



Analisis Tata Kelola Pekerja Migran Indonesia Oleh BP3MI Sulawesi Tenggara Terhadap Maraknya Pekerja Migran Non-Prosedural

La Ode Agus Said¹, LM Syuhada Ridzky², Munawir Makmur³, Sitti Hairani Idrus⁴
Muh. Rijal⁵

¹*laodeagussaid@uho.ac.id, Universitas Halu Oleo, Kendari 93232, Sulawesi Tenggara, Indonesia*

²*syuhadaanggara@gmail.com, Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara, Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia*

³*munawirmakmur7@gmail.com, Universitas Halu Oleo, Kendari 93232, Sulawesi Tenggara, Indonesia*

⁴*sitihairani@uho.ac.id, Universitas Halu Oleo, Kendari 93232, Sulawesi Tenggara, Indonesia*

⁵*muh.rijalhaseng@uho.ac.id, Universitas Halu Oleo, Kendari 93232, Sulawesi Tenggara, Indonesia*

Abstract

This study aims to analyze the governance of Indonesian migrant workers by the BP3MI of Southeast Sulawesi in addressing the rise of non-procedural migrant workers. The focus lies on evaluating the effectiveness of BP3MI in promoting transparency, accountability, and justice for migrant workers. A qualitative descriptive approach was employed. The findings indicate that labor market information is accessible through official websites, and outreach activities have been conducted. However, formal cooperation has only been established with 4 out of 17 regencies/municipalities. Current training schemes are mainly oriented toward the domestic labor market, and many regions lack the budgetary capacity to support training programs. In terms of accountability, BP3MI collaborates with consular offices (KJRI/KBRI) and law enforcement to prevent irregular migration. Justice is upheld through equal treatment and transparent information dissemination, with BP2MI and regional BP3MI acting solely as facilitators in the worker selection process without direct intervention. These measures aim to ensure the protection and fair treatment of all migrant workers.

Keywords: Procedural and Non-Procedural Migrant Workers; Transparency; Accountability; Justice.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tata kelola pekerja migran oleh BP3MI Sulawesi Tenggara dalam menangani maraknya pekerja migran non-prosedural. Fokus penelitian mencakup sejauh mana efektivitas BP3MI dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan keadilan bagi pekerja migran. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa informasi ketenagakerjaan telah diakses secara terbuka melalui situs resmi dan sosialisasi aktif dilakukan. Namun, kerjasama formal baru mencakup 4 dari 17 kabupaten/kota. Skema pelatihan masih terbatas pada kebutuhan domestik, dan belum semua daerah siap dari sisi anggaran. Dalam aspek akuntabilitas, BP3MI bekerja sama dengan KJRI/KBRI serta aparat penegak hukum untuk mencegah migrasi non-prosedural. Keadilan dijalankan melalui perlakuan setara dan transparansi dalam penyediaan informasi tanpa intervensi seleksi pekerja. BP2MI dan BP3MI bertindak sebagai fasilitator dalam memastikan perlindungan dan hak pekerja migran terpenuhi secara adil.

Kata Kunci: Pekerja Migran Prosedural dan Non-Prosedural; Transparansi; Akuntabilitas; Keadilan.

1. Pendahuluan

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, pasal 28D ayat 2 menegaskan bahwa: setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam mencari pekerjaan, warga negara Indonesia (WNI) memiliki kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat masing-masing individu. Selama 5 tahun terakhir, tepatnya sejak tahun 2018–2022, jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya, seperti yang terlihat pada grafik berikut.



