PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI HONGKONG ATAS TINDAKAN *OVERCHARGING*

Churiya A'liya Septika

Universitas Islam Negeri Ali Rahmatullah
Jl. Major Sujadi Timur 46 Tulungagung
Email: churiyariya@gmail.com

M. Darin Arif Mu'allifin

Universitas Islam Negeri Ali Rahmatullah
Jl. Major Sujadi Timur 46 Tulungagung
Email: mda_mualifin@yahoo.com

Naskah dikirim: 5/6/2023, direvisi: 15/01/2024, diterima: 16/01/2024

Abstract

Overcharging is an excess placement fee charged to Indonesian migrant workers. In Article 30 paragraph 1 of Law no. 18 explained that Indonesian migrant workers, hereinafter referred to as PMI, should not be burdened with placement fees. Based on the mandate of this article, BP2MI Regulation No. 9 of 2020 regarding the waiver of placement fees, but this regulation only applies to PMIs who have never departed. For PMI who have departed, they are still burdened with a placement fee, the amount of which is in accordance with the country of placement. This is what causes the widespread practice of overcharging. Overcharging often occurs among Indonesian migrant workers in Hong Kong. There are several factors that influence Indonesian migrant workers, especially in Hong Kong, to be exposed to overcharging. Perpetrators of overcharging can be subject to sanctions in the form of temporary suspension of part or all of PMI placement business activities regulated in Permenaker number 7 of 2020. And for overcharging perpetrators in Hong Kong can be subject to Article 53 paragraph (1) letter (c) number (iv) of the Labor Regulations Hong Kong, where the perpetrator who is proven to have committed overcharging can have the business license owned by the perpetrator revoked. Therefore this research focuses on the legal protection that PMI Hongkong gets for overcharging.

Keywords : legal protection, Indonesian migrant workers, Overcharging

Abstrak

Overcharging merupakan biaya penempatan berlebih yang dibebankan kepada pekerja migran Indonesia. Dalam Pasal 30 ayat 1 UU No. 18 dijelaskan bahwa pekerja migran Indonesia yang selanjutnya disebut PMI seharusnya tidak dibebani biaya penempatan. Berdasarkan amanat pasal tersebut ditetapkanlah Peraturan BP2MI No. 9 tahun 2020 tentang pembebasan biaya penempatan, namun peraturan tersebut hanya berlaku terhadap PMI yang belum pernah diberangkatkan. Bagi PMI yang pernah diberangkatkan masih dibebani biaya penempatan yang besarnya sesuai dengan negara penempatan. Hal tersebut yang menyebabkan masih maraknya praktik *overcharging*. Tindakan *overcharging* sering terjadi dikalangan pekerja migran Indonesia yang berada di Hongkong. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pekerja migran Indonesia khususnya di Hongkong terkena tindakan *overcharging*. Pelaku *overcharging* dapat di kenai sanksi berupa penghentian sementara Sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan PMI yang diatur

dalam Permenaker nomor 7 tahun 2020. Dan bagi pelaku *overcharging* di Hongkong dapat dikenakan Pasal 53 ayat (1) huruf (c) angka (iv) Peraturan Ketenagakerjaan Hongkong dimana pelaku yang terbukti melakukan *overcharging* dapat dicabut izin usaha yang dimiliki pelaku tersebut. Oleh sebab itu penelitian ini berfokus terhadap perlindungan hukum yang didapat PMI Hongkong atas tindakan *overcharging*.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja Migran Indonesia, *Overcharging*

A. Pendahuluan

Tenaga kerja Indonesia di luar negeri semakin meningkat seiring banyaknya penduduk Indonesia yang telah menyelesaikan pendidikan formal, baik SLTA atau sederajat, diploma maupun sarjana. Mayoritas penduduk Indonesia memilih untuk bekerja ke luar negeri karena sulitnya mencari pekerjaan di Indonesia dan upah yang diberikan masih cenderung rendah sedangkan upah yang didapatkan di luar negeri dianggap lebih tinggi. Kebijakan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dapat dikatakan memberikan dampak positif berupa menurunkan angka pengangguran, memperkuat finansial keluarga Pekerja Migran Indonesia (PMI), mengembangkan keterampilan dan pengalaman serta meningkatkan devisa negara.

Meskipun memberikan banyak dampak positif, pekerja migran Indonesia memiliki banyak permasalahan, diantaranya *Overcharging* atau biaya penempatan berlebih. *Overcharging* merupakan praktik pembebanan biaya penempatan berlebih kepada pekerja migran Indonesia. Menurut ketentuan Pasal 30 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, untuk pelindungan kepada pekerja migran Indonesia, pekerja migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya dalam proses penempatan. Berdasarkan amanat pasal tersebut Badan perlindungan Pekerja Migran Indonesia menetapkan peraturan nomor 9 tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Hadirnya Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia No. 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia mutlak diperlakukan untuk mengatur tentang pembebasan biaya penempatan pekerja Indonesia serta melindungi pekerja migran Indonesia terhadap praktek *overcharging*. Pasal 3 ayat (1) Peraturan BP2MI No. 9 Tahun

2020 secara jelas mengatakan bahwa Pekerja Migran Indonesia tidak dapat di bebani Biaya Penempatan. Namun tidak semua jenis jabatan pekerja migran yang tidak dapat di bebani biaya penempatan. Pekerja migran Indonesia yang tidak dapat di bebani biaya penempatan berdasarkan Pasal 3 ayat (3) antara lain : pengurus rumah tangga, pengasuh bayi, pengasuh lansia, juru masak, supir keluarga, perawat taman, pengasuh anak, petugas kebersihan, pekerja ladang/perkebunann dan awak kapal perikanan migran¹.

