PELINDUNGAN HUKUM PEKERJA MIGRAN INDONESIA (STUDI KASUS PEKERJA MIGRAN INDONESIA di TAIWAN)[1]

Oleh :
Gracia Berliana Wowiling [2]
Caecilia J. J. Waha [3]
Lusy K.F.R. Gerungan [4]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan pelindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia dan untuk mengetahui peluang dan tantangan pelindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) secara komprehensif mencakup tiga tahapan: sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pelindungan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup penghormatan terhadap hak asasi manusia, keadilan sosial, dan anti-diskriminasi. Sinergi antara hukum nasional (seperti UU Ketenagakerjaan dan UU HAM) serta hukum internasional (Konvensi ILO No. 97 dan 143) menjadi landasan penting dalam menciptakan sistem pelindungan yang efektif dan berkeadilan bagi PMI. 2. Peluang dan tantangan pelindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia di Taiwan yaitu Indonesia dan Taiwan tidak memiliki hubungan secara diplomatik namun, kerja sama di bidang ekonomi, perdagangan, dan ketenagakerjaan tetap berjalan melalui mekanisme non-diplomatik yang difasilitasi oleh Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) di Taipei dan Taipei Economic and Trade Office (TETO) di Indonesia. Ketiadaan hubungan diplomatik formal dan perjanjian bilateral yang mengikat secara hukum internasional berdampak signifikan terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan, di mana mekanisme perlindungan lebih bersifat administratif dan bergantung pada koordinasi serta itikad baik, bukan pada instrumen hukum yang mengikat.

Kata Kunci : *perlindungan, pekerja migran, taiwan*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan pekerja migran adalah upaya untuk menjamin hak-hak pekerja migran dan keluarganya. Pelindungan ini meliputi pelindungan sebelum bekerja, yang mencakup seluruh kegiatan dari pendaftaran hingga pemberangkatan; pelindungan selama bekerja, yang mencakup seluruh kegiatan selama pekerja migran dan keluarganya berada di luar negeri; dan pelindungan setelah bekerja, yang mencakup seluruh kegiatan sejak pekerja migran dan keluarganya tiba di Indonesia hingga kembali ke daerah asal. Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dengan menerima upah.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Hal ini menjadikan pekerjaan sebagai sebuah hak yang harus dimiliki oleh Warga Negara Indonesia dan menjadi kewajiban bagi pemerintah sebagai pelaksana tugas negara untuk berupaya memenuhi hak tersebut agar masyarakatnya memiliki kehidupan yang layak sesuai dengan batas-batas kemanusiaan.

Selain itu, perlindungan pekerja migran juga diatur dalam instrumen hukum internasional, yaitu *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Member of Their Families* yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang No 6 Tahun 2012. Konvensi ini menegaskan bahwa pekerja migran memiliki hak yang sama dengan pekerja lainnya termasuk hak atas upah yang layak.[5]

Pada kenyataannya, karena pemerintah belum mampu memenuhi kebutuhan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia yang disebabkan oleh tingginya permintaan lapangan kerja, pemerintah berusaha memberikan kesempatan bagi warganya untuk bekerja di luar negeri. Hal ini merupakan upaya pemerintah untuk menekan angka pengangguran yang ada di Indonesia.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) bertujuan untuk memberikan pelindungan yang komprehensif kepada pekerja migran Indonesia serta melindungi hak dan kesejahteraan mereka, termasuk keluarganya. Pelindungan ini mencakup semua tahapan mulai dari proses

---

[1] Artikel Skripsi
[2] Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101230
[3] Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum
[4] Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

[5] Konvensi Internasional Perlindungan Pekerja Migran

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

rekrutmen, keberangkatan, selama bekerja di luar negeri, hingga kepulangan mereka di Indonesia.

