindungan pekerja migran yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pengaturan mengenai persyaratan tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa

[20] Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017*, *Op. Cit.*, Pasal 5 jo. Pasal 38.
[21] *Ibid.*, Pasal 51 jo. Pasal 82.
[22] *Ibid.*, Pasal 6 ayat (1).
[23] Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan: Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 89.
[24] Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017*, *Op. Cit.*, Pasal 7 jo. Pasal 8.
[25] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 112.

setiap warga negara yang akan bekerja di luar negeri telah memenuhi ketentuan hukum, persyaratan administratif, kondisi kesehatan, serta kompetensi kerja yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Selain berfungsi sebagai syarat formal dalam proses penempatan, ketentuan tersebut juga menjadi bentuk pelindungan hukum yang bersifat preventif guna mengurangi risiko terjadinya perekrutan ilegal, eksploitasi tenaga kerja, perdagangan orang, maupun bentuk pelanggaran hak-hak pekerja migran di negara penempatan. Oleh sebab itu, setiap calon PMI wajib memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, Beberapa persyaratan utama antara lain sebagai berikut:

a. Persyaratan Usia Minimun
b. Memiliki Kompetensi Kerja
c. Persyaratan Kesehatan Jasmani dan Rohani
d. Kelengkapan Dokumen Administrasi
e. Persyaratan Lain Sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan

Mekanisme perekrutan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan serangkaian proses yang harus dilalui oleh setiap calon pekerja migran sebelum ditempatkan di negara tujuan. Proses tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan persyaratan administratif, tetapi juga menjadi bagian dari sistem pelindungan hukum yang bertujuan menjamin hak-hak calon pekerja migran sejak tahap sebelum bekerja. Oleh karena itu, setiap tahapan perekrutan wajib dilaksanakan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia beserta peraturan pelaksanaannya.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menandai perubahan kebijakan dalam penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Jika sebelumnya kebijakan lebih berorientasi pada penempatan tenaga kerja ke luar negeri, kini pelindungan pekerja migran menjadi fokus utama. Perubahan tersebut tercermin dalam pengaturan proses sebelum bekerja yang dilaksanakan secara terencana, transparan, dan berada di bawah pengawasan pemerintah. Dengan demikian, mekanisme perekrutan tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan pasar kerja internasional, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap calon pekerja migran dari risiko penipuan, eksploitasi, perdagangan orang, serta berbagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia.

Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan bagian dari penyelenggaraan pelindungan pekerja migran yang dilaksanakan melalui pembagian kewenangan kepada beberapa institusi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pembagian kewenangan tersebut dimaksudkan agar setiap tahapan perekrutan dapat berlangsung secara terarah, terkoordinasi, dan memiliki kepastian hukum. Dengan adanya pengaturan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak, proses perekrutan diharapkan dapat dilaksanakan secara efektif, transparan, dan akuntabel, sekaligus memberikan pelindungan kepada calon Pekerja Migran Indonesia sejak tahap sebelum bekerja sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.[26] Menurut Bagir Manan, distribusi kewenangan yang tegas antarorgan pemerintahan merupakan syarat utama terciptanya tertib administrasi publik dan efektivitas pelayanan negara.[27]

Pelaksanaan perekrutan tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat, tetapi juga melibatkan pemerintah daerah, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), serta Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Setiap institusi memiliki kewenangan yang berbeda sesuai dengan fungsi yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Meskipun demikian, seluruh kewenangan tersebut saling melengkapi dalam mewujudkan proses perekrutan yang sesuai dengan ketentuan hukum. Pembagian tugas tersebut juga memberikan kejelasan mengenai pihak yang bertanggung jawab apabila terjadi penyimpangan atau pelanggaran dalam penyelenggaraan perekrutan.