Sumber: Diolah dari *Website* Badan Pusat Statistik (2018–2022)

Gambar 1. Jumlah Angkatan Kerja Indonesia

Tingginya jumlah angkatan kerja di Indonesia tentunya harus sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Tidak hanya bekerja di Indonesia, WNI juga berhak untuk mencari pekerjaan di luar negeri. Industri pekerja migran Indonesia saat ini telah berkembang pesat dengan jumlah pekerja yang terlibat cukup besar. Oleh karena itu, mengelola pekerja migran menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah Indonesia. Berdasarkan laporan Data Penempatan PMI bulan Februari 2023 oleh BP2MI, jumlah penempatan PMI mengalami peningkatan, per Februari 2023 saja, terdapat 24.798 penempatan di berbagai negara, dibandingkan dengan Februari 2022 sebanyak 5.658 penempatan. Dalam kurun waktu Februari ini, mayoritas PMI ditempatkan di sektor formal dengan jumlah 14.645, sedangkan pada sektor informal 10.153 penempatan. Selanjutnya Berdasarkan laporan Bank Indonesia, jumlah pekerja migran Indonesia diperkirakan sebanyak 3,37 juta orang hingga kuartal III/2022. Jumlah itu telah lebih tinggi 3,4% dibandingkan sepanjang tahun 2021 yang sebanyak 3,25 juta orang. Meski naik, angka tersebut masih lebih rendah dibandingkan sebelum masa pandemi Covid-19.

Pemerintah harus sangat memperhatikan tata kelola pekerja migran Indonesia. Fokus tata kelola harus dioptimalkan untuk meningkatkan layanan penempatan dan perlindungan, pelatihan yang lebih baik, koordinasi antar kementerian, dan sistem pengawasan yang efisien. Dengan tata kelola yang baik, jumlah pekerja migran dapat terus meningkat seiring pemulihan ekonomi dan memberikan kontribusi yang lebih besar untuk pembangunan Indonesia. Menurut Kaufmann et al. (2000) menyatakan bahwa ada tiga pandangan tentang tatakelola (*governance*): pertama, proses dengan mana pemerintahan dipilih, diselenggarakan, dijaga akuntabilitasnya, diawasi, dan diganti; kedua, kemampuan pemerintah untuk mengelola sumber daya secara efektif dan membuat dan menerapkan regulasi dan kebijakan; ketiga, kesempatan bagi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan dan berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan. Oleh karena itu, tatakelola yang baik mencakup aspek politik, ekonomi, dan sosial. Semua aspek ini saling berhubungan dan berdampak pada pertumbuhan dan kesejahteraan masyarakat. Sehingga, penyelenggaraan tata kelola (*governance*) merupakan aspek penting dari upaya meningkatkan pemahaman calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang akan bekerja di luar negeri. Dengan adanya pemahaman yang baik terkait proses bekerja di luar negeri diharapkan persoalan PMI dapat diminimalisir, terlebih terkait kasus keberangkatan secara unprosedural. Khusus di wilayah Sulaewsi Tenggara, tanggung jawab itu diemban oleh Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Sulawesi Tenggara sebagai ujung tombak dari proses penyelenggaraan tata kelola pekerja migran.

Melalui analisis dalam penelitian ini, tidak saja dalam kerangka upaya lebih memahami kebutuhan pekerja migran, tetapi juga untuk mengidentifikasi cara-cara di mana hak dan kesejahteraan mereka dapat dilindungi dan dipromosikan dengan lebih baik. Ini menjadi krusial, tidak hanya bagi pekerja migran itu sendiri, melainkan bagi keluarga, komunitas, dan masyarakat tempat mereka tinggal dan bekerja, terutama bagi otoritas yakni BP3MI Sulawesi Tenggara dalam menyelenggarakan proses manajerial atau *governance* yang baik. Berdasarkan data BP3MI Sulawesi Tenggara tahun 2022, telah tercatat tujuh destinasi negara tujuan bagi PMI asal Sulawesi Tenggara. Tujuh negara itu adalah Hongkong 74 orang, Jepang 14 orang, Taiwan 8 orang, Arab Saudi 6 orang, Papua New Guinea 5 orang, Malaysia 5 orang, Italia 3 orang. Selanjutnya berdasarkan jajak pendapat yang mengemuka saat Rapat Koordinasi (Rakor) Sinergitas Pelindungan PMI yang melibatkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Nakertrans) 17 kabupaten/kota di Sulawesi Tenggara,

dinyatakan bahwa Sulawesi Tenggara masih menjadi salah satu provinsi penyumbang pekerja migran non-prosedural. Berdasarkan media cetak Kendari Pos (2022) dilansir pada bula April menguraikan tentang keberhasilan BP3MI dalam menggagalkan praktik human trafficking bagi empat orang warga Sulawesi Tenggara. Mereka berhasil diselamatkan dari tindakan perdagangan manusia bermodus Pekerja Migran Indonesia atau PMI.