Dalam ketentuan pasal 5 peraturan BP2MI nomor 9 tahun 2020 dijelaskan bahwa biaya penempatan pekerja migran Indonesia dibebankan kepada pemberi kerja dan atau ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pemerintah dengan pemerintah negara tujuan penempatan atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan². Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya tidak dapat dibebani pinjaman yang dipaksakan secara sepihak oleh pihak manapun sebagai Biaya Penempatan yang menimbulkan kerugian sepihak dan/atau berakibat pada pemotongan penghasilan selama bekerja di negara tujuan penempatan³. Namun kenyataannya Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia atau sering disebut dengan P3MI mengenakan berbagai macam pungutan kepada pekerja migran sehingga membuat mereka terlilit hutang. Karena biaya penempatan tersebut disamakan dengan hutang pekerja migran ke P3MI yang harus dibayar, maka praktik ini memberatkan pekerja migran yang baru ditempatkan ke negara penempatan maupun yang sudah pernah kembali ke Indonesia⁴. Akan tetapi peraturan tersebut hanya berlaku kepada PMI baru yang belum pernah diberangkatkan. Bagi PMI purna yang ingin berangkat lagi tetap dikenakan biaya penempatan sesuai dengan negara penempatan.

¹ Pasal 3 ayat (1) dan (3) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

² Pasal 5 Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

³ Pasal 4 Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

⁴ Qowi Dzulfarhad, "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Terhadap Biaya Penempatan Berlebih (*Over Charging*) Oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia", *Jurist-Diction*, Vol. 5 No. 1, Januari 2022, hal. 300.

Pekerja migran Indonesia khususnya di Hongkong sangat rawan terkena praktik *overcharging*. Bahkan permasalahan *overcharging* bisa dikatakan permasalahan populer dikalangan PMI Hongkong. Sejak tahun 2020, Departemen Tenaga Kerja Hongkong telah mencabut izin 10 agen tenaga kerja, dan pada tahun 2022 Departemen Tenaga Kerja Hongkong telah mencabut izin agen tenaga *Manco Employment Agency* yang berlokasi di Mong Kok dan *Many Maids Employment Agency* yang berlokasi di Chai wan di Hong Kong dikarenakan membebankan komisi yang berlebih kepada seorang pembantu rumah tangga⁵. Meski telah berlaku Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan, faktanya masih banyak Pekerja Migran Indonesia yang terkena *overcharging* atau pungutan biaya berlebih padahal mereka diberangkatkan setelah peraturan tersebut ditetapkan. Kebanyakan mereka yang terkena *overcharging* tidak memahami aturan biaya penempatan, tidak berani melapor karena takut dan diintimidasi oleh pelaku *overcharging* tersebut, selain itu menurut pengakuan PMI Hongkong yang pernah menjadi korban *overcharging*, penegakan hukumnya masih lemah. Para pekerja migran tersebut lebih memilih mengiklaskan atau malas melaporkannya karena laporan mereka sering tidak di proses⁶.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia khususnya di Hongkong atas tindakan *overcharging*. Dari uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut, *pertama* apa faktor-faktor yang memengaruhi tindakan *overcharging* terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong ? dan *kedua* bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong atas tindakan *overcharging*?

⁵ Staffing Industry Analysis, Hong Kong- labour Department Revokes Licences of Employment Agencies For Overcharging of Commission, <https://www2.staffingindustry.com/row/Editorial/Daily-News/Hong-kong-Labour-Departement-revokes-licences-of-employment-agencies-for-overcharging-of-commision-61815> diakses 29 November 2022.

⁶ Bi MATA episode 7, Di Bawah Bayang-Bayang Overcharging “Kesaksian Para Korban”, Minggu, 7 Agustus 2022, Pukul 17.00, melalui zoom meeting.

B. Pembahasan

B.1 Faktor-faktor yang memengaruhi tindakan *overcharging* terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong

Tenaga kerja dapat diartikan seseorang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan pribadinya maupun kebutuhan masyarakat sesuai dengan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu serta dalam hubungan kerja dan mendapatkan upah disebut sebagai Tenaga Kerja Indonesia atau sekarang disebut dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI)⁷. TKI bisa dilakukan oleh siapapun baik laki-laki maupun perempuan, TKI yang berjenis kelamin perempuan biasa disebut Tenaga Kerja Wanita (TKW). Semenjak diubahnya Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Nama Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berubah menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI). PMI merupakan setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, ataupun telah melakukan pekerjaan dengan mendapatkan atau menerima upah di luar wilayah Indonesia⁸. Dengan adanya tenaga kerja yang bermigran ke luar negeri, tentu pemerintah Indonesia sangat diuntungkan, karena selain bisa mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri, juga bisa meningkatkan devisa negara. PMI dikategorikan dalam 3 kelompok pekerjaan yaitu:

- a) PMI yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b) PMI yang bekerja pada Pemberi Kerja perorangan atau rumah tangga;
dan
- c) Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, Warga Negara Indonesia (WNI) dapat menjadi seorang PMI bilamana memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan antara lain:

⁷ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

- 1) Berusia minimal 18 tahun ;
- 2) Memiliki kompetensi;
- 3) Terdaftar dan memiliki nomor kepersetaan Jaminan Sosial; dan
- 4) Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan⁹.

Dalam proses penempatan tenaga migran Indonesia, setidaknya terdapat beberapa *stakeholder* yang terlibat, antara lain:

1. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang merupakan badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan PMI. Adapun mekanisme pemberian izin diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
2. Mitra usaha yang merupakan instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan PMI;
3. Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (LTSA PMI) informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan PMI yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah dan cepat tanpa diskriminasi;
4. Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi di tingkat Kabupaten/Kota dan Provinsi;
5. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang sebelumnya disebut dengan BP2TKI lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan PMI secara terpadu.

Untuk dapat ditempatkan berkerja di luar negeri CPMI diwajibkan untuk memiliki dokumen-dokumen yang dipersyaratkan seperti surat keterangan status perkwinan, surat keterangan izin suami/ istri/orang tua/ wali yang

⁹ Darin Arif Mu'allifin, *Bantuan Hukum Pekerja Migran Indonesia Penguatan Fungsi Biro Penyuluhan Konsultasi dan Bantuan Hukum IAIN Tulungagung*, (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2020) Cetakan Pertama, hal. 16-17.

diketahui oleh kepala desa, sertifikat kompetensi kerja, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat, visa kerja, perjanjian penempatan PMI dan perjanjian kerja¹⁰.