Pemerintah pusat mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam penyelenggaraan perekrutan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, pemerintah pusat berwenang menetapkan kebijakan nasional, menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pelindungan Pekerja Migran Indonesia.[28] Kewenangan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah pusat berfungsi sebagai regulator yang bertanggung jawab memastikan seluruh proses perekrutan berjalan sesuai dengan prinsip kepastian hukum, keadilan, dan pelindungan hak asasi manusia. Selain berperan dalam pembentukan kebijakan, pemerintah pusat juga memiliki kewenangan untuk menjalin kerja

[26] *Ibid.*, Pasal 30 jo. Pasal 32.
[27] Bagir Manan, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Pusat Studi Hukum UII, 2004), hlm. 76.
[28] Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017*, *Op. Cit.*, Pasal 33.

sama dengan negara tujuan penempatan melalui perjanjian bilateral maupun bentuk kerja sama internasional lainnya. Kerja sama tersebut bertujuan memberikan jaminan pelindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia, baik yang berkaitan dengan hubungan kerja, standar upah, jaminan sosial, mekanisme penyelesaian perselisihan, maupun pemenuhan hak-hak pekerja selama bekerja di luar negeri. Dengan demikian, kewenangan pemerintah pusat tidak hanya bersifat nasional, tetapi juga mencakup upaya diplomasi dalam rangka memperkuat pelindungan warga negara Indonesia di luar negeri. Pemerintah pusat juga berwenang menentukan negara tujuan penempatan berdasarkan hasil evaluasi terhadap sistem ketenagakerjaan, tingkat keamanan, serta jaminan pelindungan hukum di negara tujuan. Penilaian tersebut dilakukan sebagai langkah preventif agar penempatan hanya dilaksanakan pada negara yang mampu memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja migran Indonesia. Sebaliknya, apabila suatu negara dinilai belum memenuhi standar pelindungan atau berpotensi membahayakan keselamatan pekerja migran, pemerintah dapat menunda bahkan menghentikan penempatan ke negara tersebut sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pemerintah pusat memiliki tanggung jawab melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap seluruh penyelenggaraan perekrutan Pekerja Migran Indonesia. Pembinaan dilakukan melalui penyusunan pedoman pelaksanaan, peningkatan kapasitas aparatur, koordinasi dengan kementerian dan lembaga terkait, serta evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan di daerah. Sementara itu, pengawasan bertujuan memastikan bahwa proses perekrutan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum serta mencegah berbagai bentuk pelanggaran, seperti perekrutan tanpa izin, pemalsuan dokumen, pungutan di luar ketentuan, maupun praktik perdagangan orang yang mengatasnamakan penempatan tenaga kerja.Pemerintah pusat juga memiliki kewenangan menjatuhkan sanksi administratif kepada P3MI yang terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan. Kewenangan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah pusat tidak hanya berfungsi sebagai pembuat kebijakan, tetapi juga sebagai pengawas yang bertanggung jawab menjaga kepatuhan seluruh pihak terhadap hukum. Melalui pembinaan dan pengawasan yang dilaksanakan secara konsisten, pemerintah diharapkan mampu mewujudkan sistem perekrutan yang tertib, transparan, serta memberikan pelindungan yang optimal bagi calon Pekerja Migran Indonesia.

Selain pemerintah pusat, pemerintah daerah memiliki kedudukan yang penting dalam penyelenggaraan perekrutan Pekerja Migran Indonesia (PMI) karena berinteraksi secara langsung dengan masyarakat di daerah asal calon pekerja migran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, pemerintah provinsi serta pemerintah kabupaten/kota diberikan kewenangan untuk melaksanakan pelindungan pekerja migran sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.[29] Peran tersebut menjadi sangat strategis mengingat sebagian besar tahapan awal perekrutan, seperti penyebarluasan informasi, pendataan, dan verifikasi persyaratan administrasi, dilaksanakan di daerah asal calon pekerja migran. Salah satu tugas pemerintah daerah adalah menyediakan informasi yang benar, jelas, dan mudah diakses mengenai prosedur penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri. Informasi tersebut mencakup persyaratan bekerja di luar negeri, mekanisme perekrutan yang sesuai dengan ketentuan hukum, hak dan kewajiban pekerja migran, negara tujuan penempatan, serta berbagai risiko yang mungkin dihadapi selama masa kerja. Penyampaian informasi secara terbuka merupakan bentuk pelindungan preventif agar masyarakat memiliki pemahaman yang memadai dan tidak mudah menjadi korban perekrutan oleh pihak yang tidak memiliki izin atau menawarkan proses penempatan di luar prosedur yang berlaku. Selain memberikan informasi, pemerintah daerah juga bertanggung jawab melakukan pendataan terhadap calon Pekerja Migran Indonesia. Pendataan tersebut meliputi identitas calon pekerja migran, domisili, tingkat pendidikan, kompetensi, serta negara tujuan penempatan. Data yang diperoleh menjadi dasar dalam pelaksanaan pembinaan, pengawasan, dan koordinasi dengan instansi terkait selama proses penempatan berlangsung. Di samping itu, ketersediaan data yang akurat juga memudahkan pemerintah dalam memberikan pelindungan apabila pekerja migran mengalami permasalahan selama bekerja di luar negeri.