UU No. 18 Tahun 2017 memberi BP2MI tanggung jawab besar dalam menjamin hak-hak pekerja migran Indonesia, termasuk dalam aspek hukum, ekonomi, sosial, dan kesehatan.[6] Sejatinya, BP2MI harus memastikan bahwa setiap pekerja migran ditempatkan secara legal, aman, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, lembaga ini bertanggung jawab memonitor penempatan pekerja migran, termasuk mengawasi perusahaan-perusahaan yang melakukan perekrutan dan penempatan, guna memastikan tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja migran.[7]

Sebagaimana data yang diperoleh dari BP2MI yakni Rekapitulasi Kasus Negara Taiwan per tanggal 20 Oktober 2022 sampai dengan 22 Juni 2023, ditemukan ada pengaduan kasus seperti gaji tidak dibayar. Pada pokoknya, isi pengaduan oleh migran tersebut menjelaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia (PMI) berangkat bekerja ke Taiwan melalui PT Tiara Cilacap Abadi, PMI bekerja di tiga majikan berbeda namun gaji PMI tidak dibayarkan.[8]

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan pelindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia?
2. Bagaimana peluang dan tantangan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif**.**

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Taiwan

Dalam memahami konsep Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia, penting untuk terlebih dahulu merujuk pada ketentuan normatif yang diatur dalam perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pekerja Migran Indonesia, dinyatakan bahwa: Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia serta keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat dipahami bahwa pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia tidak hanya diberikan pada saat bekerja di luar negeri, melainkan mencakup seluruh tahapan migrasi, mulai dari sebelum keberangkatan hingga setelah kembali ke tanah air. Dengan demikian, negara memiliki tanggung jawab yang komprehensif dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja migran dalam berbagi aspek kehidupan.

Berdasarkan Konsideran *Menimbang huruf d* dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, pelindungan terhadap pekerja migran tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga mencakup penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia, pemenuhan hak asasi manusia, serta jaminan perlindungan hukum secara menyeluruh. Selain itu, pelindungan tersebut juga harus memperhatikan prinsip pemerataan kesempatan kerja dan diselaraskan dengan kepentingan nasional. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa konsep pelindungan pekerja migran Indonesia bersifat komprehensif dan multidimensional.

Pelindungan terhadap pekerja migran Indonesia dalam bekerja di luar negeri pada dasarnya telah diatur secara komprehensif dalam hukum nasional, khususnya melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memberikan pelindungan kepada pekerja migran dalam seluruh tahapan, yaitu sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Dalam tahap sebelum bekerja, pelindungan diwujudkan melalui penyediaan informasi yang transparan, peningkatan kompetensi, serta jaminan penempatan yang sesuai prosedur. Sementara itu, dalam tahap selama bekerja, negara memberikan pelindungan berupa jaminan hak atas kondisi kerja yang layak, perlindungan hukum di negara penempatan, serta bantuan dari perwakilan Indonesia di luar negeri. Adapun setelah bekerja, pelindungan diberikan dalam bentuk fasilitasi pemulangan, reintegrasi sosial, serta pemberdayaan ekonomi bagi pekerja migran yang kembali ke tanah air.

[6] Suharto, *"Analisis Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri," dalam Jurnal Ketenagakerjaan 12, no. 1* (2018): 45-59

[7] BP2MI, *"Perlindungan dan Advokasi Pekerja Migran Indonesia,"* diakses dari laman resmi BP2MI

[8] Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sulawesi Utara, Rekapitulasi Kasus Negara Taiwan, (Manado: BP2MI Sulawesi Utara, tanpa tahun), hlm. 1.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

Selain itu, pelindungan pekerja migran juga diperkuat oleh instrumen hukum nasional lainnya, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Kedua peraturan tersebut memberikan dasar normatif mengenai hak-hak pekerja dan jaminan perlindungan hak asasi manusia yang harus dihormati, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia. Dengan demikian, pekerja migran Indonesia tetap memperoleh pengakuan atas hak-haknya sebagai pekerja sekaligus sebagai manusia yang memiliki martabat, sehingga segala bentuk eksploitasi, diskriminasi, dan pelanggaran hak dapat dicegah melalui mekanisme hukum yang berlaku.

Dalam konteks yang lebih luas, pelindungan pekerja migran Indonesia tidak hanya bergantung pada hukum nasional, tetapi juga dipengaruhi oleh perkembangan hukum internasional. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerja migran yang bekerja lintas negara, sehingga memerlukan standar perlindungan yang bersifat universal.