Dalam proses penempatan pekerja migran Indonesia sering terkena tindakan *overcharging*. *Overcharging* baru diketahui pada abad ke 14 sebagai praktik komersial yang memungut harga terlalu mahal atau menjual terlalu mahal. Istilah *overcharging* juga berarti menaikkan biaya secara berlebihan (*excessive charge*), melebih-lebihkan harga (*exaggerate*) atau biaya tambahan (*surcharge*)¹¹. Dapat diartikan bahwa *overcharging* merupakan biaya penempatan berlebih yang dibebankan kepada pekerja migran Indonesia. Dalam ketentuan Pasal 30 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, menyatakan bahwa pekerja migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan. Berdasarkan amanat Pasal tersebut ditetapkan Peraturan BP2MI No. 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang secara jelas dicantumkan bahwa pekerja migran Indonesia tidak di bebani biaya penempatan.

Tidak semua pekerja migran Indonesia dibebaskan biaya penempatan, pembebasan biaya penempatan hanya berlaku pada jenis PMI sebagai berikut: pengurus rumah tangga, pengasuh bayi, pengasuh lansia, juru masak, supir keluarga, perawat taman, pengasuh anak, petugas kebersihan, pekerja ladang/perkebunann dan awak kapal perikanan migran¹². Biaya penempatan yang dimaksudkan pada Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 berupa : tiket keberangkatan, tiket pulang, visa kerja, legalisasi Perjanjian Kerja, pelatihan kerja, sertifikat kompetensi kerja, jasa perusahaan, penggantian paspor, surat keterangan catatan kepolisian, Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, pemeriksaan Kesehatan dan psikologi negeri,

¹⁰ *Ibid.*, hal. 17-18.

¹¹ Abdul Rahim Sitorus, Memahami Biaya Penempatan TKI Berlebih/Overcharging, <https://buruhmigran.or.id/en/2014/06/10/memahami-biaya-penempatan-tki-berlebih-overcharging-1/>, diakses 29 November 2022.

¹² Pasal 3 ayat (3) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

pemeriksaan Kesehatan tambahan jika negara tertentu mempersyaratkan, transportasi local dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia, dan akomodasi¹³. Seluruh biaya penempatan tersebut dibebankan kepada pemberi kerja dan pemerintah daerah.

Biaya yang dibebankan kepada pemberi kerja antara lain: tiket keberangkatan, tiket pulang, visa kerja, legalisasi Perjanjian Kerja, jasa perusahaan, penggantian paspor, surat keterangan catatan kepolisian, Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, pemeriksaan Kesehatan dan psikologi negeri, pemeriksaan kesehatan tambahan jika negara tertentu mempersyaratkan, transportasi lokal dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia, dan akomodasi¹⁴. Adapun untuk biaya pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi kerja dibebankan kepada pemerintah daerah yang dapat bekerja sama dengan Lembaga pendidikan dan Lembaga pelatihan kerja milik pemerintah atau swasta yang terakreditasi¹⁵. Dan setelah Peraturan BP2MI No. 9 Tahun 2020 ditetapkan dan mulai berlaku, seharusnya PMI baru tidak dikenakan biaya penempatan. Dan bagi PMI yang sudah pernah diberangkatkan dan ingin diberangkatkan lagi di negara tujuan masih dibebankan biaya penempatan sesuai dengan peraturan yang mengatur tentang biaya penempatan negara tujuan.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pekerja migran Indonesia khususnya di Hongkong atas tindakan *overcharging*, antara lain:

1. Tidak mengetahui apa itu *overcharging*. Banyak PMI Hongkong yang tidak mengetahui istilah *overcharging*. Perbedaan latar belakang pendidikan dan usia membuat
2. Tidak mengetahui dan memahami aturan-aturan tentang biaya penempatan. PMI Hongkong tidak paham atau tidak mengetahui aturan tentang biaya penempatan dikarenakan kebanyakan sebelum

¹³Pasal 3 ayat (2) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁴ Pasal 3 ayat (4) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁵ Pasal 3 ayat (5) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

diberangkatkan tidak dibekali pengetahuan tentang peraturan biaya penempatan atau mereka hanya sekedar diberitahu tapi tidak benar benar dijelaskan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Mereka mengetahui dan dapat memahami peraturan-peraturan tentang biaya penempatan setelah sampai di Hongkong¹⁶.

3. Tidak berani melaporkan tindakan *overcharging* dikarenakan diintimidasi pelaku. Kebanyakan PMI Hongkong korban *overcharging* takut melaporkan karena mendapat ancaman atau intimidasi dari pelaku sehingga menjadikan pelaku *overcharging* tidak merasa jera.
4. Secara tidak sadar mendapat uang pesangon yang nantinya dijadikan hutang oleh perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia atau P3MI. Sebelum diberangkatkan ke Hongkong kebanyakan mereka dipaksa untuk menandatangani perjanjian dengan P3MI dimana P3MI memberikan pinjaman atau uang pesangon yang akan dijadikan hutang dan harus dibayar PMI Hongkong dengan gajinya. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak teliti atau paham betul sebelum menandatangani perjanjian kerja bukan menjadi faktor PMI Hongkong terkena tindakan *overcharging*. Hal tersebut jelas telah menciderai pasal 8 UU No. 18 tahun 2017 yang membahas tentang kejelasan perjanjian. Kemudian, berdasarkan Pasal 19 UU No. 18 tahun 2017, bagian perlindungan sebelum bekerja mengatur tentang isi perjanjian kerja, jangka waktu perjanjian kerja, prosedur perpanjangan perjanjian kerja, serta sanksi administratif bagi PPPMI yang tidak menempatkan calon PMI sesuai yang tercantum dalam perjanjian kerja. Termasuk kejelasan pemberian upah di dalam perjanjian kerja tersebut. Memang ada beberapa PMI yang kurang teliti sebelum menandatangani perjanjian kerja. Namun kebanyakan PMI Hongkong dipaksa menandatangani surat yang berisikan bahwa mereka mendapatkan uang pesangon dari PT atau Agen penempatan dinama jika tidak menyetujuinya maka PMI tersebut tidak akan diberangkatkan dan mengganti ganti rugi, atau PMI tersebut secara tidak sadar mendapat uang

¹⁶ Wawancara dengan Wahyu Saputro, mantan Ketua PERMA Universitas Terbuka Hongkong yang kerap mendampingi korban *overcharging*, melalui Google Meet, 10 Oktober 2022

pesangon dari PT atau Agen penempatan yang akan dijadikan hutang dan harus dibayar dengan gaji PMI tersebut.¹⁷

Overcharging merupakan praktik yang sistematis karena melibatkan banyak pihak diantara P3MI, mitra usaha dan pemberi kerja. Biaya penempatan sebenarnya telah disediakan oleh pemberi kerja ataupun pihak yang bersangkutan, namun P3MI, Lembaga atau usaha yang bertanggung jawab atas penempatan PMI juga diam-diam memungut biaya penempatan. Praktek illegal memungut biaya penempatan secara berlebih tersebut membuat PMI terlilit hutang. Hal tersebut jelas menciderai tujuan dari UU No 18 tahun 2017 yang diharapkan dapat memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan hukum kepada PMI.

