

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
MIGRAN INDONESIA (PMI) DI LUAR NEGERI
DALAM KAITANNYA DENGAN TUGAS
PERWAKILAN DIPLOMATIK¹**

Oleh : Celia Tara Avisha Magenda²

Michael G. Nainggolan³

Stefan O. Voges⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Upaya Pemerintah dalam mengoptimalkan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia dan mengapa fungsi proteksi perwakilan diplomatik dan peraturan perundang-undangan di bidang perlindungan Pekerja Migran Indonesia belum dapat berfungsi dengan baik yang dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Peraturan perundang-undangan di bidang Pelindungan Pekerja Migran, telah mengalami kurang lebih tiga kali perubahan. Hingga dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah menganggap bahwa Undang-Undang ini belum sepenuhnya dapat melindungi pekerja migran dalam berbagai aspek, maka dari itu Undang-Undang tersebut diperbarui lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang lebih memadai, tegas dan terperinci. Dalam Undang-Undang ini, peran Pemerintah diperluas. Pemerintah dibertanggung jawab terhadap perlindungan pekerja migran mulai dari pelindungan sebelum bekerja, pelindungan selama bekerja bahkan pelindungan setelah bekerja. Tidak hanya itu, Undang-Undang ini juga memberikan pelindungan hukum sosial dan ekonomi. 2. Meski pun Undang-Undang di bidang Pelindungan Pekerja Migran telah mengalami beberapa kali perubahan, faktanya masih saja terjadi penyelewengan baik oleh pihak perusahaan pelaksana penempatan bahkan badan atau instansi yang seharusnya menjadi pelaksana kebijakan yang ada. Hal ini lah yang kemudian menimbulkan beberapa

faktor yang menjadi penghalang pihak Perwakilan Indonesia di luar negeri untuk melaksanakan tugasnya sebagai pihak yang berkompeten untuk menyelesaikan permasalahan hukum yang dialami oleh pekerja migran saat berada di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kata kunci: pekerja migran; perwakilan diplomatik;

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam hal memenuhi kebutuhan hidup, pemerintah Indonesia tentu saja berperan penting untuk memajukan kesejahteraan umum (*public service*) sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) *jo.* Pasal 28 D ayat (2) UUD Negeri RI 1945, jelaslah bahwa bekerja merupakan hak asasi warga negara yang sudah merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya. Untuk melaksanakan amanat konstitusi ini, pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan, salah satunya dengan mengisi peluang kerja luar negeri. Pemerintah bekerja sama dengan pihak pengusaha, menyiapkan wadah untuk menampung para pencari kerja yang mau bekerja di luar Indonesia atau yang disebut Pekerja Migran.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Upaya Pemerintah dalam mengoptimalkan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia?
2. Mengapa fungsi proteksi perwakilan diplomatik dan peraturan perundang-undangan di bidang perlindungan Pekerja Migran Indonesia belum dapat berfungsi dengan baik?

C. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian Hukum Normatif.⁵

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101033

³ Fakultas Huku Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Huku Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Penelitian hukum normatif pada hakikatnya mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji mendefinisikan penelitian hukum normatif, adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Dr. H, ishaq, S.H., M. Hum., *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Alfabeta, 2017) hlm. 66

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Terkait Upaya Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibentuk dengan mempertimbangkan peranan tenaga kerja yang cukup penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan Negara Indonesia, Untuk itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja sebagai bentuk perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja dibuat untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin para pekerja untuk tidak mendapatkan diskriminasi pekerjaan.⁶

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pasal-pasal yang mengatur persamaan hak para pekerja, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan para pekerja. Persamaan hak para pekerja diatur dalam Bab III pasal 5 dan 6 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, sedangkan mengenai perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan para pekerja diatur dalam Bab X.⁷

2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Dalam perkembangan pengaturan, beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 telah direvisi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Ketentuan yang mengatur penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum memenuhi kebutuhan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum mengatur pembagian tugas dan

wewenang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan swasta secara proporsional.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Pemerintah memandang perlu dilakukan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, yakni dibentuknya suatu Undang-Undang baru yang menitikberatkan pada Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini peran Pelindungan Pekerja Migran Indonesia diserahkan kepada Pemerintah Pusat maupun Daerah, dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia. Pengaturan tentang Pekerja Migran Indonesia kemudian diperbaiki dalam Undang-Undang yang baru, yakni Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

a) Pertimbangan Penetapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia diundangkan pada tanggal 22 November dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Bahwa Negara menjamin hak, kesempatan dan memberikan perlindungan bagi setiap warga Negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan;
- c. Bahwa pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia;