Pelaksanaan proses perekrutan, pemerintah daerah turut memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi yang diperlukan oleh calon Pekerja Migran Indonesia. Fasilitasi tersebut dapat berupa pelayanan penerbitan dokumen kependudukan, pemberian surat keterangan sesuai ketentuan,

[29] Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017*, *Op. Cit.*, Pasal 36 jo. Pasal 37.

serta koordinasi dengan instansi yang berwenang untuk memastikan keabsahan dokumen. Pelayanan administrasi yang tertib akan mendukung terciptanya proses perekrutan yang legal dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Fungsi pengawasan juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kewenangan pemerintah daerah. Pengawasan dilakukan terhadap setiap kegiatan perekrutan yang berlangsung di wilayahnya, termasuk mengidentifikasi pihak-pihak yang melakukan perekrutan tanpa izin atau bertentangan dengan ketentuan hukum. Dalam pelaksanaannya, pemerintah daerah berkoordinasi dengan BP2MI, dinas yang membidangi ketenagakerjaan, kepolisian, serta aparat penegak hukum lainnya guna mencegah dan menindak praktik perekrutan ilegal. Kerja sama antarlembaga tersebut menjadi langkah penting dalam memperkuat pengawasan terhadap proses perekrutan Pekerja Migran Indonesia

Hak dan kewajiban dalam proses perekrutan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pengaturan tersebut bertujuan menciptakan keseimbangan antara hak yang harus diperoleh dan kewajiban yang wajib dipenuhi oleh setiap pihak yang terlibat, baik calon Pekerja Migran Indonesia, pemerintah, maupun Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Dengan adanya pembagian hak dan kewajiban yang jelas, proses perekrutan diharapkan dapat berlangsung secara tertib, transparan, akuntabel, serta memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang optimal bagi calon pekerja migran.[30]

Proses perekrutan calon Pekerja Migran Indonesia memiliki hak untuk memperoleh informasi yang benar, lengkap, dan mudah dipahami mengenai kesempatan kerja, persyaratan penempatan, kondisi kerja, besaran upah, serta hak dan kewajiban selama bekerja di negara tujuan. Selain itu, calon pekerja migran juga berhak memperoleh pelayanan yang profesional tanpa diskriminasi, mengikuti pendidikan dan pelatihan, menjalani pemeriksaan kesehatan, memperoleh perlindungan terhadap dokumen pribadinya, serta menandatangani perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di sisi lain, calon Pekerja Migran Indonesia berkewajiban memenuhi seluruh persyaratan yang telah ditetapkan, memberikan data dan dokumen yang benar, mengikuti setiap tahapan perekrutan, menaati prosedur penempatan yang sah, serta melaksanakan isi perjanjian kerja dengan penuh tanggung jawab. Pemenuhan hak dan kewajiban tersebut menjadi dasar untuk menjamin bahwa proses perekrutan berlangsung secara legal dan memberikan perlindungan hukum sejak sebelum bekerja.[31]

Pemerintah sebagai penyelenggara pelindungan juga memiliki hak dan kewajiban dalam proses perekrutan. Pemerintah berhak melakukan pembinaan, pengawasan, evaluasi, serta mengambil tindakan terhadap setiap pelanggaran yang terjadi dalam proses penempatan Pekerja Migran Indonesia. Di samping itu, pemerintah berkewajiban menyusun kebijakan, menetapkan norma, standar, prosedur, dan kriteria penyelenggaraan perekrutan, menyediakan informasi mengenai kesempatan kerja di luar negeri, memfasilitasi pelayanan administrasi, melakukan pembinaan kepada masyarakat, serta mengawasi pelaksanaan perekrutan agar berjalan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pelaksanaan kewajiban tersebut merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam memberikan pelindungan kepada warga negara yang akan bekerja di luar negeri sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.[32]