B.2 Perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Hongkong atas tindakan *overcharging*

Setiap calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia memiliki hak dan kewajiban yang diatur oleh perundang-undangan. Salah satu hak yang harus dipenuhi adalah memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan pertuan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan. Berikut bentuk-bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada calon PMI maupun PMI:

- a) Pekerja Migran Indonesia hanya diperbolehkan bekerja di negara-negara yang:
 - 1) Memiliki peraturan dan undang-undang yang melindungi tenaga kerja asing;
 - 2) Memiliki kesepakatan tertulis antara pemerintah negara tujuan dengan Negara Republik Indonesia ; dan/atau
 - 3) Memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi tenaga kerja asing.

¹⁷ Wawancara dengan Wahyu Saputro, mantan Ketua PERMA Universitas Terbuka Hongkong yang kerap mendampingi korban *overcharging*, melalui Google Meet, 10 Oktober 2022

- b) Dengan alasan berikut Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan PMI untuk negara tertentu atau pekerjaan tertentu di luar negeri:
 - 1) Masalah keamanan;
 - 2) Pelindungan hak asasi manusia;
 - 3) Pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
 - 4) Kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.
- c) Pemerintah Pusat memperhatikan saran dan pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia, Kementerian/lembaga, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan masyarakat pada umumnya dalam melakukan keputusan dan/atau pencegahan penempatan Pekerja Migran Indonesia
- d) Pemerintah Pusat menetapkan negara tertentu atau jabatan tertentu.
- e) Ketentuan lebih lanjut yang berkaitan dengan penghentian dan pelarangan penempatan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Menteri¹⁸.

Berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, PMI ataupun calon PMI diberikan perlindungan hukum sebagai berikut:

a. Pelindungan Sebelum Bekerja

Calon pekerja migran memiliki perlindungan administratif sebelum diberangkatkan seperti akurasi serta legalitas dokumen perjanjian serta penetapan kondisi dan syarat kerja. Selain itu, ada langkah perlindungan seperti keharusan calon pekerja migran mengikuti konseling dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan serta memiliki keterampilan atau pengalaman yang dapat dibuktikan dengan sertifikat keterampilan. Pelatihan kerja ini dilaksanakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi ketrampilan atau

¹⁸ Agusmidah, Asri Wijayanti, dan Fitriatus Shalihah, *Pelindungan pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017*, (Medan: Yayasan Al-Hayat, 2020), Cetakan Pertama, hal. 47-48.

keahlian. Selain menyediakan ruang pelatihan dan pendidikan bagi calon PMI yang akan di berangkatkan, BP2MI juga mengamatkan agar mereka mengikuti pelatihan dan memenuhi standar yang diperlukan. Pendidikan dan pelatihan ini harus diselesaikan selambat-lambatnya tiga bulan sebelum keberangkatan.

b. Pelindungan Selama Bekerja

Perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh 3 pihak yaitu calon pekerja migran, pengguna jasa pekerja migran yang bersangkutan dan pemerintah yaitu BP2MI menjabarkan hak dan kewajiban setiap calon pekerja migran yang akan bekerja ke luar negeri. Perlindungan yang diberikan melalui BP2MI berupa pendataan dan pemantauan pekerja migran termasuk majikan, pekerjaan, dan kondisi kerja di negara tujuan hingga masa kontraknya berakhir. Dengan adanya pengawasan ini juga dimungkinkan untuk mengurangi PMI ilegal yang tidak mengikuti ketentuan yang digariskan dalam Undang-Undang nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan tenaga migran Indonesia. Selain itu pekerja migran akan ditawarkan bantuan, mediasi, advokasi, dan bantuan hukum dalam bentuk memfasilitasi layanan advokat oleh pemerintah pusat dan perwalian sesuai dengan undang-undang negara tempat pekerja migran ditugaskan jika mengalami masalah selama bekerja di negara tujuan.

c. Pelindungan Setelah Bekerja.

Pekerja Migran harus kembali ke daerah asalnya jika berakhirnya perjanjian kerja dan tidak diperpanjang, setiap pekerja migran yang berencana untuk kembali ke Indonesia harus memberitahukan perwakilan republik Indonesia di negara tempat mereka bekerja. Ketika dalam masa purna penempatan, pemerintah yang diwakili BP2MI memberikan bantuan hukum dengan memastikan pengawasan terhadap mitra usaha yang melakukan penempatan pekerja migran dan juga memberikan penyuluhan kepada pekerja migran agar mereka dapat

menemukan solusi inovatif untuk mensejahterakan dirinya maupun keluarganya¹⁹.

Pekerja migran Indonesia mendapat perlindungan hukum mulai dari sebelum bekerja sampai berhenti bekerja. Dalam proses penempatan PMI ke negara penempatan, pemerintah telah menetapkan beberapa peraturan mengenai biaya penempatan PMI. Pengaturan mengenai biaya penempatan PMI merupakan salah satu syarat bahwa negara menjamin setiap warga negara mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut dapat dikatakan merupakan bentuk perlindungan hukum bagi PMI. Biaya penempatan sebenarnya sudah tidak dibebankan kepada PMI baru, pasal 30 ayat 1 UU No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menegaskan bahwa “Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan” dan pasal 72 huruf a menyatakan bahwa “setiap orang dilarang membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pemberi Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia”. Penempatan PMI di negara tujuan bergantung pada MoU antar negara sehingga dalam praktiknya menjadi sulit untuk menetapkan pembebasan biaya penempatan kepada PMI karena negara tujuan harus setuju untuk menanggung biaya penempatan PMI.