⁶ Veronica Putri, dkk, *Perjalanan Panjang Perlindungan Pekerja Migran di Asia Tenggara* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) hlm. 18

⁷ *Ibid.*

- d. Bahwa penempatan Pekerja Migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional;
- e. Bahwa Negara wajib membenahi keseluruhan system pelindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- f. Bahwa penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik pusat, maupun daerah, dengan mengikutsertakan masyarakat;
- g. Bahwa ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- h. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g perlu membentuk Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 diperkuat fungsi dan perannya sebagai pelaksana pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang ini juga memberikan pelindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program pelindungan meliputi pelindungan prapenempatan, masa penempatan, dan purnapenempatan. Peran pelindungan tersebut

dialihkan dan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk resiko tertentu yang tidak tercakup dalam program Jaminan Sosial, BPJS dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi pelindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakan dengan Badan sebagai operator/pelaksana kebijakan.⁸

Hal ini memberikan ketegasan baik tugas dan kewenangan kementerian Badan, mengingat permasalahan yang ada selama ini adalah karena adanya dualisme kewenangan antara kedua pihak tersebut. Tugas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden. Selanjutnya peran Pemerintah Daerah dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari desa, kabupaten/kota dan provinsi sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja. Pemerintah Daerah berperan mulai dari memberikan informasi permintaan (*job order*) yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Pemberi Kerja dan Mitra Usaha di luar negeri.

b) Asas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pelindungan Pekerja Migran Indonesia didasarkan pada asas-asas berikut:

- 1) Keterpaduan;
- 2) Kesamaan hak;
- 3) Pengakuan atas harkat dan martabat manusia;
- 4) Demokrasi
- 5) Keadilan social
- 6) Kestetaraan dan keadilan gender;
- 7) Nondiskriminasi
- 8) Anti-perdagangan manusia;
- 9) Transparansi;
- 10) Akuntabilitas
- 11) Berkelanjutan.

⁸ "UU 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia" diakses dari <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-18-2017-pelindungan-pekerja-migran-indonesia>, pada 18 Oktober 2020.

c) Tujuan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Tujuan pelindungan Pekerja Migran Indonesia menurut Pasal 3 huruf a dan b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, adalah sebagai berikut:

- 1) Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga Negara dari Pekerja Migran Indonesia; dan
- 2) Menjamin pelindungan hukum, ekonomi dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

d) Pekerja Migran Indonesia

Mereka yang disebut sebagai Pekerja Migran Indonesia, yaitu:⁹

- 1) Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- 2) Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
- 3) Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Tidak termasuk Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

- 1) Warga Negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh Negara luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
- 2) Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
- 3) Warga Negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
- 4) Penanam modal
- 5) Aparatur sipil Negara yang atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
- 6) Warga Negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja Negara; dan
- 7) Warga Negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.¹⁰

e) Persyaratan menjadi Pekerja Migran Indonesia

Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. Memiliki kompetensi;
- c. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- d. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

f) Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia
Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:¹¹

- 1) Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- 2) Memperoleh akses peningkatan kapasitas dari melalui pendidikan dan pelatihan kerja
- 3) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- 4) Memperoleh pelayanan yang professional dan menusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- 5) Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- 6) Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di Negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua Negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- 7) Memperoleh pelindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di Negara tujuan penempatan;
- 8) Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja
- 9) Memperoleh akses berkomunikasi;
- 10) Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- 11) Berserikat dan berkumpul di Negara tujuan penempatan sesuai dengna

⁹ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang "Pelindungan Pekerja Migran Indonesia", Pasal 4 ayat (1).

¹⁰ *Ibid.*, Pasal 4 ayat (2).

¹¹ *Ibid.*, Pasal 6 ayat (1).

ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Negara tujuan penempatan;

- 12) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal dan/atau;
- 13) Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

g) Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia berkewajiban sebagai berikut:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di Negara tujuan penempatan;
- b. Menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di Negara tujuan penempatan
- c. Menaati dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d. Melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan penempatan;¹²

h) Hak-Hak Keluarga Pekerja Migran

Setiap keluarga Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a. Memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia;
- b. Menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
- c. Memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- d. Memperoleh akses berkomunikasi.¹³

i) Pelindungan Pekerja Migran Indonesia¹⁴

i. 1 Pelindungan Sebelum Bekerja:

Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyebutkan bahwa, pelindungan sebelum bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan

pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan. Pelindungan sebelum bekerja meliputi:

1) Pelindungan Administratif

- a) Kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan. Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) wajib memiliki dokumen yang meliputi:

1. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
2. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
3. Sertifikat kompetensi kerja;
4. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
5. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
6. Visa kerja;
7. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
8. Perjanjian Kerja.

- b) Penempatan kondisi dan syarat kerja.

2) Pelindungan Teknis

- a) Pemberian sosialisai dan diseminasi informasi, meliputi:

1. Atase Ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di tujuan penempatan wajib melakukan verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja
2. Berdasarkan hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan Calon Pemberi Kerja sebagaimana disebutkan di atas, atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk menetapkan Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah dalam daftar Pemberi Kerja bermasalah secara periodic;
3. Hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan Pemberi Kerja dan calon Pemberi Kerja bermasalah sebagaimana dimaksud di atas menjadi bahan rekomendasi dalam pemberian izin penempatan bagi

¹² *Ibid.*, Pasal 6 ayat (2).

¹³ *Ibid.*, pasal 6 ayat (3)

¹⁴ *Ibid.*, pasal 7 huruf (a), (b), dan (c).

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bermitra dengan Mitra Usaha yang bermasalah;

4. Pemerintah Pusat mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah Provinsi;
5. Pemerintah Daerah kabupaten/kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud di atas kepada masyarakat dengan melibatkan aparat pemerintah desa.
 - b) Peningkatan kualitas calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja calon Pekerja Migran Indonesia wajib mengikuti proses yang disarankan
 - c) Jaminan Sosial
 - d) Fasilitas pemenuhan hak calon Pekerja Migran Indonesia;
 - e) Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
 - f) Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - g) Pembinaan dan Pengawasan.

i. 2 Pelindungan Selama Bekerja:

Pasal 1 ayat (7) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyebutkan bahwa, pelindungan selama bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri. Pelindungan selama bekerja meliputi:

1. Pendataan dan Pendaftaran melalui atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
2. Pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan dan kondisi kerja;
3. Fasilitasi hak Pekerja Migran Indonesia
4. Fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
5. Pemberian jasa kekonsuleran;

6. Pendampingan, mediasi, advokasi dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum Negara setempat;
7. Pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
8. Fasilitasi repatriasi.

i. 3 Pelindungan Setelah Bekerja

Pasal 1 ayat (8) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyebutkan bahwa, Pelindungan setelah bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

i. 4 Pelindungan Hukum, Sosial, dan Ekonomi

1. Pelindungan Hukum

Dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
2. Telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
3. Memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan:

1. pertimbangan keamanan;
2. pelindungan hak asasi manusia;
3. pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
4. kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.

2. Pelindungan Sosial

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

1. Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standardisasi kompetensi pelatihan kerja;
 2. Peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
 3. Penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten;
 4. Reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
 5. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan
 6. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.¹⁵
3. Pelindungan Ekonomi

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:¹⁶

1. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
2. Edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
3. Edukasi kewirausahaan.

B. Faktor Penyebab Upaya Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Belum Terealisasi Dengan Baik

1. Sindikat Pengiriman Ilegal Pekerja Migran Indonesia

Sindikat pengiriman PMI secara ilegal merupakan salah satu faktor penyebab PMI sulit mendapatkan pemberdayaan kesejahteraan dan perlindungan hukum oleh Perwakilan Indonesia di luar negeri. Pembelaan terhadap hak-hak PMI sulit direalisasikan menurut cara dan ketentuan yang berlaku akibat maraknya sindikasi PMI Nonprosedural.