2. Kerangka Teori

Teori tata kelola (*governance*) adalah suatu konsep yang berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi, institusi, atau pemerintahan dijalankan dan dikelola. Konsep tata kelola berfokus pada cara-cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui sistem pengambilan keputusan yang baik dan proses manajemen yang efektif. Menurut World Bank (2015), tata kelola adalah suatu proses interaksi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta dalam menentukan kebijakan dan melakukan tindakan yang mempengaruhi kehidupan dan kesejahteraan masyarakat. Konsep tata kelola menekankan pada partisipasi publik, transparansi, akuntabilitas, dan pengelolaan risiko yang baik. Selanjutnya *United Nation Development Program* (UNDP) 1997 dalam Mustafa (2014) menekankan bahwa tata kelola atau *good governance* mengemukakan bahwa karakteristik atau prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik, meliputi yakni: partisipasi, aturan hukum, transparansi, daya tanggap, berorientasi konsensus, berkeadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas dan visi strategis. Dengan demikian penjelasan dari berbagai ahli perihal tata kelola pemerintahan atau *good governance* menjelaskan bahwa dalam suatu pemerintahan akan berjalan dengan baik manakala dari berbagai prinsip diantaranya partisipasi, aturan hukum, transparansi, daya tanggap, berorientasi konsensus, berkeadilan, dapat dijalankan dengan baik dapat berjalan dalam birokrasi akan memberikan perubahan besar. Dalam penelitian, konsep tata kelola sering dikaitkan dengan indikator-indikator tertentu, seperti partisipasi publik, transparansi, akuntabilitas, pengelolaan risiko, dan kapasitas institusional.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 18 Tahun 2007 tentang Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah, melakukan pekerjaan, dengan menerima upah dari luar wilayah Republik Indonesia. Pekerja Migran merupakan orang yang bermigrasi dari wilayah kelahirannya ketempat lain dan kemudian bekerja di tempat yang baru tersebut dalam jangka waktu relatif menetap. Pekerjaan sebagai migran kini menjadi profesi yang semakin dikenal luas. Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian masyarakat Indonesia menunjukkan minat yang tinggi terhadap berbagai peluang kerja dalam sektor migrasi tenaga kerja internasional. (Longgarini et al., 2023). Terdapat beberapa alasan mengapa seseorang memutuskan untuk bekerja di luar negeri, Zanabazar et al (2021) dalam Urbanski, M (2022) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor penarik dan pendorong yang memengaruhi migrasi. Faktor penarik migrasi ialah faktor ekonomi, seperti kesempatan bekerja, tempat tinggal yang lebih baik dan standar kehidupan yang lebih tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja migran ilegal dapat memberikan kontribusi ekonomi yang signifikan bagi negara tujuan mereka, terutama dalam sektor informal. Pekerja migran non-prosedural dapat menimbulkan masalah sosial, seperti peningkatan tingkat kriminalitas dan penurunan kualitas hidup di daerah-daerah yang mereka huni. Studi yang dilakukan oleh Ruiz dan Vargas-Silva (2019) di Inggris menunjukkan bahwa keberadaan pekerja migran ilegal dapat menyebabkan ketidakamanan di beberapa daerah dan dapat mempengaruhi harga properti di daerah tersebut.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengembangkan konsep atau teori berdasarkan realitas empiris yang ditemukan di lapangan. Penelitian ini diarahkan untuk menjawab rumusan masalah serta memberikan gambaran menyeluruh mengenai fenomena pekerja migran non-prosedural di Sulawesi Tenggara. Secara khusus, penelitian ini akan menganalisis dan mengevaluasi fungsi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Sulawesi Tenggara dalam menjamin perlindungan bagi para pekerja migran. Fokus analisis tertuju pada sejauh mana BP3MI berhasil menangani maraknya pekerja migran non-prosedural yang tidak terdaftar secara resmi, serta mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam proses tersebut. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap persoalan-persoalan yang selama ini kurang terekspos, terutama terkait dengan upaya pemerintah dalam menangani pekerja migran non-prosedural. Mengacu pada pandangan Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Moleong (2004:4), metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang serta perilaku yang dapat diamati. Objek yang diteliti dianalisis secara mendalam melalui teknik analisis data kualitatif deskriptif, yang digunakan sebagai alat untuk membandingkan temuan di lapangan dengan fenomena aktual, guna mencapai tujuan dan sasaran penelitian secara komprehensif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Tata Kelola Pekerja Migran Indonesia