Biaya penempatan PMI ditetapkan dalam perjanjian penempatan, yaitu kontrak tertulis antara pelaksana penempatan PMI dan calon PMI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak terkait penempatan PMI di negara tujuan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Perjanjian penempatan yang menguraikan hak dan kewajiban para pihak menjadi bukti adanya hubungan kontraktual antara PMI dan P3MI selama tahap penempatan dibuat dengan tujuan untuk melindungi calon PMI selama tahap proses penempatan²⁰. Besarnya biaya penempatan disetiap negara

¹⁹ Kristiadi, dkk, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia”, *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vol. 10, No. 1, 2022, hal. 315-316.

²⁰Qowi Dzulfarhad, “Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Terhadap Biaya Penempatan Berlebih (Over Charging) Oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia”..., hal. 302.

tujuan penempatan tidaklah sama, Adapun besar biaya penempatan PMI di Hongkong diatur dalam Kepmenaker No. 98 tahun 2012, sebagai berikut:

Tabel 1

Biaya Penempatan PMI di Hongkong

NO.	KOMPONEN	JUMLAH (Rp.)
A	DI BEBANKAN KEPADA PEMBERI KERJA	
1	Legalisasi kontrak kerja	341.000
2	Asuransi PMI (2 Tahun)	1.320.000
3	Tes Kesehatan	660.000
4	Visa kerja	176.000
5	Transportasi	
	- Tiket ke Hongkong (PP) dari Jawa	4.000.000
	- Tiket ke Hongkong (PP) dari luar Jawa	7.000.000
	- Airport tax dan handling	300.000
6	Jasa agensi Hongkong	5.500.000
	JUMLAH : Dari Jawa	12.297.000
	Dari luar Jawa	15.297.000
B	DI BEBANKAN KEPADA PMI	
1	Asuransi perlindungan PMI	400.000
2	Pemeriksaan psikologi	250.000
3	Pemeriksaan Kesehatan	700.000
4	Paspor	255.000
5	Biasa pelatihan (600 jampel)	
	- Akomodasi dan konsumsi selama penampungan (110 hari)	5.500.000
	- Peralatan dan bahan praktek	3.000.000
6	Uji kompetensi	150.000
7	Jasa P3MI (1 bulan gaji PMI)	4.114.000
8	Jasa Agency (10% dari gaji pertama PMI)	411.400
	JUMLAH	14.780.400

Sumber: Data diolah Desember 2022

Jumlah biaya pada tabel diatas diberuntukkan kepada PMI baru yang belum pernah diberangkatkan. Untuk PMI yang telah berada di Indonesia

kurang dari 1 (satu) tahun dikecualikan dari biaya pelatihan dan biaya uji kompetensi, jadi total biaya penempatannya adalah Rp. 6.130.400. Dan untuk PMI yang berada di Indonesia lebih dari 1 (satu) tahun dikecualikan dari biaya pelatihan, jadi total biaya penempatannya adalah Rp. 6.280.400²¹.

Meskipun telah diatur batas biaya penempatan yang dibebankan kepada PMI Hongkong, pada prakteknya banyak oknum yang membebankan PMI melebihi biaya penempatan yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikenal dengan istilah *overcharging*. Menanggapi hal tersebut serta berdasarkan amanat pasal 30 ayat 1 UU No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia BP2MI menetapkan peraturan No. 9 tahun 2020 tentang pembebasan biaya penempatan. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa PMI tidak dibebani biaya penempatan apapun, dikarenakan seluruh biaya penempatan dibebankan kepada pemberi kerja dan pemerintah Daerah. Namun peraturan tersebut hanya berlaku kepada PMI baru yang belum pernah diberangkatkan sebelumnya.

Sanksi terhadap pelaku *overcharging* telah diatur dalam Permenaker No. 7 tahun 2020 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif. Sanksi Administratif diberikan sebagai upaya perlindungan hukum bagi PMI yang menjadi korban dari *overcharging*. Sanksi administratif tersebut terdiri dari:

- a. peringatan tertulis;
- b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- c. denda keterlambatan;
- d. pencabutan SIP3MI; dan/atau
- e. pencabutan izin tertulis penempatan untuk kepentingan perusahaan sendiri²².

²¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 98 tahun 2012 tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Sektor Domestik Negara Tujuan Hongkong SAR.

²² Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dalam waktu tiga bulan akan dikenakan sanksi administratif berupa penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha yang berkaitan dengan penempatan PMI kepada P3MI. P3MI diwajibkan untuk menganti kerugian kepada PMI atas tindakan *overcharging* kepada PMI. Menteri akan mencabut SIP3MI jika P3MI tidak memenuhi kewajiban kontraktualnya dalam tiga bulan. Apabila masa hukuman yang diberikan berakhir dan P3MI memenuhi kewajibannya dengan pengembalian biaya *overcharging* kepada PMI. Dirjen kemudian akan menetapkan pencabutan sanksi administratif.

Namun, menurut beberapa PMI Hongkong sanksi yang diberikan kepada pelaku *overcharging* masih tergolong ringan, sanksi tertulis dan penghentian sementara sangat lah ringan, berarti jika masa sanksi tersebut terlewat pelaku tersebut masih bisa beroperasi kembali. Seharusnya pelaku *overcharging* di berikan sanksi yang berat, seperti jika terbukti melakukan tindakan *overcharging* langsung dicopot izin oprasi PT atau agen tersebut.²³

Tidak hanya itu, bagi PMI yang sudah habis kontrak dan mencari pemberi kerja melalui agen penempatan di Hongkong. Agen penempatan di Hongkong yang terbukti melakukan tindakan *overcharging* dapat dikenai Pasal 53 ayat (1) huruf (c) angka (iv) Peraturan Ketenagakerjaan Hongkong yang berbunyi : “(1) *The Commissioner may refuse to issue or renew a licence, or may revoke a licence, if he is satisfied on reasonable grounds:*

(c) that the licensee or the person intending to be the licensee:

(iv) has contravened any provision of this Part or any regulation made under section 62²⁴”

Pasal diatas menjelaskan bahwa Komisaris Tenaga Kerja dapat mencabut izin agen tenaga kerja jika agen tenaga kerja tersebut terbukti telah melanggar ketentuan apapun dari pasal 62 Peraturan Ketenagakerjaan Hongkong yang berbunyi : “*The Chief Executive in Council may make regulations for all or any of the following purposes:*

²³ Wawancara dengan Wahyu Saputro, mantan Ketua PERMA Universitas Terbuka Hongkong yang kerap mendampingi korban *overcharging*, melalui Google Meet, 10 Oktober 2022²⁴

²⁴ Pasal 53 ayat (1) huruf (c) angka (iv) Employmen Ordinance HK e-Legislation.