Dalam dialog interaktif Pro 1 RRI Manado dengan tema “BP2MI Perangi Sindikat Pengiriman Ilegal PMI” pada 08 Oktober 2020, kepala BP2MI pusat Benny Rhamdani mengatakan bahwa dari 5,3 juta angka PMI yang ada dikurang lebih 150 negara

penempatan, mayoritas memilih berangkat secara ilegal. Hal ini menyebabkan Negara penempatan, sektor pekerjaan bahkan nama dari PMI yang bersangkutan tidak terdaftar. Mereka juga dikategorikan sebagai WNI yang berada di luar radar kontrol perlindungan Negara. Dalam dialog interaktif tersebut Benny Rhamdani juga mengatakan sindikat pengiriman TKI ilegal ini dilakukan oleh komplotan pemilik modal yang dibackingi oleh oknum-oknum tertentu yaitu oknum TNI, Oknum Polri, Oknum Imigrasi, Oknum dari pihak Kementerian Luar Negeri dan Oknum-Oknum yang mungkin juga dari lembaga BP2MI. Menurutnya, kegiatan ini dijadikan bisnis untuk mendapatkan uang dengan cepat dan dalam jumlah yang besar sehingga menyebabkan kerugian Negara sebesar hampir 62 triliun.

Pengiriman ilegal PMI umumnya dimulai dari penipuan oleh calo sejak awal rekrutmen, Perusahaan Penempatan yang tidak bertanggung jawab, hingga keterlibatan oknum-oknum pemerintah.

2. Kurangnya Tingkat Kesadaran Hukum Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)

Kesadaran hukum merupakan kesadaran masyarakat untuk menerima atau menjalankan hukum sesuai dengan tujuan pembentukan hukum yang bersangkutan. Kesadaran hukum secara sederhana yaitu tanggap seketika, pengalaman langsung yang dapat berupa kesan, perasaan, dan keinginan dari seseorang terhadap hukum.¹⁷

Kesadaran hukum legal (*legal awareness*) memiliki beberapa indikator yakni pengetahuan tentang peraturan-peraturan (*law awareness*) hukum, pengetahuan tentang isi peraturan-peraturan hukum (*law acquaintance*), sikap terhadap peraturan hukum (*law attitude*) dan perilaku kelakuan hukum (*legal behavior*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan hukum CPMI masih sangat rendah yakni hanya 20% yang mengetahui bahwa perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan undang-undang, selebihnya 66,7% tidak mengetahui adanya aturan tersebut.

Selain pengetahuan hukum, indikator selanjutnya yang perlu dipahami dalam kesadaran hukum adalah pemahaman hukum. Pemahaman hukum merupakan sejumlah

¹⁵ *Ibid.*, pasal 34.

¹⁶ *Ibid.*, pasal 35.

¹⁷ Sri Kartini, *Kesadaran Hukum* (Semarang: Alprin, 2020) hlm. 7

informasi yang dimiliki seseorang mengenai isi dari hukum yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hanya 33,3% CPMI mengetahui isi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan 66,7% tidak memahami Undang-Undang tersebut. Pemahaman terhadap isi peraturan itu pun hanya terbatas pada prosedur penempatan bahwa bekerja di luar negeri yakni harus memiliki dokumen-dokumen seperti *passport*, pemeriksaan kesehatan (*medical*), bebas fiskal, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), dan visa kerja selebihnya seperti pelatihan kerja dan bursa kerja tidak diketahui.

Pengetahuan dan pemahaman PMI terhadap peraturan perundang-undangan di bidang perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan implikasi terhadap sikap dalam menempuh prosedur bekerja ke luar negeri, yakni sebagian besar (81,7%) CPMI memilih bekerja melalui jalur resmi, sedangkan sisanya (18,3%) melalui jalur tidak resmi (*calo/sponsor*). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidaksamaan sikap CPMI terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Sikap dan perilaku CPMI dalam mengambil keputusan mengenai tata cara bekerja ke luar negeri tersebut tidak lepas dari tingkat pendidikan CPMI yang masih sangat rendah. Berikut tabel penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan, periode Juni 2019.¹⁸

Pendidikan	Jumlah
Sarjana	198 orang
Diploma	338 orang
SMU	4.992 orang
SMP	5.604 orang
SD	4.813 orang

Dengan tingkat pendidikan seperti pada tabel, calon PMI akan sangat mudah dipengaruhi oleh *calo/sponsor* dalam mengambil sikap atau keputusan untuk bekerja di luar negeri. Tingkat pendidikan CPMI yang

rendah tersebut juga berimplikasi terhadap pemahaman perjanjian kerja yang ditandatangani oleh CPMI pada saat sebelum pemberangkatan yakni sebagian besar CPMI mengetahui isi perjanjian kerja yang ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan pada saat pembekalan akhir pemberangkatan, sedangkan lainnya tidak mengetahuinya. Calon TKI yang mengetahui isi perjanjian kerjanya terbatas pada jumlah upah/gaji dan tata cara pembayarannya, sedangkan mengenai isi perjanjian kerja yang lain seperti jam kerja, cuti, istirahat, jaminan sosial dan fasilitas lainnya tidak diketahui.