Oleh karena itu, pengaturan dalam hukum nasional memiliki keterkaitan erat dengan instrumen internasional yang ditetapkan oleh International Labour Organization, khususnya melalui Konvensi ILO No. 97 tentang Migration for Employment Convention (1949) dan Konvensi ILO No. 143 tentang Migrant Workers (Supplementary Provisions Convention) (1975). Konvensi ILO No. 97 mengatur prinsip non-diskriminasi antara pekerja migran dan pekerja lokal, serta menjamin akses terhadap kondisi kerja yang layak dan layanan sosial. Sementara itu, Konvensi ILO No. 143 menekankan pentingnya pemberantasan migrasi ilegal, perlindungan terhadap eksploitasi, serta jaminan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja migran.[9]

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pelindungan pekerja migran Indonesia merupakan hasil sinergi antara hukum nasional dan hukum internasional. Hukum nasional berfungsi sebagai instrumen implementatif yang mengatur secara teknis dan operasional, sedangkan hukum internasional memberikan standar normatif yang bersifat universal. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa Indonesia berupaya menyesuaikan kebijakan nasionalnya dengan prinsip-prinsip internasional guna memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja migran secara menyeluruh. Oleh karena itu, keberadaan kedua sistem hukum tersebut menjadi landasan penting dalam menciptakan sistem pelindungan pekerja migran yang efektif dan berkeadilan.[10]

Sejalan dengan uraian mengenai pentingnya pelindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan yang menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan perlindungan tersebut. Kondisi ini menandakan adanya kesenjangan antara norma hukum yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan realitas yang dihadapi oleh pekerja migran di negara tujuan. Oleh karena itu, untuk memahami secara lebih konkret bagaimana implementasi pelindungan tersebut, perlu dikemukakan salah satu kasus yang terjadi di Taiwan sebagai bentuk gambaran nyata di lapangan.

Kasus pekerja migran Indonesia (PMI) di Taiwan yang mengalami tidak dibayarkannya gaji oleh majikan menunjukkan adanya permasalahan serius dalam pemenuhan hak normatif pekerja migran selama masa penempatan. Berdasarkan data rekapitulasi pengaduan yang dihimpun oleh BP2MI, terdapat laporan PMI yang bekerja di Taiwan melalui perusahaan penempatan, namun dalam praktiknya mengalami pelanggaran berupa tidak dibayarkannya upah oleh pemberi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun penempatan dilakukan melalui prosedur resmi, tidak serta-merta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja migran di negara tujuan.[11]

Secara kronologis, PMI dalam kasus tersebut diketahui telah bekerja pada tiga majikan yang berbeda di Taiwan. Namun demikian, perpindahan majikan tersebut tidak diikuti dengan pemenuhan kewajiban pembayaran upah, sehingga pekerja migran mengalami kerugian secara berulang. Situasi ini mencerminkan lemahnya posisi tawar PMI dalam hubungan kerja internasional, khususnya ketika terjadi perubahan majikan tanpa adanya pengawasan yang memadai dari pihak yang berwenang. Selain itu, kondisi ini juga menunjukkan bahwa pelindungan selama bekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 belum terlaksana secara optimal.

Dalam upaya penanganan kasus tersebut, BP2MI berperan sebagai lembaga yang menerima pengaduan dan melakukan tindak lanjut terhadap

[9] International Labour Organization, Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97); International Labour Organization, Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143).

[10] International Labour Organization, International Labour Standards on Migrant Workers, serta keterkaitannya dengan kebijakan nasional Indonesia.