B. Bentuk Pengawasan terhadap Perekrutan Pekerja Migran Indonesia Guna Mencegah Penipuan Kerja di Luar Negeri

Pengawasan merupakan salah satu komponen utama dalam pelaksanaan sistem pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), terutama pada tahap perekrutan sebelum calon pekerja migran diberangkatkan ke negara tujuan. Keberadaan pengawasan diperlukan untuk menjamin agar seluruh rangkaian proses perekrutan dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku serta mampu mencegah timbulnya kerugian terhadap calon pekerja migran. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pengawasan tidak hanya memiliki fungsi untuk mengidentifikasi adanya pelanggaran, tetapi juga berperan sebagai langkah pencegahan guna mengurangi kemungkinan terjadinya penyimpangan sejak awal proses perekrutan.[33]

Kaitannya dengan perekrutan Pekerja Migran Indonesia, pengawasan memiliki peranan yang sangat strategis karena proses perekrutan merupakan tahapan awal yang memiliki tingkat

[30] *Ibid.*, Pasal 6 jo. Pasal 42.

[31] *Ibid.*, Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2).
[32] *Ibid.*, Pasal 30.
[33] *Ibid.*, Pasal 69.

kerawanan tinggi terhadap berbagai bentuk pelanggaran hukum. Praktik seperti perekrutan oleh pihak yang tidak memiliki izin, pemberian informasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kenyataan, penggunaan dokumen yang tidak sah, pembebanan biaya di luar ketentuan, hingga praktik perdagangan orang sering kali terjadi akibat lemahnya pengawasan dalam tahap awal penempatan pekerja migran. Oleh karena itu, pengawasan terhadap perekrutan menjadi salah satu instrumen hukum yang bertujuan memastikan terpenuhinya hak serta perlindungan calon Pekerja Migran Indonesia sebelum memasuki hubungan kerja di luar negeri.[34]

Pengaturan mengenai pengawasan terhadap perekrutan Pekerja Migran Indonesia secara khusus terdapat dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa pelindungan terhadap pekerja migran dilakukan secara menyeluruh melalui tiga tahapan, yaitu pelindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pada tahap sebelum bekerja, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelindungan administratif dan teknis yang salah satunya diwujudkan melalui pelaksanaan pembinaan serta pengawasan terhadap proses perekrutan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia.[35] Pelaksanaan pengawasan berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat, tetapi juga melibatkan pemerintah daerah serta berbagai lembaga terkait sesuai dengan kewenangan masing-masing. Pemerintah pusat memiliki peran dalam menetapkan kebijakan nasional, menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria penyelenggaraan pelindungan PMI, sekaligus melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan sistem pelindungan secara nasional. Sementara itu, pemerintah daerah memiliki peran penting dalam melakukan pengawasan di tingkat daerah, khususnya terhadap aktivitas perekrutan yang berlangsung di wilayah asal calon pekerja migran.

Selain pengawasan terhadap penyelenggara pemerintahan, pengawasan juga diarahkan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) sebagai pihak yang secara langsung melaksanakan kegiatan perekrutan dan penempatan pekerja migran. Sebagai badan usaha yang diberikan kewenangan untuk melakukan penempatan, P3MI wajib menjalankan seluruh tahapan sesuai dengan ketentuan hukum, mulai dari penyampaian informasi kepada calon pekerja migran, proses seleksi, pemenuhan persyaratan administrasi, hingga pelaksanaan penempatan ke negara tujuan. Oleh sebab itu, pengawasan terhadap P3MI menjadi hal yang penting untuk memastikan kewenangan tersebut dijalankan secara bertanggung jawab serta tidak disalahgunakan sehingga merugikan calon pekerja migran.[36]

Pelaksanaan pengawasan terhadap perekrutan Pekerja Migran Indonesia juga diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Peraturan tersebut mengatur lebih lanjut mengenai pelaksanaan pelindungan, pembinaan, dan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan pekerja migran. Dengan adanya berbagai ketentuan hukum tersebut, dapat dipahami bahwa pengawasan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang bertujuan menciptakan proses perekrutan yang tertib, transparan, aman, serta memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat.[37]

Bentuk-Bentuk Pengawasan terhadap Perekrutan Pekerja Migran Indonesia dibagi menjadi tiga bentuk pengawasan :

a. Pengawasan Administratif terhadap Perekrutan Pekerja Migran Indonesia
b. Pengawasan Pencegahan *(Preventif)* terhadap Perekrutan Pekerja Migran Indonesia
c. Pengawasan Penindakan (Represif),

Pelaksanaan pengawasan terhadap perekrutan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan bagian dari suatu sistem yang melibatkan berbagai lembaga dengan kewenangan masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengawasan tersebut tidak dapat dilakukan oleh satu pihak saja karena proses perekrutan PMI terdiri atas berbagai tahapan, mulai dari penyampaian informasi, pendaftaran, seleksi, pemenuhan persyaratan, hingga keberangkatan ke negara tujuan. Maka dari itu diperlukan pembagian tugas, kewenangan, serta koordinasi antarinstansi agar seluruh tahapan perekrutan dapat terlaksana secara tertib, transparan, dan memberikan pelindungan hukum bagi calon pekerja migran.