3. Kurangnya Pengawasan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Dalam pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia disebutkan bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Berdasarkan landasan normatif tersebut jelaslah bahwa pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas dimaksudkan sebagai upaya preventif untuk menghindari terjadinya sengketa melalui pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana mestinya karena pengawasan merupakan langkah preventif untuk melaksanakan kepatuhan. Namun demikian, dalam bidang perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia pelaksanaan pengawasan ini tidak berjalan sebagaimana mestinya terbukti dengan adanya beberapa penyimpangan pelaksanaan perlindungan CPMI yang dibiarkan begitu saja oleh pegawai pengawas. Pegawai pengawas juga lebih banyak bersifat pasif menunggu laporan dari pihak buruh atau pekerja atas pelanggaran norma ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha.

4. Penegakan Hukum (*Law Enforcement*) Yang Lemah

Dalam Hukum Ketenagakerjaan, penegakan hukum dapat dilakukan secara administratif maupun pidana. Demikian halnya dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

¹⁸ "Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Juni 2019" diakses dari https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_12-07-2019_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI____Bulan_JUNI_1_REV.pdf, pada 13 Januari 2021.

tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, menyebutkan bahwa Menteri menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap beberapa ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2), Pasal 25 ayat (3), Pasal 27 ayat (3) dan Pasal 56. Sanksi administratif yang dimaksud berupa peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha, dan pencabutan izin.¹⁹

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan peraturan Menteri. Dalam Hukum Administrasi peran sanksi ini sangat penting sebagai alat kekuasaan yang dapat dilakukan oleh pemerintah sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap kewajiban yang terdapat dalam norma hukum administrasi Negara. Selain penegakan hukum secara administratif, dalam bidang ketenagakerjaan khususnya dalam penempatan dan pelindungan PMI juga diatur penegakan hukum secara pidana, misalnya seperti yang diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dengan pidana penjara paling lama 10 tahun dan denda paling banyak Rp.15.000.000.000 (lima belas milyar rupiah) bagi orang perorangan yang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.

Penegakan hukum atas ketentuan seperti di atas masih sangat lemah, hal ini terbukti dari banyaknya kasus pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang namun tidak diproses ke pengadilan. Misalnya kasus yang melanggar ketentuan Pasal 5 huruf e Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai keharusan menempatkan PMI yang memiliki dokumen lengkap.

Sinergi antara para pemangku kepentingan seperti Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Pusat, BP2MI UPT seluruh Indonesia, Pemerintah Daerah (Pemda) serta Kementerian Lembaga diharapkan dapat menegakkan hukum dengan tidak memberikan sedikit pun ruang terhadap pelanggaran dan penyelewengan.

C. Contoh Kasus Vonis Hukuman Mati PMI di Arab Saudi

¹⁹ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang *Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*, Pasal 74 ayat (1)

Arab Saudi mengeksekusi mati PMI bernama Tuti Tursilawati pada Senin 29 Oktober 2018 dengan tuduhan pembunuhan berencana terhadap majikannya, Suud Mulhak Al Utaibi. Tuti dieksekusi mati sekitar pukul 09.00 pagi waktu Saudi di kota Thaif.

Dalam kasus ini, Pemerintah telah melakukan upaya pendampingan kekonssuleran terhadap Tuti sejak tahun 2011-2018. Konsulat Jendral Republik Indonesia (KJRI) di Jeddah, memfasilitasi penunjukkan pengacara bagi Tuti sebanyak tiga kali. Pemerintah juga sudah mengajukan permohonan banding sebanyak tiga kali, dan peninjauan kembali sebanyak tiga kali. Selain pendampingan dari sisi hukum, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono tahun pada 2011 dan Presiden Joko Widodo pada 2016 telah mengirimkan surat kepada Raja Salman untuk meminta keringanan hukuman bagi Tuti. Namun eksekusi mati terhadap Tuti Tursilawati tetap berlangsung.