Tata kelola pekerja migran Indonesia oleh BP3MI Sulawesi Tenggara menyoroti masalah serius terkait maraknya individu yang berangkat tanpa mengikuti prosedur resmi. Fenomena ini menciptakan tantangan besar dalam perlindungan hak-hak pekerja, di mana banyak dari mereka terjebak dalam situasi eksploitasi dan penipuan oleh agen tidak resmi. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, BP3MI berfokus pada peningkatan kesadaran masyarakat melalui berbagai program edukasi dan sosialisasi mengenai pentingnya memilih jalur legal untuk bekerja di luar negeri. Selain itu, lembaga ini juga berperan dalam penegakan hukum terhadap praktik-praktik penyaluran yang tidak mematuhi

ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, BP3MI berkomitmen menciptakan sistem yang lebih transparan dan aman, serta memberikan dukungan bagi pekerja migran agar dapat menjalani pengalaman bekerja di luar negeri dengan penuh percaya diri dan perlindungan yang memadai. Tata kelola pekerja migran Indonesia, khususnya oleh BP3MI Sulawesi Tenggara, memiliki tantangan yang signifikan terkait maraknya pekerja migran non-prosedural. Dalam upaya mengatasi masalah ini, BP3MI perlu meningkatkan sosialisasi mengenai prosedur yang benar dalam migrasi kerja, serta memperkuat kerjasama dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, lembaga swadaya masyarakat, dan sektor swasta. Penyuluhan yang intensif di daerah asal pekerja migran dapat membantu masyarakat memahami risiko dan konsekuensi dari migrasi non-prosedural, seperti eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia.

4.2 Transparansi

Transparansi adalah prinsip yang menjamin bahwa setiap orang memiliki akses atau kebebasan untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, termasuk informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil yang dicapai. Transparansi berarti kebijakan yang dapat diawasi secara terbuka. Informasi, di sisi lain, berarti semua informasi tentang kebijakan pemerintah yang dapat diakses oleh masyarakat umum. Diharapkan persaingan politik yang sehat, toleransi, dan kebijakan yang didasarkan pada kepentingan publik akan muncul. Menurut Meutia (2000) Transparansi menciptakan kebijakan yang terbuka, memungkinkan masyarakat untuk dapat mengetahui informasi mencakup segala aspek kebijakan pemerintah yang tersedia dan dapat diakses oleh publik. Harapannya, keterbukaan informasi ini akan mendorong terciptanya iklim politik yang sehat dan sikap toleran. Transparansi merujuk pada prinsip keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya, yang memungkinkan semua pihak yang berkepentingan untuk mengakses informasi yang relevan. Dalam konteks transparansi dalam sektor ketenagakerjaan bekerja di luar negeri bahwa informasi dengan semakin mudah diakses melalui informasi resmi dari BP2MI, khususnya melalui platform online seperti www.bp2mi.co.id atau www.aim.bp2mi.co.id. Meski demikian, terdapat kesenjangan signifikan antara kemudahan akses informasi dan pemahaman mendalam mengenai prosedur resmi yang harus diikuti, terutama dalam penempatan kerja melalui metode Government to Government (G to G), Person to Person (P to P), dan jalur mandiri. Kurangnya pemahaman ini membuat banyak calon pekerja migran rentan terhadap risiko praktik non-prosedural atau ilegal, yang berpotensi menimbulkan masalah hukum, ekonomi, bahkan keselamatan bagi pekerja tersebut. Banyak calon pekerja yang terjebak dalam praktik non-prosedural akibat kurangnya informasi, sehingga calon pekerja mungkin tidak menyadari bahwa mereka membutuhkan dokumen lengkap dan sesuai dengan regulasi. Pentingnya edukasi dan sosialisasi ini tidak hanya mencakup informasi mengenai prosedur resmi, tetapi juga mengenai hak-hak pekerja migran, kewajiban pihak yang menyalurkan, serta mekanisme perlindungan yang tersedia.