[11] BPMI, Rekapitulasi Kasus PMI Negara Taiwan Periode 20 Oktober 2022 – 22 Juni 2023

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

permasalahan yang dialami PMI. Badan Pekerja Migran Indonesia kemudian melakukan koordinasi dengan Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) di Taiwan untuk memfasilitasi penyelesaian sengketa melalui mediasi dengan pihak majikan dan agen tenaga kerja. Peran KDEI menjadi penting sebagai perwakilan Indonesia di luar negeri yang memiliki fungsi dalam memberikan pelindungan serta menjembatani kepentingan PMI dengan pihak di negara tujuan.[12]

Selain itu, penanganan kasus ini juga melibatkan organisasi buruh dan lembaga swadaya masyarakat di Taiwan yang berperan dalam memberikan bantuan hukum dan advokasi kepada PMI. Organisasi tersebut turut membantu pekerja migran dalam memperjuangkan hak-haknya, termasuk dalam menuntut pembayaran gaji yang tidak dibayarkan. Dalam beberapa kondisi, organisasi buruh bahkan menyediakan tempat penampungan sementara bagi PMI yang mengalami perlakuan tidak layak dari majikan.[13]

Keterlibatan berbagai pihak dalam penanganan kasus ini menunjukkan bahwa pelindungan pekerja migran tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah semata, tetapi juga memerlukan dukungan dari berbagai elemen, baik di dalam maupun di luar negeri. Namun demikian, kasus ini sekaligus mengindikasikan bahwa mekanisme pelindungan yang ada masih belum sepenuhnya efektif, khususnya dalam menjamin pemenuhan hak dasar pekerja migran seperti pembayaran upah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan, peningkatan koordinasi antar lembaga, serta kerja sama yang lebih komprehensif guna mencegah terulangnya kasus serupa di masa mendatang.[14]

Berdasarkan kerangka pelindungan hukum yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dipahami bahwa Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 telah mengatur pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) secara sistematis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, untuk memahami implementasi pelindungan tersebut secara lebih terstruktur, perlu dijelaskan siklus hukum penempatan PMI yang dimulai dari tahap pra-penempatan hingga purna penempatan.

Pada tahap awal, yaitu pra-penempatan, pelindungan PMI dimulai sejak proses pendaftaran hingga sebelum pemberangkatan ke negara tujuan. Berdasarkan Pasal 1 angka 6, pelindungan sebelum bekerja mencakup seluruh aktivitas sejak pendaftaran sampai keberangkatan. Dalam tahap ini, calon PMI wajib memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, antara lain berusia minimal 18 tahun, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohani, terdaftar dalam jaminan sosial, serta memiliki dokumen lengkap. Selain itu, adanya perjanjian kerja yang sah menjadi dasar hukum hubungan kerja yang akan dijalani oleh PMI di negara tujuan.

Selanjutnya, setelah seluruh persyaratan terpenuhi, proses berlanjut pada tahap pemberangkatan sebagai bagian dari penempatan PMI ke negara tujuan. Dalam hal ini, Pasal 13 menegaskan bahwa penempatan PMI hanya dapat dilakukan oleh pemerintah dan/atau perusahaan penempatan resmi. Ketentuan ini bertujuan untuk menjamin bahwa proses migrasi tenaga kerja dilakukan secara legal dan terhindar dari praktik penempatan ilegal yang berpotensi merugikan pekerja migran.

Setelah PMI berada di negara tujuan, pelindungan memasuki tahap selama bekerja yang merupakan inti dari keseluruhan sistem pelindungan. Berdasarkan Pasal 1 angka 7, pelindungan selama bekerja mencakup seluruh upaya pelindungan selama PMI berada di luar negeri. Dalam tahap ini, PMI memiliki hak untuk memperoleh upah sesuai perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 6. Selain itu, Pasal 21 mengatur bahwa pelindungan dilakukan melalui pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja, pemenuhan hak, serta pemberian bantuan hukum apabila terjadi pelanggaran. Peran pemerintah juga ditegaskan dalam Pasal 77 dan Pasal 80, yang memberikan kewajiban kepada pemerintah dan perwakilan Republik Indonesia di luar negeri untuk melakukan pengawasan dan memberikan pelindungan kepada PMI.

Selanjutnya, setelah masa kerja berakhir, pelindungan berlanjut pada tahap purna penempatan sebagai bentuk tanggung jawab negara terhadap PMI yang telah kembali ke Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 angka 8, pelindungan setelah bekerja mencakup seluruh proses sejak PMI tiba di Indonesia hingga kembali ke daerah asal. Dalam tahap ini, pemerintah berkewajiban untuk memastikan pemulangan yang aman serta memberikan pemberdayaan dan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi PMI, sebagaimana diatur dalam Pasal 24 sampai dengan Pasal 26 serta Pasal 32 sampai dengan Pasal 34.