- (a) *prescribing the procedure for the issue of licences and certificates of exemption;*
- (b) *fixing the fees to be paid for the issue and renewal of a licence or certificate of exemption and the method of payment of such fees;*
- (c) *prescribing the procedure to be followed when a licensee or holder of a certificate of exemption:*
 - (i) *ceases to operate his employment agency; or*
 - (ii) *changes the place of business of his employment agency;*
- (d) *prescribing the procedure to be followed when:*
 - (i) *a company is issued with a licence or certificate of exemption; and*
 - (ii) *there is a change in the management of the company;*
- (e) *requiring a licensee and the holder of a certificate of exemption to display his licence or certificate of exemption conspicuously at the place of business of the employment agency*
- (f) *providing for the publication in the Gazette of particulars of all licences and certificates of exemption;*
- (g) *prescribing the nature of services in respect of which an employment agency may charge and receive any fee, commission or expenses;*
- (h) *prescribing the maximum fees and charges which may be charged and received by an employment agency;*
- (i) *prescribing any thing which is to be or may be prescribed under this Part; and*
- (j) *generally for the better carrying out of the provisions and purposes of this Part.²⁵*

Berdasarkan pasal 62 pada huruf (h) dijelaskan bahwa Ketua Dewan Eksekutif telah menentukan biaya maksimum yang dapat dibebankan dan diterima oleh agen tenaga yaitu 10% dari gaji pertama dari pencari kerja. Hal tersebut berarti agen tenaga kerja di Hongkong tidak memperbolehkan membebankan biaya terlalu tinggi kepada pencari kerja. Setelah berlakunya peraturan tersebut, sejak tahun 2020 Departemen Tenaga Kerja Hongkong telah mencabut 10 izin agensi tenaga kerja. Pada tahun 2022 Departemen

²⁵ Pasal 62 Employment Ordinance HK e-Legislation.

Tenaga Kerja Hongkong telah mencabut izin agensi tenaga kerja *Manco Employment Agency* yang berlokasi di Mong Kok dan *Many Employment Agency* yang berlokasi di Chai Wan di Hongkong karena telah membebankan biaya penempatan berlebih terhadap tenaga kerja migran yang berprofesi sebagai pembantu rumah tangga²⁶.

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi upaya perlindungan hukum terhadap PMI Hongkong atas tindakan *overcharging*, yaitu :

1. Faktor hukumnya sendiri. Menurut Soerjono Soekanto bahwa gangguan terhadap penegakan hukum yang berasal dari undang-undang mungkin disebabkan oleh:
 - a. Belum adanya peraturan pelaksanaan yang sangat dibutuhkan untuk menerapkan undang-undang²⁷. Undang-undang No. 18 tahun 2017 pasal 30 ayat 1 dan pasal 72 huruf a secara jelas menjelaskan bahwa PMI tidak dibebankan biaya penempatan dan PMI tidak boleh dibebankan komponen biaya penempatan yang dibebankan kepada pemberi kerja. Menanggapi hal tersebut BP2MI menetapkan peraturan No. 9 tahun 2020 tentang pembebasan biaya penempatan, namun peraturan ini hanya berlaku kepada PMI baru yang belum pernah diberangkatkan. Jadi biaya penempatan masih dibebankan kepada PMI yang sudah pernah bekerja di negara penempatan dan akan bekerja sebagai PMI lagi. Besarnya biaya penempatan yang ditanggung oleh PMI Hongkong diatur dalam Kepmenaker No. 98 tahun 2012 yang dapat dilihat pada tabel 1.1, di dalam Kepmenaker 98 tahun 2012 pemeriksaan kesehatan berjumlah Rp 700.000, namun dikarenakan situasi kerja yang membutuhkan pemeriksaan kesehatan lebih dari satu kali terlebih saat pandemi, sehingga jumlah biayanya terus bertambah. Sinkronisasi struktur biaya dengan peraturan Menteri

²⁶ Staffing Industry Analysis, Hong Kong- labour Department Revokes Licences of Employment Agencies For Overcharging of Commission, <https://www2.staffingindustry.com/row/Editorial/Daily-News/Hong-kong-Labour-Departement-revokes-licences-of-employment-agencies-for-overcharging-of-commision-61815> diakses 25 Desember 2022.

²⁷ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penegakan Hukum*, (Bandung: Remadja Karya, 2019), Cetakan Pertama, hal. 17.

Kesehatan yang mengatur tentang pemeriksaan kesehatan dan pembuatan paspor sudah tidak sesuai lagi dengan pedoman struktur biaya yang ditetapkan Menteri Ketenagakerjaan tersebut, sehingga P3MI dapat menuntut tambahan biaya dari PMI Hongkong. Belum terdapat peraturan baru tentang struktur biaya penempatan PMII di Hongkong. Tidak adanya peraturan turunan dari permasalahan tersebut mengakibatkan masih banyaknya korban *overcharging*.