Menurut Charles R. Wright dalam Sutaryo (2005) Sosialisasi adalah proses di mana individu mempelajari budaya kelompoknya dan menginternalisasi norma-norma sosial hingga tingkat tertentu, guna membantu mereka mempertimbangkan harapan-harapan lain yang ada. BP3MI Sulawesi Tenggara telah melaksanakan berbagai kegiatan sosialisasi untuk menyebarkan informasi mengenai program pelatihan dan peluang kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran serta partisipasi masyarakat dalam pengembangan keterampilan dan kesempatan kerja di daerah tersebut. Sosialisasi Program BP3MI Sulawesi Tenggara merupakan langkah krusial untuk meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai perlindungan hak-hak pekerja migran. Kegiatan sosialisasi untuk menyebarkan informasi terkait program-program pelatihan dan kesempatan kerja, dengan harapan dapat meningkatkan kesadaran dan keterlibatan masyarakat dalam pengembangan kompetensi dan peluang kerja di daerah diantaranya : Aula PLUT Dinas Koperasi, Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Wakatobi Tanggal 11 Mei 2024, Aula Politeknik Kesehatan Kendari Tanggal 26 Juli 2024, Universitas Mandala Waluya Kendari Tanggal 7 Mei 2024, Kecamatan Kaledupa Tanggal 7 Juli 2024, Balai Latihan Kerja Komunitas Karya Persada di Kabupaten Muna Tanggal 28 Maret 2024, Institut Kesehatan Dan teknologi Buton Raya Tanggal 22 Maret 2024.

Dalam sosialisasi non-formal, individu belajar tentang norma-norma sosial dan budaya yang lebih fleksibel, yang lebih dipengaruhi oleh pengalaman pribadi dan pengaruh dari lingkungan sosial mereka. Media sosial, misalnya, telah menjadi salah satu alat yang efektif dalam sosialisasi non-formal, karena informasi dapat disebarkan dengan cepat dan menjangkau audiens yang lebih luas, meskipun dengan tantangan terkait akurasi dan pemahaman. Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya BP3MI Sulawesi Tenggara baru menjalin MoU dengan 4 Kabupaten saja diantaranya (Wakatobi, Muna, Mubara Dan Buton) padahal di Sulawesi Tenggara terdapat 17 Kab/Kota. Sehingga di daerah lain nyaris tak terinformasi dengan baik tentang bagaimana tata cara dan prosedur ketika memutuskan untuk bekerja di luar negeri. Kurangnya MoU dengan kabupaten/kota lain di Sulawesi Tenggara menyebarkan informasi tentang tata cara dan prosedur bekerja di luar negeri tidak tersebar dengan merata. Akibatnya, masyarakat di daerah-daerah yang belum terjangkau kerjasama ini cenderung kurang memahami langkah-langkah yang benar dalam memutuskan untuk bekerja di luar negeri, termasuk hak-hak mereka sebagai pekerja migran dan potensi risiko yang dapat muncul jika mereka terjebak dalam jalur ilegal.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memperluas jangkauan sosialisasi dan kerja sama antara BP3MI dan seluruh kabupaten/kota di Sulawesi Tenggara, agar seluruh masyarakat memiliki pemahaman yang jelas dan benar tentang prosedur yang sesuai, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang lebih aman dan terinformasi dengan baik. Sebagai langkah untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya komitmen bersama melalui Memorandum of

Understanding (MoU) yang dapat menjadi landasan formal dalam membangun koordinasi dan sinergi antara BP3MI dan pemerintah daerah di seluruh wilayah Sulawesi Tenggara. Menurut Setiyaningsih & Budhisulistiyawati, (2020) Secara gramatikal Memorandum of Understanding (selanjutnya disebut MoU) diartikan sebagai nota kesepahaman. Dapat dirumuskan pengertian MoU adalah dasar penyusunan kontrak pada masa datang yang didasarkan pada hasil pemufakatan para pihak, baik secara tertulis maupun lisan.

