

Walaupun telah banyak diberitakan, namun penyalur tetap melakukan rekrutmen terhadap calon PMI (CPMI) secara ilegal. Pada tanggal 12 Agustus 2022, pemerintah berhasil menggagalkan pemberangkatan 212 orang CPMI hasil rekrutmen ilegal di Bandara Kualanamu yang akan diberangkatkan ke Kamboja (kompas.com, 25 Agustus 2022). Proses rekrutmen ilegal tentunya berkontribusi pada terjadinya PMI ilegal. Menurut Kepala BP2MI, jumlah PMI ilegal sudah mencapai 4,6 juta orang. Jumlah ini lebih besar dari PMI legal yang jumlahnya 4,4 juta orang (liputan6.com, 9 Maret 2022).

Maraknya permasalahan PMI yang berakar pada masalah rekrutmen ilegal tentunya sangat bertentangan dengan asas perlindungan PMI, yaitu antiperdagangan manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 2 huruf h Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI). Oleh karena itu, tulisan ini membahas mengenai pengaturan rekrutmen CPMI; penyebab terus terjadinya rekrutmen ilegal terhadap CPMI; dan upaya hukum untuk mengatasi maraknya rekrutmen ilegal.

Pengaturan Rekrutmen PMI

Menurut Hasibuan, rekrutmen merupakan usaha mencari dan memengaruhi calon tenaga kerja agar bersedia melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan (Pane, 2019:1). Hasibuan merupakan salah satu ahli yang memandang luas mekanisme rekrutmen. Menurutnya rekrutmen meliputi proses penarikan, seleksi,

penempatan, orientasi, dan induksi (Pane, 2019: 4). Tidak semua ahli memiliki pandangan serupa, ada yang berpendapat proses rekrutmen diawali ketika pelamar dicari dan diakhiri ketika lamaran mereka diserahkan atau diterima oleh perusahaan. Dalam hal ini, proses seleksi tidak termasuk ke dalam rangkaian rekrutmen (Syafri dan Alwi, 2014: 45).

UU PPMI tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan rekrutmen. Kata rekrutmen disebutkan dalam Surat Izin Perekrutan PMI (SIP2MI); penjelasan umum terkait salah satu layanan yang diberikan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) PMI; dan penjelasan asas antiperdagangan manusia. Hanya saja dari pengertian SIP2MI yang merupakan izin yang dipergunakan untuk menempatkan CPMI (Pasal 1 angka 17 UU PPMI), dapat disimpulkan bahwa UU PPMI menganut pandangan rekrutmen dalam arti luas karena menjangkau kegiatan penempatan.

Luasnya jangkauan dari kegiatan rekrutmen ini tentunya membutuhkan pengaturan yang jelas. Hanya saja, UU PPMI tidak mengatur secara jelas kegiatan rekrutmen, misalnya terkait proses kelengkapan data, keabsahan dokumen [Pasal 8 ayat (2)], sosialisasi informasi, dan permintaan PMI [Pasal 11 ayat (2)]. Kedua kegiatan yang merupakan bagian dari rekrutmen ini hanya dinyatakan sebagai “pelindungan”, bukan secara tegas diatur sebagai “proses” yang dipersyaratkan sebelum bekerja.

Berkaitan dengan proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja, Pasal 12 ayat (1) UU PPMI mendelegasikan pada Kepala Badan Pelindungan PMI (BP2MI) untuk membuat peraturan. Peraturan tersebut baru terbentuk lima tahun kemudian yaitu pada 4 Juli 2022 melalui Perka BP2MI No. 7 Tahun 2022

tentang Proses Sebelum Bekerja Bagi CPMI. Keterlambatan pembentukan Perka tentu mengganggu pelaksanaan dari UU PPMI. Berdasarkan Pasal 90 UU PPMI, aturan pelaksana harusnya sudah terbentuk 2 tahun semenjak UU PPMI diundangkan.