[34] *Ibid.*, Pasal 7 jo. Pasal 8.
[35] *Ibid.*, Pasal 33 jo. Pasal 36.
[36] *Ibid.*, Pasal 52 jo. Pasal 69.
[37] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6691, Pasal 86.

Kewenangan pemerintah pusat dalam melakukan pengawasan juga mencakup pengendalian terhadap kegiatan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Sebagai pihak yang diberikan kewenangan untuk melaksanakan perekrutan dan penempatan, P3MI wajib menjalankan kegiatan sesuai dengan izin serta ketentuan hukum yang berlaku. Oleh sebab itu, pemerintah pusat memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa P3MI tidak melakukan tindakan yang menyimpang, seperti perekrutan tanpa prosedur resmi, pemberian informasi yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya, pembebanan biaya yang tidak diperbolehkan, maupun penempatan pekerja migran melalui jalur ilegal. Melalui fungsi tersebut, pemerintah pusat berperan sebagai pengarah sekaligus pengendali agar sistem perekrutan PMI tetap berjalan sesuai dengan prinsip hukum.

Selain pemerintah pusat, pemerintah daerah juga memiliki peran penting dalam pelaksanaan pengawasan karena memiliki hubungan langsung dengan masyarakat sebagai calon pekerja migran. Pemerintah daerah bertanggung jawab melakukan pemantauan terhadap kegiatan perekrutan yang berlangsung di wilayahnya, khususnya terhadap pihak-pihak yang menawarkan pekerjaan di luar negeri tanpa memiliki kewenangan atau izin resmi. Peran tersebut menjadi penting karena proses awal perekrutan sering kali terjadi di lingkungan masyarakat daerah asal calon pekerja migran.

Pemerintah daerah juga berperan memberikan sosialisasi dan edukasi hukum kepada masyarakat mengenai tata cara bekerja di luar negeri melalui jalur yang sah. Informasi mengenai persyaratan, prosedur keberangkatan, hak dan kewajiban pekerja migran, serta risiko perekrutan ilegal menjadi bagian penting dalam meningkatkan kesadaran hukum masyarakat. Dengan adanya pemahaman tersebut, calon pekerja migran diharapkan mampu mengenali proses perekrutan yang sesuai dengan ketentuan hukum dan menghindari tawaran kerja yang berpotensi menjadi bentuk penipuan.

Selain melakukan pengawasan secara langsung, pemerintah daerah juga perlu membangun koordinasi dengan berbagai pihak terkait, seperti BP2MI, dinas yang membidangi ketenagakerjaan, kepolisian, serta aparat penegak hukum lainnya. Koordinasi tersebut diperlukan dalam melakukan pencegahan maupun penanganan terhadap dugaan pelanggaran dalam proses perekrutan. Melalui kerja sama antarinstansi, pengawasan dapat dilakukan secara lebih menyeluruh sehingga berbagai bentuk perekrutan ilegal dapat dicegah sejak tahap awal.

Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan pengawasan terhadap perekrutan PMI. BP2MI bertugas melaksanakan kebijakan pelindungan pekerja migran melalui kegiatan pelayanan, pembinaan, pengawasan, serta koordinasi dengan berbagai pihak yang berkaitan dengan penyelenggaraan penempatan PMI. Dalam proses perekrutan, BP2MI berperan memastikan bahwa calon pekerja migran mengikuti prosedur resmi serta memperoleh pelindungan hukum sebelum diberangkatkan ke negara tujuan.