- b. Ketidakjelasan arti kata-kata di dalam undang-undang yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerapannya²⁸. Undang-undang No. 18 tahun 2017 pasal 30 ayat 1 berbunyi “Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan” kemudian dijelaskan Kembali pada pasal 72 huruf a yang berbunyi “setiap orang dilarang membebani komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pemberi Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia”. Kata-kata dalam pasal-pasal tersebut sudah jelas dan tidak multitafsir

2. Faktor penegak hukumnya. yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.

Penegak hukum atau orang yang bertugas menerapkan hukum mencakup ruang lingkup yang sangat luas, sebab menyangkut petugas hukum pada strata atas, menengah, dan bawah. Di dalam hal penegakan hukum, kemungkinan penegak hukum menghadapi hal-hal sebagai berikut:

- a. Sampai sejauh mana petugas hukum terikat dengan peraturan-peraturan yang ada.
- b. Sampai batas-batas mana petugas hukum berkenan memberikan kebijakan,
- c. Teladan macam apakah yang sebaiknya diberikan oleh petugas kepada masyarakat,

²⁸ *Ibid...*, hal. 18.

d. Sampai sejauh manakah sinkronisasi penugasan-penugasan yang diberikan kepada para peugas hukum sehingga memberikan batas-batas yang tegas bekenaan wewenangnya²⁹.

Salah satu penghambat perlindungan hukum terhadap tindakan *overcharging* adalah penegakan hukumnya yang dirasa PMI Hongkong masih lemah. Sebagian PMI Hongkong merasa laporan atau pengaduannya lamban diproses. Laporan atau pegaduan tersebut lamban diproses bukan berarti KJRI atau BP2MI tidak bekerja. Faktor yang memengaruhi lambanya proses tersebut dikarenakan identitas atau dokumen pribadi PMI kurang lengkap dan bukti-bukti yang diajukan kurang mendukung. Memang ada beberapa PMI yang pengaduannya tidak diproses oleh KJRI atau BP2MI, namun hal tersebut bukan berarti PMI tersebut tidak mau memperjuangkan haknya. PMI Hongkong bisa bantuan kepada organisasi PMI Hongkong atau LSM yang berada di Hongkong³⁰. BP2MI atau Pemerintah Indonesia yang bertugas menjadi salah satu penegak hukum bagi PMI Hongkong harus mensosialisasikan peraturan terkait perlindungan atas tindakan *overcharging* tersebut. Mengingat setiap bulan dan tahun terdapat PMI baru yang ditempatkan seharusnya sosialisasi yang diberikan kepada PMI khususnya di Hongkong dilakukan secara terus menerus, sehingga peraturan tersebut dapat diketahui oleh seluruh PMI.

3. Faktor sarana atau fasilitas penunjang penegakan hukum

PMI Hongkong yang menjadi korban *overcharging* bisa melaporkan ke KJRI Hongkong. Hal tersebut merupakan salah satu fasilitas negara yang diberikan kepada PMI Hongkong yang menjadi korban *overcharging*, kemudian laporan tersebut oleh KJRI akan diberikan kepada BP2MI selaku Lembaga yang berwenang mengadili tindakan *overcharging*. PMI Hongkong juga bisa meminta bantuan kepada LSM yang berada di Hongkong dan organisasi-organisasi PMI Hongkong yang siap membantu korban *overcharging*. Namun

²⁹ Zainnudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2009), Cetakan Pertama,, hal. 34.

³⁰ Wawancara dengan Wahyu Saputro, mantan Ketua PERMA Universitas Terbuka Hongkong yang kerap mendampingi korban *overcharging*, melalui Google Meet, 10 Oktober 2022.

yang terkadang menghambat ialah PMI itu sendiri yang tidak update dengan sekitar, jadi sarana dan fasilitas tidak menjadi faktor penghambat Tindakan *overcharging*.

4. Faktor masyarakatnya,

Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Oleh karena itu, masyarakat dapat memengaruhi efektivitas peraturan hukum. Kesadaran masyarakat akan hukum yang tinggi akan mengakibatkan para warga masyarakat mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebaliknya, apabila kesadaran masyarakat terhadap hukum rendah akan mengakibatkan masyarakat yang tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku³¹. Dalam penelitian ini yang dimaksud masyarakat adalah PMI Hongkong. Masih terdapat PMI Hongkong yang tidak tahu dan ragu-ragu tahu apa itu *overcharging* dan peraturan-peraturan tentang biaya penempatan. Bagaimana bisa perlindungan hukum bisa diterapkan jika masyarakat yang dituju belum mengetahui atau tidak mengetahui permasalahan hukum yang terjadi di dalam masyarakat tersebut. Meskipun demikian, banyak PMI Hongkong belum mengetahui *overcharging* dan merasa tidak mengetahui peraturan tentang biaya penempatan. Pemerintah telah berupaya memberikan sosialisasi terkait peraturan yang mengangur PMI baik melalui media social maupun secara langsung, namun sosialisasi peraturan tersebut belum benar-benar tersebar di kalangan PMI Hongkong. Factor yang memengaruhi tidak tersebarnya sosialisasi peraturan tersebut dikarenakan tidak semua PMI memiliki media social dan tidak paham bagaimana cara mencari informasi. Seharusnya sosialisasi harus dilakukan terus-menerus mengingat bahwa setiap bulan dan tahun terdapat PMI baru³².

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas baik pemerintah Indonesia maupun Hongkong telah memberi perlindungan hukum kepada PMI Hongkong atas tindakan *overcharging*. Namun terdapat berapa hambatan

³¹ Zainnudin Ali, *Metode Penelitian Hukum...*, hal. 39.

³² Wawancara dengan Wahyu Saputro, mantan Ketua PERMA Universitas Terbuka Hongkong yang kerap mendampingi korban *overcharging*, melalui Google Meet, 10 Oktober 2022.

pelaksanaan atau kurang efektifnya peraturan-peraturan yang diharapkan bisa memberikan perlindungan kepada PMI Hongkong atas tindakan *overcharging*.