Berkaitan dengan informasi kerja, Pasal 11 ayat (2) UU PPMI mengatur bahwa sosialisasi informasi dan permintaan PMI dilakukan oleh pemerintah daerah (pemda) kabupaten/kota dengan melibatkan aparat pemerintahan desa. Hanya saja berdasarkan Perka BP2MI No. 7 Tahun 2022, kewenangan pemberian informasi kerja diperluas dapat dilakukan oleh Kemenaker, BP2MI, BP3MI, LTSA PMI, dinas provinsi, dinas kabupaten/kota, pemerintah desa. Keberagaman pemberi informasi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian informasi. Ditambah lagi berdasarkan Pasal 3 ayat (5) Perka BP2MI No. 7 Tahun 2022, informasi juga berkaitan dengan biaya yang dibebankan pada CPMI. Padahal berdasarkan Pasal 30 ayat (1) UU PPMI, PMI tidak dikenakan biaya penempatan.

Peraturan pelaksana selanjutnya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI (PP No. 59 Tahun 2021). Aturan terkait rekrutmen yang perlu dicermati dalam PP ini adalah terkait verifikasi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan. Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) peraturan tersebut, kegiatan ini dapat dilakukan oleh BP2MI, pejabat fungsional pengantar kerja atau petugas yang ditunjuk oleh dinas ketenagakerjaan. Aturan ini berpotensi menimbulkan irisan kewenangan yang dapat bermuara pada tarik-menarik kepentingan antarinstansi.

Rekrutmen PMI secara Ilegal

Rekrutmen PMI secara ilegal berarti proses rekrutmen PMI yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Rekrutmen dilakukan oleh pihak yang tidak dapat atau tidak mau memenuhi persyaratan administrasi pendirian Perusahaan Penempatan PMI (P3MI). Mereka beranggapan bahwa pemenuhan persyaratan administrasi justru akan menyusahkan dan akan menjadi target pengawasan. Pihak ini biasa disebut dengan calo, penyalur, atau perekrut. Mereka biasanya mendapat keuntungan besar dari proses rekrutmen ilegal ini.

Para calo mendekati CPMI agar bersedia menjadi tenaga kerja ilegal dengan menawarkan gaji yang besar, kualifikasi rendah, dan proses yang mudah. Bahkan CPMI diberikan sejumlah uang muka. Orang terdekat seperti keluarga dan tetangga CPMI juga dipengaruhi supaya dapat membujuk CPMI untuk berangkat. Mereka juga diberikan sejumlah uang. Selain dengan mendekati langsung CPMI, keluarga, dan tetangganya, calo juga menggunakan iklan lowongan pekerjaan di media sosial. Bahkan berkaitan dengan kasus Kamboja, para PMI yang direkrut ilegal dipekerjakan untuk merekrut kembali CPMI lainnya (riaul.com, 11 Juli 2022). Mereka juga “diperjualbelikan” antara perusahaan satu dengan lainnya. Dari modus rekrutmen PMI ilegal ini tergambar pentingnya CPMI mendapatkan informasi kerja yang benar. Informasi tersebut tidak hanya terkait dengan lowongan pekerjaan akan tetapi juga risiko apabila direkrut secara ilegal dan prosedur pemberangkatan yang benar.

Secara hukum, pelaku rekrutmen ilegal dapat dijerat dengan dengan

UU Keimigrasian, UU Administrasi Kependudukan, UU PPMI, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang. Berdasarkan peraturan tersebut, para perekrut ilegal ini diancam dengan sanksi penjara dan denda yang cukup berat. Selain itu terkait TPPO, bagi penyelenggara negara yang terlibat, sanksi pidananya ditambah sepertiga dan diberhentikan secara tidak hormat dari jabatannya (Pasal 8 UU No. 21 Tahun 2007).