BP2MI juga berperan dalam upaya pencegahan terhadap praktik perekrutan ilegal melalui penyediaan informasi, pengawasan terhadap proses penempatan, serta kerja sama dengan pemerintah daerah dan aparat penegak hukum. Peran tersebut menjadi penting untuk mengurangi risiko terjadinya penipuan kerja, perdagangan orang, maupun eksploitasi terhadap calon pekerja migran akibat keberangkatan melalui jalur yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Sementara itu, P3MI sebagai pihak yang secara langsung melaksanakan perekrutan dan penempatan PMI memiliki tanggung jawab untuk memastikan seluruh proses berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Meskipun P3MI merupakan salah satu pihak yang menjadi objek pengawasan pemerintah, perusahaan tersebut juga memiliki kewajiban melakukan pengawasan internal terhadap kegiatan perekrutan yang dilaksanakan. P3MI wajib memastikan bahwa informasi yang diberikan kepada calon pekerja migran bersifat benar dan tidak menyesatkan, dokumen telah diperiksa keabsahannya, serta seluruh tahapan perekrutan dilakukan berdasarkan prosedur resmi.

Kepatuhan P3MI terhadap ketentuan hukum merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan sistem perekrutan yang aman dan memberikan perlindungan kepada calon pekerja migran. Apabila P3MI tidak menjalankan kewajibannya dengan baik, maka dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keberangkatan tanpa dokumen yang sah, ketidaksesuaian pekerjaan dengan perjanjian kerja, maupun kerugian akibat biaya yang tidak sesuai aturan. Oleh karena itu, pengawasan terhadap P3MI menjadi salah satu aspek utama dalam mencegah terjadinya penipuan kerja dan memastikan terlaksananya sistem perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang sesuai dengan prinsip perlindungan hukum.

Pemberian sanksi terhadap pelanggaran dalam proses perekrutan Pekerja Migran Indonesia merupakan salah satu bentuk pelaksanaan penegakan hukum yang bertujuan memastikan sistem pelindungan pekerja migran berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sanksi diberikan kepada pihak yang terbukti melakukan pelanggaran sebagai bentuk pertanggungjawaban atas tindakan yang dilakukan sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dalam penyelenggaraan perekrutan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, setiap pelanggaran terhadap ketentuan mengenai perekrutan dan penempatan dapat dikenakan sanksi sesuai dengan bentuk serta tingkat pelanggaran yang dilakukan. Penerapan sanksi tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa seluruh pihak yang terlibat, terutama Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab serta tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan calon pekerja migran.

Terhadap P3MI yang melakukan pelanggaran administratif, pemerintah dapat memberikan sanksi administratif berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Bentuk sanksi tersebut dapat berupa teguran tertulis, penghentian sementara kegiatan, pembekuan izin, sampai dengan pencabutan izin operasional perusahaan. Pengenaan sanksi administratif dilakukan apabila ditemukan pelanggaran, seperti tidak menjalankan kewajiban dalam proses perekrutan, memberikan informasi yang tidak sesuai kepada calon pekerja migran, melaksanakan penempatan tidak sesuai prosedur, atau mengabaikan kewajiban yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Selain sanksi administratif, pelanggaran yang memenuhi unsur tindak pidana dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perbuatan seperti perekrutan tanpa izin, penggunaan dokumen palsu, penipuan terhadap calon pekerja migran, maupun tindakan yang berkaitan dengan perdagangan orang merupakan bentuk pelanggaran serius yang dapat menimbulkan pertanggungjawaban pidana. Proses penegakan hukum pidana dilaksanakan oleh aparat penegak hukum melalui tahapan penyelidikan, penyidikan, hingga proses pemeriksaan di pengadilan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

Penerapan sanksi terhadap pelanggaran perekrutan Pekerja Migran Indonesia menunjukkan bahwa fungsi pengawasan tidak hanya terbatas pada kegiatan pemantauan dan penemuan adanya penyimpangan, tetapi juga mencakup tindakan hukum terhadap pihak yang melakukan pelanggaran. Keberadaan mekanisme sanksi yang tegas diharapkan mampu meningkatkan kepatuhan pihak penyelenggara penempatan serta mencegah berkembangnya praktik perekrutan ilegal yang dapat menyebabkan penipuan kerja, eksploitasi, dan pelanggaran terhadap hak-hak calon pekerja migran. Keberhasilan pengawasan terhadap perekrutan Pekerja Migran Indonesia sangat bergantung pada efektivitas pelaksanaan penegakan hukum melalui penerapan sanksi yang konsisten. Pengawasan yang disertai dengan mekanisme sanksi yang jelas akan memperkuat sistem pelindungan pekerja migran serta mendukung terciptanya proses perekrutan yang sesuai dengan prinsip legalitas, transparansi, dan tanggung jawab hukum.