C. PENUTUP

C.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil keterangan diatas penulis dapat menyimpulkan, *pertama*, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi PMI Hongkong terkena *overcharging*, antara lain : tidak mengetahui apa itu *overcharging*, tidak mengetahui dan memahami aturan-aturan tentang biaya penempatan, tidak berani melaporkan tindakan *overcharging* dikarenakan diintimidasi pelaku dan tidak sadar mendapat uang pesangon yang nantinya dijadikan hutang oleh P3MI. *Kedua*, perlindungan hukum terhadap PMI Hongkong atas Tindakan *overcharging* diatur dalam UU No. 18 tahun 2017 pasal 30 ayat (1) dan pasal 72 huruf (a). PMI yang belum pernah diberangkatkan seharusnya tidak dibebani biaya penempatan apapun sesuai dengan Peraturan BP2MI No. 9 tahun 2020. Dan bagi PMI Hongkong yang pernah diberangkatkan dan telah menetap di Indonesia selama satu tahun atau lebih dibebani biaya penempatan yang diatur dalam Kepmenaker No. 98 tahun 2012. Akan tetapi, Kepmenaker tersebut bisa dibilang belum efektif dikarenakan situasi kerja yang diperlukan pemeriksaan kesehatan lebih satu kali membuat P3MI dapat membebani biaya yang berlebihan. Sanksi yang diberikan terhadap pelaku *overcharging* diatur dalam Permenaker No. 7 tahun 2020. Tidak hanya itu, pelaku *overcharging* di Hongkong dapat dikenai Pasal 53 ayat (1) huruf (c) angka (iv) Peraturan Ketenagakerjaan Hongkong, dimana Komisaris Tenaga Kerja dapat mencabut izin agen tenaga kerja jika agen tenaga kerja tersebut terbukti telah melakukan tindakan *overcharging*. Terdapat beberapa faktor yang menghambat upaya perlindungan terhadap PMI Hongkong atas tindakan *overcharging*. Pertama faktor hukumnya sendiri, belum adanya aturan baru tentang besarnya biaya penempatan yang dibebankan oleh PMI Hongkong. Kedua faktor penegak hukumnya sendiri, BP2MI maupun Pemerintah Indonesia harus secara bertahap mensosialisasikan peraturan-peraturan yang terkait dengan perlindungan hukum atas tindakan

overcharging kepada PMI Hongkong. Ketiga faktor PMI Hongkong itu sendiri, masih terdapat banyak PMI Hongkong yang tidak mengetahui aturan-aturan tentang biaya penempatan, pemerintah sebenarnya telah mensosialisasikan peraturan tentang biaya penempatan baik secara langsung maupun melalui media sosial namun tidak semua PMI Hongkong memiliki media sosial dan mereka tidak paham bagaimana cara mencari informasi.

C.2 Saran

Untuk Menteri ketenagakerjaan dan transmigrasi diharapkan segera membuat peraturan baru tentang besarnya biaya penempatan yang dibebankan kepada PMI Hongkong untuk meminimalisir tindakan *overcharging*. *Kedua*, untuk BP2MI diharapkan untuk lebih memperhatikan dan melindungi segala tindakan kejahatan yang diterima oleh pekerja migran Indonesia. BP2MI kedepannya agar secara terus-menerus mensosialikan tentang aturan biaya penempatan kepada PMI, mengingat bahwa setiap bulan dan tahun terdapat PMI baru. *Ketiga*, untuk pekerja migran Indonesia di Hongkong agar dapat aktif mencari informasi-informasi tentang biaya penempatan dan dapat berjuang mendapatkan haknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahim Sitorus, Memahami Biaya Penempatan TKI Berlebih/Overcharging, <https://buruhmigran.or.id/en/2014/06/10/memahami-biaya-penempatan-tki-berlebih-overcharging-1/>, diakses 29 November 2022.
- Agusmidah, Asri Wijayanti, dan Fitriatus Shalihah. 2020. Perlindungan pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017. Medan: Yayasan Al-Hayat.
- Ali, Zainuddin. 2009. Metode Penelitian Hukum. Jakarta Timur: Sinar Grafika.
- Ali, Zainuddin. 2015. Sosiologi Hukum. Jakarta Timur: Sinar Grafika.
- Bi MATA episode 7, Di Bawah Bayang-Bayang Overcharging “Kesaksian Para Korban”, Minggu, 7 Agustus 2022, Pukul 17.00, melalui zoom meeting.
- Dzulfarhad, Qowi. 2022. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Terhadap Biaya Penempatan Berlebih (*Over Charging*) Oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, *Jurist-Diction*. Vol. 5 No. 1.
- Fanani Moh, 11 PMI HK korban *overcharging* berhasil mendapatkan haknya, <https://www.suara.com.hk/11-pmi-hk-korban-overcharging-berhasil>

- [mendapatkannya/#:~:text=Jaringan%20Buruh%20Migran%20Indonesia%20\(JBMI,20%2F4% F2022\)](#), diakses 25 Desember 2022.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 98 tahun 2012 tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Sektor Domestik Negara Tujuan Hongkong SAR.
- Kristiadi, dkk. 2022. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vol. 10, No. 1.
- Mu'allifin, Darin Arif. 2020. Bantuan Hukum Pekerja Migran Indonesia Penguatan Fungsi Biro Penyuluhan Konsultasi dan Bantuan Hukum IAIN Tulungagung. Tulungagung: Akademia Pustaka, 2020.
- Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Pasal 3 ayat (1) dan (3) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- Pasal 3 ayat (2) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- Pasal 3 ayat (3) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- Pasal 3 ayat (4) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- Pasal 3 ayat (5) Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- Pasal 4 Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- Pasal 5 Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- Pasal 53 ayat (1) huruf (c) angka (iv) Employmen Ordinance HK e Legislation.
- Pasal 62 Employmen Ordinance HK e-Legislation.
- Soekanto, Soerjono. 2019. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penegakan Hukum. (Bandung: Remadja Karya.
- Staffing Industry Analysis, Hong Kong- labour Department Revokes Licences of Employment Agencies For Overcharging of Commission, <https://www2.staffingindustry.com/row/Editorial/Daily-News/Hong-kong-Labour-Departement-revokes-licences-of-employment-agencies-for-overcharging-of-commision-61815> diakses 29 November 2022.
- Sulistyawati Anik, Negara dengan Jumlah TKI Terbanyak, Mana Saja?, <https://www.solopos.com/negara-dengan-jumlah-tki-terbanyak-mana-saja1369178>, diakses 29 November 2022.

Wawancara dengan Wahyu Saputro, mantan Ketua PERMA Universitas Terbuka Hongkong yang kerap mendampingi korban *overcharging*, melalui Google Meet, 10 Oktober 2022.