[12] Kompas.com, "BP2MI dan KDEI Bantu Tuntaskan Kasus Buruh Migran di Taiwan," 18 April 2022.
[13] BBC News Indonesia, "Pekerja Migran Indonesia di Taiwan Terpaksa Lari dari Majikan Karena Eksploitasi," 10 April 2022
[14] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Kerjasama Indonesia dan Taiwan dalam Perlindungan Pekerja Migran," 2022.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

Berangkat dari uraian mengenai siklus pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada setiap tahapan penempatan, selanjutnya perlu dikaji peran dan kewenangan BP2MI sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mengoordinasikan, memfasilitasi, serta mengawasi pelaksanaan pelindungan tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, BP2MI memiliki kewenangan dalam menjamin pemenuhan hak-hak PMI sebagaimana diatur dalam Pasal 6, yang dalam pelaksanaannya diwujudkan melalui koordinasi dengan instansi terkait dan perwakilan Republik Indonesia di luar negeri guna memastikan pelindungan berjalan efektif. Selain itu, BP2MI berwenang memberikan fasilitasi berupa pelayanan penempatan, bantuan hukum, serta mediasi dalam penyelesaian permasalahan PMI dengan pemberi kerja. Dalam kondisi tertentu, BP2MI juga memiliki kewenangan untuk melakukan pemulangan darurat (repatriasi) bagi PMI yang menghadapi situasi berisiko, serta melaksanakan fungsi pengawasan terhadap proses penempatan dan kondisi kerja PMI sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 77, sehingga pelanggaran terhadap hak-hak pekerja migran dapat dicegah dan ditangani secara tepat.

Dalam permasalahan pekerja migran Indonesia di Taiwan yang mengalami tidak dibayarkannya gaji oleh beberapa majikan, kewenangan BP2MI pada dasarnya memiliki batasan tertentu yang perlu dipahami dalam konteks hukum nasional dan yurisdiksi negara penempatan. Penulis berpandangan bahwa BP2MI memiliki peran yang signifikan dalam tahap pelindungan, khususnya dalam menerima pengaduan, melakukan koordinasi, serta memfasilitasi penyelesaian sengketa. Kewenangan ini sejalan dengan fungsi BP2MI dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang menempatkannya sebagai pelaksana kebijakan pelindungan PMI, terutama dalam memastikan hak-hak pekerja migran tetap diperjuangkan.

Namun demikian, kewenangan BP2MI tidak bersifat absolut, terutama ketika berhadapan dengan sistem hukum di negara tujuan, dalam hal ini Taiwan. BP2MI tidak memiliki kewenangan langsung untuk memaksa majikan di luar negeri agar memenuhi kewajiban pembayaran upah, karena hal tersebut berada dalam yurisdiksi hukum negara setempat. Oleh karena itu, dalam praktiknya BP2MI hanya dapat bertindak melalui mekanisme koordinasi dengan perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, seperti KDEI di Taiwan, serta bekerja sama dengan otoritas setempat maupun organisasi buruh untuk mendorong penyelesaian kasus.

Lebih lanjut, dalam kasus ini terlihat bahwa peran BP2MI lebih bersifat fasilitatif dan koordinatif, bukan eksekutorial. BP2MI dapat membantu dalam proses mediasi, pendampingan, serta mengupayakan pemenuhan hak PMI melalui jalur diplomasi dan advokasi, namun tidak memiliki kewenangan untuk menjatuhkan sanksi langsung kepada pemberi kerja di negara penempatan. Hal ini menunjukkan adanya keterbatasan struktural dalam sistem pelindungan pekerja migran, khususnya pada tahap selama bekerja, di mana perlindungan sangat bergantung pada kerja sama bilateral dan efektivitas peran perwakilan Indonesia di luar negeri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kewenangan BP2MI dalam kasus pekerja migran di Taiwan tersebut berada pada ranah koordinasi, fasilitasi, dan pengawasan, namun tidak sampai pada tahap penegakan hukum secara langsung terhadap pelaku pelanggaran di luar negeri. Kondisi ini menegaskan bahwa pelindungan PMI memerlukan sinergi yang kuat antara BP2MI, perwakilan Indonesia di luar negeri, serta otoritas negara penempatan, agar hak-hak pekerja migran dapat benar-benar terpenuhi secara optimal.