Permasalahannya adalah proses penegakan hukum terhadap para calo maupun oknum yang merekrut CPMI secara ilegal ini sangat minim. Misalnya, kasus rekrutmen ilegal CPMI ke Kamboja, hingga saat ini baru sebagian kecil calo yang tertangkap dan mayoritas penangkapan dilakukan pada saat kasus viral. Seperti kasus Kamboja, setidaknya baru 3 kali dilakukan penangkapan, yaitu *pertama*, pada bulan Juli 2022, terhadap 3 tersangka. *Kedua*, pada 18 Agustus 2022, terhadap 5 orang, dua di antaranya yang merupakan penyandang dana masih buron. Terbaru, tanggal 25 Agustus 2022, Polda Kepri kembali menangkap 2 orang. Hanya saja yang tertangkap biasanya perekrut atau koordinator lapangan saja. Sedangkan penyandang dana dan aktor intelektual di belakang kasus sulit terjamah hukum. Penegakan hukum tebang pilih tentunya tidak akan menimbulkan efek jera bagi pelaku.

Keberangkatan 212 CPMI yang berhasil digagalkan di Kualanamu Sumatera Utara, menunjukkan besarnya dana yang digunakan, luasnya target wilayah, serta

masifnya strategi pengiklanan dan pemanfaatan perangkat teknologi. Proses rekrutmen ini sangat terorganisasi sehingga memunculkan istilah mafia rekrutmen/perekrutan PMI ilegal.

Upaya Hukum Mengatasi Maraknya Rekrutmen Ilegal

Rekrutmen baik dalam lingkup luas maupun sempit merupakan rangkaian beberapa kegiatan. Supaya rangkaian kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik, maka perlu dirumuskan dalam suatu sistem. Menurut Friedman (2011: 5), sistem hukum dibentuk atas 3 komponen, yaitu substansi, struktur, dan budaya hukum. Berkaitan dengan rekrutmen PMI, ada beberapa substansi hukum yang perlu diperbaiki yaitu:

- a. aturan rekrutmen perlu diperjelas, terutama dalam UU PPMI. Kegiatan apa saja yang termasuk di dalamnya perlu dirumuskan. Apakah benar sampai penempatan atau hanya terkait penyampaian informasi dan pendaftaran. Tujuannya untuk memberikan kepastian hukum terkait kegiatan rekrutmen.
- b. aturan terkait instansi yang berwenang memberikan informasi kerja kepada masyarakat perlu disinkronkan. Berdasarkan UU PPMI, alur informasi kerja seharusnya dari pemerintah pusat kemudian disampaikan ke pemerintah daerah provinsi kemudian oleh provinsi disampaikan kepada pemerintah kabupaten/kota. Perka BP2MI No. 7 Tahun 2022 seharusnya menyesuaikan dengan aturan ini. Selain itu informasi biaya penempatan dalam Perka BP2MI No. 7 Tahun 2022 perlu disinkronkan dengan aturan *zero cost* dalam Pasal 30 UU PPMI.

Penguatan peraturan ini dapat dilakukan oleh DPR RI bersama dengan pemerintah, baik dalam menjalankan fungsi legislasi maupun pengawasan. Struktur hukum rekrutmen juga perlu diperkuat. Struktur hukum berkaitan dengan proses penegakan hukum oleh aparat penegak hukum. Supaya penegakan hukum tidak tebang pilih, maka mafia rekrutmen PMI harus diberantas.

Pemerintah perlu belajar pada pemberantasan mafia tanah. Ada 3 hal yang dapat dilakukan, yaitu dengan meningkatkan koordinasi antar-instansi, penerapan sanksi yang tegas, dan pemberitaan massif di media (realestat.id, 17 Februari 2021). Selain penguatan substansi dan struktur hukum, budaya ketaatan hukum masyarakat dan aparat penegak hukum perlu dibangun.

Peraturan perundang-undangan hendaknya tidak hanya memberikan sanksi yang berat terhadap pihak yang tidak menaati hukum, akan tetapi perlu juga memberikan penghargaan (*reward*) bagi aparat penegak hukum yang berhasil mencegah terjadinya rekrutmen ilegal. *Reward* juga dapat diberikan pada P3MI yang sukses menyalurkan PMI dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penutup

Dari pembahasan terkait aturan rekrutmen CPMI terlihat bahwa ada ketidakjelasan pengaturan terkait mekanisme rekrutmen dalam UU PPMI. Ketidakjelasan dapat bermuara pada terjadinya ketidakpastian hukum.