Walaupun mekanisme pengawasan terhadap perekrutan Pekerja Migran Indonesia telah memiliki dasar hukum yang jelas melalui berbagai peraturan perundang-undangan, dalam pelaksanaannya masih terdapat sejumlah kendala yang dapat memengaruhi efektivitas pelindungan terhadap calon pekerja migran. Hambatan tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek kelembagaan, tetapi juga dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya pengawasan, tingkat pemahaman hukum masyarakat, serta masih adanya praktik perekrutan ilegal yang dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan. Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas penegakan hukum dipengaruhi oleh lima faktor utama, yakni faktor hukumnya sendiri, penegak hukum, sarana/fasilitas, masyarakat, dan kebudayaan.[38]

Salah satu kendala yang masih ditemukan dalam pelaksanaan pengawasan adalah rendahnya pemahaman sebagian masyarakat mengenai prosedur resmi untuk bekerja di luar negeri. Minimnya pengetahuan mengenai mekanisme penempatan yang sesuai dengan ketentuan hukum menyebabkan sebagian calon pekerja migran mudah menerima tawaran dari pihak yang tidak memiliki izin resmi. Kondisi tersebut sering dimanfaatkan oleh perekrut ilegal dengan menawarkan berbagai janji, seperti pekerjaan yang mudah, upah yang tinggi, maupun keberangkatan dalam waktu singkat tanpa melalui prosedur penempatan yang sah. Selain faktor kesadaran hukum masyarakat, keterbatasan kapasitas pengawasan juga menjadi hambatan

[38] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 8.

dalam menjangkau seluruh aktivitas perekrutan PMI.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum mengenai perekrutan Pekerja Migran Indonesia telah diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia beserta berbagai peraturan pelaksanaannya. Pengaturan tersebut mencakup prosedur perekrutan, persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pekerja migran, kewajiban Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), serta bentuk pelindungan yang diberikan pada tahap sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah berakhirnya masa kerja. Meskipun kerangka hukum yang tersedia telah memberikan kepastian hukum, implementasinya masih menghadapi berbagai permasalahan. Hal tersebut terlihat dari masih ditemukannya praktik perekrutan oleh pihak yang tidak memiliki izin, penyampaian informasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya, pemalsuan dokumen, serta penempatan pekerja migran melalui jalur nonprosedural. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan regulasi belum sepenuhnya sejalan dengan tujuan pembentukan peraturan perundang-undangan.
2. Pengawasan terhadap proses perekrutan Pekerja Migran Indonesia memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan perlindungan kepada calon pekerja migran sekaligus mencegah terjadinya penipuan kerja di luar negeri. Pengawasan tersebut dilaksanakan melalui mekanisme preventif, administratif, dan represif yang melibatkan pemerintah pusat, pemerintah daerah, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), dinas yang membidangi ketenagakerjaan, serta Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Akan tetapi, pelaksanaan pengawasan belum berjalan secara optimal karena masih dihadapkan pada berbagai hambatan, antara lain terbatasnya jumlah dan kapasitas aparat pengawas, belum efektifnya koordinasi antarlembaga, rendahnya tingkat kesadaran hukum masyarakat, serta berkembangnya praktik perekrutan ilegal yang memanfaatkan teknologi digital. Oleh sebab itu, diperlukan penguatan sistem pengawasan yang lebih terpadu, adaptif, dan berkelanjutan agar pelindungan hukum terhadap calon Pekerja Migran Indonesia dapat diwujudkan secara optimal serta mampu menekan terjadinya penipuan kerja di luar negeri.