B. Tantangan dan Peluang Mengenai Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Taiwan

Hubungan antara Indonesia dan Taiwan pada dasarnya tidak dibangun dalam kerangka hubungan diplomatik resmi sebagaimana lazimnya antarnegara berdaulat. Indonesia menganut kebijakan *one China policy*, yaitu mengakui hanya satu pemerintahan Tiongkok yang sah, yakni Republik Rakyat Tiongkok (RRT), sehingga Taiwan dipandang sebagai bagian dari Tiongkok. Konsekuensinya, Indonesia tidak memiliki hubungan diplomatik formal dengan Taiwan dan tidak menjalin hubungan kenegaraan secara langsung sebagaimana diatur dalam praktik hubungan internasional pada umumnya.[15]

Meskipun demikian, dalam praktiknya Indonesia tetap menjalin hubungan dengan Taiwan dalam bidang ekonomi, perdagangan, dan ketenagakerjaan melalui mekanisme non-diplomatik atau hubungan tidak resmi. Hubungan ini difasilitasi oleh lembaga perwakilan non-diplomatik, yaitu Kantor Dagang dan Ekonomi

[15] Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, Kebijakan Satu Tiongkok (One China Policy), Jakarta.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

Indonesia (KDEI) di Taipei dan Taipei Economic and Trade Office (TETO) di Indonesia. Kedua lembaga ini berfungsi sebagai penghubung kepentingan kedua pihak tanpa memiliki status sebagai perwakilan diplomatik resmi, sehingga hubungan yang terjalin bersifat teknis dan fungsional.[16]

Dalam konteks penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI), ketiadaan hubungan diplomatik formal tersebut berdampak pada mekanisme pelindungan yang tidak dapat dilakukan melalui perjanjian bilateral antarnegara dalam bentuk traktat internasional. Sebagai gantinya, kerja sama dilakukan melalui *arrangement* atau kesepakatan administratif antara otoritas terkait di Indonesia dan Taiwan. Hal ini menyebabkan pelindungan PMI sangat bergantung pada efektivitas koordinasi antara BP2MI, KDEI, serta otoritas Taiwan, bukan pada instrumen hukum internasional yang mengikat secara penuh seperti halnya perjanjian bilateral antarnegara.[17]

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa hubungan Indonesia dan Taiwan berada dalam posisi yang unik, yaitu tidak memiliki hubungan diplomatik formal namun tetap menjalin kerja sama praktis di berbagai bidang. Kondisi ini berimplikasi langsung terhadap pelindungan PMI, di mana keterbatasan instrumen hukum internasional menuntut adanya pendekatan non-diplomatik yang lebih fleksibel, namun di sisi lain juga berpotensi menimbulkan keterbatasan dalam penegakan hak-hak pekerja migran di negara penempatan.[18] Sehubungan dengan keterbatasan hubungan Indonesia dan Taiwan yang tidak didasarkan pada hubungan diplomatik formal, maka terlebih dahulu perlu dipahami konsep dasar mengenai hubungan diplomatik dan perjanjian bilateral sebagai landasan dalam menganalisis bentuk kerja sama yang terjadi di antara keduanya.