4.3 Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan salah satu elemen penting yang memastikan pemerintah dan lembaga publik bertanggung jawab atas tindakan serta keputusan yang diambil. Tingkat akuntabilitas yang tinggi akan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan, menciptakan kondisi yang mendukung partisipasi masyarakat secara aktif dan meningkatkan kerjasama dalam upaya pembangunan yang berkelanjutan. Menurut Sedarmayanti (2004) mendefinisikan akuntabilitas sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan hasil, baik keberhasilan maupun kegagalan, dari pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Akuntabilitas dalam tata kelola pekerja migran sangatlah krusial untuk menjamin perlindungan hak-hak mereka serta meningkatkan kesejahteraan. Dalam hal ini, akuntabilitas berarti bahwa pemerintah dan lembaga terkait harus bertanggung jawab atas kebijakan dan tindakan yang mereka lakukan, serta memberikan keterbukaan dalam pengelolaan pekerja migran. Pengawasan dan pemantauan terhadap pekerja migran memiliki peran krusial dalam menjamin keselamatan serta kesejahteraan mereka selama bekerja di luar negeri. Upaya ini meliputi pemantauan terhadap kondisi kerja, pembayaran gaji, dan perlindungan atas hak-hak mereka. Dengan sistem pengawasan yang efektif, pemerintah dapat dengan segera mendeteksi dan menangani berbagai masalah, seperti eksploitasi atau penyimpangan dalam proses perekrutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BP3MI Sulawesi Tenggara menjalin kerjasama dan koordinasi dengan KJRI/KBRI terkait telah melakukan sistem pengawasan terhadap pekerja migran dirancang secara berjenjang dan berfokus pada pemantauan mereka selama terikat dalam kontrak kerja. Mengacu pada hasil penelitian bahwa BP3MI Sulawesi Tenggara telah melakukan Koordinasi antara balai daerah dan pihak kepolisian sangat penting untuk mencegah pengiriman pekerja migran non-prosedural. Tim harus bekerja sama dengan balai setempat untuk mencari informasi dari masyarakat, mengingat penampungan pekerja migran tersebar di berbagai daerah seperti Surabaya, Jawa, Jakarta, dan Jawa Barat. Kesulitan dalam melakukan pemeriksaan langsung di penampungan yang berbeda lokasi membuat komunikasi yang efektif dengan masyarakat menjadi kunci dalam mendeteksi dan mencegah keberangkatan pekerja migran yang tidak sesuai prosedur.

Pekerja migran yang terdaftar dalam sistem biometrik biasanya memiliki perjanjian kerja dan pendapatan yang mengatur hubungan mereka dengan pemberi kerja. Selain itu, dalam pencekalan dan deportasi terdapat dua kategori utama: pencekalan, di mana individu yang menggunakan visa wisata untuk bekerja tanpa kontrak kerja akan dipulangkan ke daerah asal, dan deportasi, di mana pekerja migran yang bekerja secara ilegal di negara tujuan, seperti Arab atau Malaysia, akan diproses untuk pemulangan setelah melalui penahanan di rumah penampungan dan pemeriksaan oleh KBRI. Proses pemulangan ini melibatkan koordinasi antara KBRI, BP2MI Jakarta, dan BP3MI di daerah. Banyak kasus ditemukan, termasuk pelanggaran hukum, namun sebagian besar pekerja migran yang dipulangkan tidak memiliki dokumen kontrak kerja yang sah.