B. Saran

1. Pemerintah perlu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pengaturan hukum mengenai perekrutan Pekerja Migran Indonesia melalui penyempurnaan kebijakan yang relevan dengan perkembangan praktik ketenagakerjaan, optimalisasi pembinaan dan pengawasan terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), serta penerapan sanksi administratif maupun pidana secara konsisten terhadap setiap pelanggaran yang terjadi. Di samping itu, evaluasi terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan perlu dilakukan secara berkala agar sistem pelindungan pekerja migran tetap mampu menjawab berbagai tantangan dan perkembangan modus pelanggaran yang terus berkembang.
2. Pemerintah bersama BP2MI, pemerintah daerah, dinas ketenagakerjaan, aparat penegak hukum, dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) perlu memperkuat koordinasi dan sinergi dalam penyelenggaraan pengawasan terhadap proses perekrutan pekerja migran. Upaya tersebut hendaknya didukung oleh pemanfaatan teknologi informasi untuk pengawasan berbasis digital, peningkatan edukasi dan literasi hukum kepada masyarakat, serta penegakan hukum yang cepat, tegas, dan berkesinambungan terhadap praktik perekrutan ilegal. Dengan demikian, proses perekrutan Pekerja Migran Indonesia dapat diselenggarakan secara legal, transparan, akuntabel, serta mampu memberikan jaminan perlindungan hukum yang lebih efektif bagi setiap calon pekerja migran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Afghani, Mohammad Mova Al, 2021, *Hukum Otonomi Daerah dan Tata Kelola Pelayanan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Angger Sigit dan Meylani Chahyaningsih, 2016, *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*, Yogyakarta: Pustaka Yustia.

Asikin, Zainal, 2020, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Asshiddiqie, Jimly, 2011, *Gagasan Negara Hukum Indonesia*, Jakarta: LP3ES.

Asshiddiqie, Jimly, 2018, *Menuju Negara Hukum yang Demokratis*, Jakarta: PT Buana Ilmu Populer.

Asshiddiqie, Jimly, 2021, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.

Asyhadie, Zaeni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan: Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Hadjon, Philipus M., 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.

Hadjon, Philipus M., 2019, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

HR, Ridwan, 2016, *Hukum Administrasi Negara*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Husni, Lalu, 2016, *Hukum Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, Bandung: PT Alumni.

Husni, Lalu, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Iqbal, Lalu Muhammad, 2021, *Hukum Migrasi Internasional dan Perlindungan Tenaga Kerja*, Yogyakarta: Deepublish.

Manan, Bagir, 2004, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Pusat Studi Hukum UII.

Marigan, Masry S., 2004, *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Marzuki, Peter Mahmud, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Muchsan, 2000, *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Yogyakarta: Liberty.

Rahardjo, Satjipto, 2010, *Masalah Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*, Bandung: Sinar Baru.

Rahardjo, Satjipto, 2019, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Rhamdani, Benny, 2022, *Transformasi Kelembagaan BP2MI dalam Memerangi Sindikat Penempatan Ilegal*, Jakarta: Keberlanjutan Press.

Sigit, Angger dan Meylani Chahyaningsih, 2016, *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*, Yogyakarta: Pustaka Yustia.

Soekanto, Soerjono, 2014, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Solikin, Nur, 2019, *Hukum, Masyarakat dan Penegakan Hukum*, Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Suratman, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: Rajawali Pers.

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6691.

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pemeriksaan Kesehatan Calon Pekerja Migran Indonesia. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 314.

Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 09 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1373.

Jurnal

Bagus Anwar, "Perlindungan Hukum Korban Penipuan Perekrutan Tenaga Kerja Berbasis Digital," *Jurnal Yudisial*, Vol. 17, No. 2, 2025.

Benny Rhamdani, *Transformasi Kelembagaan BP2MI dalam Memerangi Sindikat Penempatan Ilegal*, Jakarta: Keberlanjutan Press, 2022.

Harkristuti Harkrisnowo, "Hukum Pidana dan Tantangan Perlindungan Tenaga Kerja Migran," *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 7, No. 4, 2024.

Roni Sulistyanto, "Penegakan Hukum Terhadap Sindikat Penipuan Lowongan Kerja Internasional Berbasis Online Scamming," *Jurnal Hukum dan Pasar Modal*, Vol. 14, No. 1, 2024.

Yati Nurhayati, Ifrani, dan M. Yasir Said, *"Metodologi Normatif dan Empiris dalam Perspektif Ilmu Hukum"*, Jurnal Penelitian Hukum Indonesia, Vol. 2 No. 1, 2021.

Sumber Internet dan Artikel Digital

Admin, 2024, "Aturan Hukum: Definisi, Fungsi, dan Peran dalam Masyarakat," *Fakultas Hukum Universitas Medan Area*, 11 September, https://hukum.uma.ac.id/aturan-hukum-definisi-fungsi-dan-peran-dalam Masyarakat/ (diakses pada 13 Juli 2026).

Wordnesia, 2026, "Definisi Pekerja Migran Indonesia Menurut UU," *Wordnesia.id*, https://wordnesia.id/info/definisi-pekerja-migran-indonesia/ (diakses pada 13 Juli 2026).