Hubungan diplomatik merupakan hubungan resmi yang dijalin antara dua negara berdaulat berdasarkan pengakuan timbal balik, yang diwujudkan melalui pembukaan perwakilan diplomatik seperti kedutaan besar serta pelaksanaan fungsi-fungsi diplomasi. Dalam perspektif hukum internasional, hubungan diplomatik diatur dalam Vienna Convention on Diplomatic Relations yang menetapkan fungsi utama perwakilan diplomatik, antara lain mewakili negara pengirim, melindungi kepentingan negara dan warga negaranya, melakukan perundingan dengan negara penerima, serta meningkatkan hubungan persahabatan antarnegara. Dengan demikian, hubungan diplomatik menjadi dasar utama dalam pelaksanaan interaksi resmi antarnegara di berbagai bidang, termasuk politik, ekonomi, dan perlindungan warga negara di luar negeri.[19]

Sementara itu, perjanjian bilateral adalah suatu bentuk perjanjian internasional yang dibuat antara dua negara yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam bidang tertentu, seperti perdagangan, ketenagakerjaan, atau pertahanan. Menurut Vienna Convention on the Law of Treaties, perjanjian internasional merupakan kesepakatan yang dibuat secara tertulis antara negara-negara dan diatur oleh hukum internasional. Dalam konteks bilateral, perjanjian ini bersifat mengikat secara hukum (*legally binding*) dan menjadi dasar bagi kedua negara untuk melaksanakan kerja sama serta menuntut pemenuhan kewajiban masing-masing pihak.[20]

Dengan demikian, hubungan diplomatik dan perjanjian bilateral memiliki keterkaitan yang erat, di mana hubungan diplomatik menjadi fondasi bagi terbentuknya perjanjian bilateral. Tanpa adanya hubungan diplomatik yang formal, suatu negara akan mengalami keterbatasan dalam membuat perjanjian bilateral yang mengikat secara hukum internasional, sebagaimana terlihat dalam hubungan Indonesia dengan Taiwan yang hanya dilakukan melalui mekanisme non-diplomatik.[21]

Ketiadaan perjanjian bilateral antara Indonesia dan Taiwan menimbulkan sejumlah implikasi hukum yang signifikan, terutama dalam konteks hubungan internasional dan pelindungan pekerja migran. Pertama, tanpa adanya perjanjian bilateral yang mengikat, tidak terdapat dasar hukum internasional yang kuat untuk mengatur secara rinci hak dan kewajiban para pihak.

[16] Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, "Hubungan Indonesia–Taiwan dalam Kerangka Non-Diplomatik," serta informasi resmi KDEI Taipei.

[17] ILO, Labour Migration in Asia: Protection of Migrant Workers, Geneva, serta praktik kerja sama Indonesia–Taiwan melalui arrangement.

[18] Elisabeth NSB Tukan, One China Policy dan Dampaknya Bagi Hubungan Indonesia-Taiwan, *Lex Prudentium,* Vol. 2, No. 1 (2023): hlm 8.

[19] Vienna Convention on Diplomatic Relations; Ian Brownlie*, Principles of Public International Law*, Oxford: Oxford University Press, 2008, hlm 65.

[20] Olivier Corten, Pierre Klien, Vaios Koutroulis, Anna Lagerwall, *The Vienna Conventions on the Law of Treaties: A Commentary (2nd Edition)*, Oxford: Oxford University Press, hlm 85.

[21] Boer Mauna, *Hukum Internasional: Pengertian, Peranan, dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, Bandung: Alumni, 2013, hlm 37.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

Menurut Vienna Convention on the Law of Treaties, suatu perjanjian internasional merupakan instrumen yang menciptakan hubungan hukum yang mengikat (*legally binding*) antarnegara. Dengan tidak adanya perjanjian tersebut, maka hubungan Indonesia dan Taiwan tidak memiliki kekuatan mengikat yang dapat digunakan untuk menuntut pertanggungjawaban secara formal apabila terjadi pelanggaran, termasuk dalam kasus ketenagakerjaan.[22]

Implikasi lainnya adalah terbatasnya mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh oleh Indonesia dalam melindungi warganya di Taiwan. Dalam hubungan internasional yang didasarkan pada perjanjian bilateral, biasanya terdapat klausul mengenai penyelesaian sengketa, baik melalui negosiasi, arbitrase, maupun mekanisme lainnya. Namun, tanpa adanya perjanjian tersebut, penyelesaian sengketa hanya dapat dilakukan melalui jalur non-formal seperti mediasi atau negosiasi yang difasilitasi oleh perwakilan non-diplomatik. Hal ini menyebabkan posisi Indonesia menjadi lebih lemah dalam memperjuangkan hak-hak pekerja migran di hadapan pihak Taiwan.[23]