Data hasil penelitian menunjukan bahwasanya jumlah pekerja migran Indonesia (PMI) yang terkendala, sakit, dan jenazah PMI berdasarkan daerah asal dari tahun 2021 hingga 2024. Dari total 17 daerah, Wakatobi mencatat angka tertinggi untuk PMI yang terkendala dengan 11 kasus pada 2021, meningkat drastis menjadi 31 pada 2023, sebelum turun menjadi 9 pada 2024. Muna juga menunjukkan angka yang signifikan dengan 36 kasus pada 2021, tetapi mengalami penurunan yang tajam menjadi 9 pada 2023 dan 10 pada 2024. Buton Tengah dan Konawe memiliki angka yang bervariasi, dengan Konawe mencatat 9 kasus pada 2023, namun kembali menurun menjadi 5 pada 2024. Dalam hal PMI yang sakit, angka tertinggi tercatat di Muna dengan 2 kasus pada tahun 2021 dan 2022, tetapi tidak ada laporan untuk tahun-tahun berikutnya. Di sisi lain, PMI yang sakit dari Konawe muncul dengan 1 kasus pada tahun 2023. Jumlah jenazah PMI juga menunjukkan variasi; Wakatobi mencatat 2 jenazah pada 2023, sedangkan daerah lain seperti Kendari dan Konawe juga melaporkan kasus dalam rentang waktu yang sama. Secara keseluruhan, jumlah pekerja migran yang terkendala mengalami fluktuasi, dengan total 87 kasus pada 2021, menurun menjadi 36 pada 2024. Hal ini mencerminkan tantangan yang dihadapi pekerja migran, serta pentingnya perhatian dan kebijakan yang lebih baik untuk mendukung mereka dan mencegah masalah serupa di masa depan.

4.4 Keadilan

Keadilan sering kali diuji dalam situasi-situasi yang penuh dengan ketegangan sosial, seperti ketidaksetaraan ekonomi atau diskriminasi rasial. Dalam banyak kasus, mereka yang terpinggirkan atau memiliki sedikit kekuasaan merasa bahwa keadilan sulit dijangkau karena adanya ketimpangan dalam akses terhadap peluang dan perlindungan hukum. Oleh karena itu, keadilan tidak hanya tercapai melalui sistem hukum yang baik, tetapi juga melalui kesadaran kolektif bahwa setiap individu berhak diperlakukan dengan hormat dan setara. Menurut Poluan, et.al (2021) menguraikan keadilan sangat penting bagi individu karena dapat memenuhi berbagai kebutuhan yang dijelaskan dalam motif ini. Selain itu, dapat ditambahkan informasi mengenai mengapa keadilan itu penting, meskipun tingkat