Selain ketidakjelasan, terdapat ketidaksinkronan aturan pemberian

informasi antara UU PPMI dengan aturan pelaksanaannya. Proses penegakan hukum terhadap pelanggaran juga dilakukan secara tebang pilih. Kelemahan aturan dan ketidaktegasan proses penegakan hukum telah mengakibatkan maraknya rekrutmen ilegal. Oleh karena itu, rekrutmen PMI perlu diatur dalam satu sistem yang tidak hanya mengatur tentang substansi rekrutmen akan tetapi juga kelembagaan dan budaya ketaatan hukum.

Melalui fungsi legislasi, DPR RI bersama pemerintah perlu melakukan revisi terhadap UU PPMI supaya rekrutmen diatur lebih jelas dalam suatu sistem. Selain itu, melalui fungsi pengawasan, Komisi IX dan Tim Pengawas DPR RI untuk Pelindungan PMI perlu mendesak pemerintah untuk melakukan sinkronisasi peraturan, meningkatkan proses penegakan hukum, dan memberantas mafia rekrutmen PMI.

Referensi

“Berangkat ke Kamboja dengan Pesawat Carter, 212 Calon TKI Ilegal Ditangkap di Kualanamu”, 25 Agustus 2022, <https://medan.kompas.com/read/2022/08/25/060000478/berangkat-ke-kamboja-dengan-pesawat-carter-212-calon-tki-ilegal-ditangkap-di>, diakses 12 September 2022.

“Dunia desak kamboja benahi kasus perdagangan manusia dan Penipuan Jaringan China”, 7 September 2022, <https://www.voaindonesia.com/a/dunia-desak-kamboja-benahi-kasus-perdagangan-manusia-dan-penipuan-jaringan>

- china/6734505.html, diakses 12 September 2022.
- Friedman, Lawrence M. 2011. *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*. Bandung: Nusa Media.
- “Kepala BP2MI Sebut Ada 4,4 Juta Pekerja Migran Indonesia Bekerja di Berbagai Negara”, 9 Maret 2022, <https://www.liputan6.com/regional/read/4907223/kepala-bp2mi-sebut-ada-44-juta-pekerja-migran-indonesia-bekerja-di-berbagai-negara>, diakses 12 September 2022.
- Pane, Sri Gustina. 2019. Pengaruh Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal UISU*, Vol. 1, No. 17.
- “Pengiriman PMI ke Kamboja, Polda Kepri Tetapkan Tiga Tersangka”, 11 Juli 2022, <https://www.riau1.com/berita/kepulauan-riau/1657515717-pengiriman-pmi-ke-kamboja-polda-kepri-tetapkan-tiga-tersangka>, diakses 7 September 2022.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang.
- “Viral 54 WNI Disekap di Kamboja, Korban Melapor ke Tiktok”, 28 Juli 2022, <https://www.medcom.id/internasional/asia-pasifik/RkjepGgb-viral-54-wni-disekap-di-kamboja-korban-melapor-ke-tiktok>, diakses 31 Agustus 2022.



Luthvi Febryka Nola
luthvi.nola@dpr.go.id

Luthvi Febryka Nola, S.H., M.Kn., menyelesaikan pendidikan S1 Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Padjajaran pada tahun 2003 dan pendidikan S2 Kenotariatan di Universitas Indonesia pada tahun 2009. Saat ini menjabat sebagai Peneliti Muda Hukum Perdata pada Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI. Beberapa karya tulis ilmiah yang dipublikasikan antara lain: “Permasalahan Hukum dalam Praktik *Pre-Project Selling Apartemen*” (2017); Perjanjian Kemitraan Vs Perjanjian Kerja bagi Pengemudi Ojek Online” (2018); dan “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Terkait Kedudukan Upah Pekerja dalam Kepailitan” (2019).

Info Singkat

© 2009, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI
<http://puslit.dpr.go.id>
ISSN 2088-2351

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi tulisan ini tanpa izin penerbit.