Pelaksanaan hukuman mati ini dilakukan tanpa notifikasi kekonssuleran kepada perwakilan Republik Indonesia di Jeddah dan Riyad. Hal ini kemudian menimbulkan pertanyaan tentang sampai seberapa jauh perlindungan hukum dapat menjangkau Pekerja Migran Indonesia yang tertimpa kasus persoalan hukum di luar negeri.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Peraturan perundang-undangan di bidang Pelindungan Pekerja Migran, telah mengalami kurang lebih tiga kali perubahan. Hingga dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah menganggap bahwa Undang-Undang ini belum sepenuhnya dapat melindungi pekerja migran dalam berbagai aspek, maka dari itu Undang-Undang tersebut diperbarui lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang lebih memadai, tegas dan terperinci. Dalam Undang-Undang ini, peran Pemerintah diperluas. Pemerintah dibertanggung jawab terhadap perlindungan pekerja migran

mulai dari perlindungan sebelum bekerja, perlindungan selama bekerja bahkan perlindungan setelah bekerja. Tidak hanya itu, Undang-Undang ini juga memberikan perlindungan hukum sosial dan ekonomi.

2. Meski pun Undang-Undang di bidang Pelindungan Pekerja Migran telah mengalami beberapa kali perubahan, faktanya masih saja terjadi penyelewengan baik oleh pihak perusahaan pelaksana penempatan bahkan badan atau instansi yang seharusnya menjadi pelaksana kebijakan yang ada. Hal ini lah yang kemudian menimbulkan beberapa faktor yang menjadi penghalang pihak Perwakilan Indonesia di luar negeri untuk melaksanakan tugasnya sebagai pihak yang berkompeten untuk menyelesaikan permasalahan hukum yang dialami oleh pekerja migran saat berada di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

B. Saran

1. Pemerintah perlu mengadakan sosialisasi hukum agar produk perundang-undangan yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja migran dapat diketahui oleh segenap lapisan masyarakat, terlebih khusus masyarakat di pelosok Negeri, yang cenderung menjadi sasaran pihak perusahaan swasta untuk melakukan penyelewengan.
2. Pemerintah harus memanfaatkan momentum perluasan peran pemerintah yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam upaya pelindungan terhadap PMI. Perlu mensinergiskan peran stakeholder-stakeholder yang berkaitan langsung dengan pekerja migran perlu lebih sinergis, baik itu Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Pusat, BP2MI UPT seluruh Indonesia, Departemen Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja, Imigrasi atau bahkan Pemerintah Daerah (Pemda) untuk melakukan pengawasan terhadap penempatan pekerja migran mulai dari proses

perekrutan hingga pemberangkatan ke Negara tujuan bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia, *Konvensi Ketenagakerjaan Internasional yang Diratifikasi Indonesia serta Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja*, Jakarta: ILO/USA Declaration Project Indonesia, 2005.
- Diantha I Made Pesak, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Pradana Media Group, 2016.
- Fil Wagiman S., dan Anasthasya Saartje Mandagi, *Terminologi Hukum Internasional*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Ishaq H., *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Kartini Sri, *Kesadaran Hukum*, Semarang: Alprin, 2020.
- Mangu Dewa Gede Sudika, *Hukum Diplomatik dan Konsuler*, Klaten: Lakeisha, 2020.
- Putri Veronica, dkk., *Perjalanan Panjang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Asia Tenggara*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Suryokusumo Sumaryo, *Hukum Diplomatik, Teori dan Kasus-Kasus*, Bandung: PT. Alumni, 2005.
- Tasum dan Rani Apriani, *Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, Bandung: Deepublish, 2019.

Makalah:

- Sasongko Wahyu, 2007. *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Universitas Lampung, Bandar Lampung.

Jurnal:

- Husni Lalu, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Jurnal Volume 23, Nomor 1, Februari, 2011.
- Runtuwene Jermy, *Perlindungan Hukum Terhadap Warga Negara Indonesia di Luar Negeri menurut Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri*, Jurnal Volume 8, Nomor 4, Oktober-Desember, 2020.