kepentingannya mungkin bervariasi tergantung pada individu dan situasi yang ada. Keadilan memiliki peran yang sangat vital dalam kehidupan individu, karena ia memenuhi berbagai kebutuhan dasar yang penting, seperti rasa aman, penghargaan, dan kesejahteraan. Mengacu pada hasil penelitian BP2MI Pusat dan BP3MI di daerah berfungsi sebagai fasilitator dalam proses seleksi pekerja migran, yang hanya melakukan verifikasi dokumen tanpa campur tangan, sementara proses wawancara dilakukan oleh negara tujuan, seperti Jepang, Korea, dan Jerman. Pekerja migran dapat mengakses informasi lowongan melalui website resmi BP2MI, baik di www.bp2mi.co.id maupun www.aim.bp2mi.co.id. Proses penempatan pekerja dilakukan melalui berbagai saluran, termasuk Government to Government (G to G), Private to Private (P to P), mandiri, serta melalui jalur Specified Skilled Worker (SSW) atau untuk kepentingan perusahaan tertentu. Tugas utama BP2MI adalah menjembatani calon pekerja dengan peluang kerja di luar negeri, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan menanggapi klaim terkait penipuan dengan penolakan tegas. BP2MI berkomitmen untuk memberikan layanan yang transparan dan akuntabel dalam proses penempatan pekerja migran, guna memastikan keamanan dan keberhasilan mereka di luar negeri. Keadilan dalam konteks penempatan pekerja migran sangat penting untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri tanpa diskriminasi. BP2MI berperan dalam menciptakan keadilan ini dengan menyediakan informasi yang transparan dan akurat tentang lowongan kerja, sehingga calon pekerja dapat membuat keputusan yang terinformasi. Selain itu, dengan tidak terlibat dalam proses rekrutmen, BP2MI memastikan bahwa semua calon pekerja diperlakukan secara adil dan setara, tanpa adanya favoritisme atau intervensi yang dapat merugikan individu tertentu. Proses verifikasi dokumen yang dilakukan oleh BP2MI juga bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, memastikan bahwa hanya calon yang memenuhi syarat yang dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya. Keadilan juga mencakup aspek perlindungan dari potensi eksploitasi dan penipuan yang sering kali dihadapi oleh pekerja migran. BP2MI berkomitmen untuk memberikan edukasi kepada calon pekerja mengenai hak-hak mereka dan risiko yang mungkin muncul selama proses penempatan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, tata kelola pekerja migran non-prosedural oleh BP3MI Sulawesi Tenggara mencakup tiga indikator utama: transparansi, akuntabilitas, dan keadilan. *Pertama*, dari sisi transparansi, informasi ketenagakerjaan luar negeri kini lebih mudah diakses melalui situs resmi BP2MI. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman prosedur resmi, khususnya terkait skema G to G, P to P, dan jalur mandiri. Sosialisasi telah dilakukan, namun jangkauan kerjasama BP3MI baru mencakup 4 dari 17 kabupaten/kota. Selain itu, banyak daerah belum siap secara anggaran dan fasilitas pelatihan, sehingga pelatihan masih terfokus pada pasar kerja domestik. *Kedua*, dalam hal akuntabilitas, BP3MI bekerja sama dengan KJRI/KBRI untuk menerapkan sistem pengawasan berjenjang terhadap pekerja migran selama masa kontrak. Koordinasi dengan kepolisian juga dilakukan untuk mencegah pengiriman non-prosedural. BP3MI juga menangani kasus pekerja migran tak terdokumentasi yang kerap mengalami kesulitan dalam proses pemulangan. *Ketiga*, prinsip keadilan diwujudkan dengan memastikan perlakuan yang setara bagi semua calon pekerja. BP2MI dan BP3MI bertindak sebagai fasilitator yang hanya memverifikasi dokumen tanpa intervensi. Informasi lowongan disediakan secara transparan agar calon pekerja dapat membuat keputusan yang adil dan berdasarkan informasi yang benar.

6. Daftar Pustaka

- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sejarah BP2MI. Diakses dari: <https://www.bp2mi.go.id/profil-sejarah>
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dashboard Command Center. Diakses pada 17 Mei 2024
- Kendari Pos. 2022. Fenomena Gunung Es PMI Ilegal, halaman 1 April 2022
- Kaufmann et al. (2000). Governance matters. Finance & Development, 10–13. <https://doi.org/10.4135/9781446288870.n3>
- 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. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3110>
- Meuthia. Ganie Rahman, “Good Governance, Prinsip, Komponen, dan Penerapannya” dalam Hak Asasi Manusia (Penyelenggaraan Negara Yang Baik), Penerbit Komnas HAM, Jakarta, 2000
- Moleong, Lexy, 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mustafa, Delly. 2014. *Birokrasi Pemerintah Edisi Revisi*. Penetbit Alfabeta Bandung.
- Poluan, Alfian R., dkk. 2021. *Keadilan Dalam Organisasi*. Unsrat Press.
- Ruiz, I., & Vargas-Silva, C. (2019). Immigration and crime in the UK: new evidence from a panel study. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(2), 318-336.
- Setiyaningsih, D., & Budhisulistiyawati, A. (2020). KEDUDUKAN DAN KEKUATAN HUKUM MeMoranduM of understanding (Mou) SEBAGAI TAHAP PRAKONTRAK (KAJIAN DARI SISI HUKUM PERIKATAN). *Jurnal Privat Law*, 8(2), 173. <https://doi.org/10.20961/privat.v8i2.48405>
- Undang-Undang No. 18 Tahun 2007 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Urbanski, M. (2022). Comparing Push and Pull Factors Affecting Migration. *Economies*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.3390/economies10010021>