Ketiadaan perjanjian bilateral juga berdampak pada terbatasnya perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia. Dalam praktiknya, pelindungan PMI di Taiwan hanya bergantung pada hukum domestik Taiwan serta kesepakatan administratif (*arrangement*) yang bersifat tidak mengikat secara penuh dalam hukum internasional. Menurut International Labour Organization, perjanjian bilateral dalam bidang ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam menetapkan standar perlindungan, mekanisme pengawasan, serta tanggung jawab negara pengirim dan penerima pekerja migran. Tanpa instrumen tersebut, pelindungan yang diberikan cenderung bersifat terbatas dan kurang efektif.[24]

Keempat, dari perspektif hukum internasional, kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan Indonesia dan Taiwan lebih bersifat pragmatis daripada normatif. Artinya, kerja sama tetap berjalan berdasarkan kebutuhan praktis, tetapi tidak didukung oleh kerangka hukum yang kuat. Hal ini sejalan dengan pandangan para ahli hukum internasional yang menyatakan bahwa hubungan tanpa dasar perjanjian formal akan bergantung pada prinsip *good faith* dan kepentingan masing-masing pihak, sehingga rentan terhadap ketidakpastian hukum.[25]

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya perjanjian bilateral antara Indonesia dan Taiwan berimplikasi pada lemahnya dasar hukum, terbatasnya mekanisme penyelesaian sengketa, serta kurang optimalnya pelindungan terhadap pekerja migran. Kondisi ini menegaskan pentingnya penguatan mekanisme kerja sama alternatif yang meskipun tidak berbentuk perjanjian bilateral formal, tetap mampu memberikan jaminan pelindungan hukum yang lebih efektif bagi warga negara Indonesia di Taiwan.[26]

Penulis berpandangan bahwa ketiadaan perjanjian bilateral antara Indonesia dan Taiwan secara langsung melemahkan posisi hukum Indonesia dalam memberikan pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI). Tanpa adanya instrumen yang mengikat sebagaimana diatur dalam Vienna Convention on the Law of Treaties, hubungan kedua pihak tidak memiliki dasar normatif yang kuat untuk menuntut pemenuhan kewajiban secara formal. Akibatnya, ketika terjadi pelanggaran seperti tidak dibayarkannya gaji, Indonesia tidak dapat secara langsung menempuh mekanisme hukum internasional yang mengikat, melainkan hanya bergantung pada pendekatan koordinatif dan persuasif.

Penulis menilai bahwa kondisi ini menyebabkan pelindungan PMI cenderung bersifat reaktif daripada preventif. Tanpa adanya pengaturan yang rinci mengenai hak dan kewajiban dalam suatu perjanjian bilateral, standar pelindungan lebih banyak ditentukan oleh hukum domestik negara penempatan serta kesepakatan administratif yang tidak memiliki kekuatan mengikat secara penuh. Hal ini sejalan dengan pandangan International Labour Organization yang menekankan pentingnya perjanjian bilateral dalam menjamin perlindungan pekerja migran secara komprehensif, termasuk dalam aspek pengawasan dan penegakan hak.

Namun demikian, penulis juga melihat bahwa ketiadaan perjanjian bilateral bukan berarti tidak adanya pelindungan sama sekali, melainkan menunjukkan adanya pergeseran bentuk pelindungan ke arah mekanisme non-diplomatik

[22] Vienna Convention on the Law of Treaties; Malcolm N. Shaw, *International Law*, Cambridge: Cambridge University Press, 2017.
[23] Ian Brownlie, *Principles of Public International Law*, Oxford: Oxford University Press, 2008.
[24] International Labour Organization, *Bilateral Agreements and Labour Migration*, Geneva.
[25] Boer Mauna, *Hukum Internasional: Pengertian, Peranan, dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, Bandung: Alumni, 2013.
[26] *Ibid*.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

yang lebih fleksibel. Meskipun pendekatan ini memungkinkan kerja sama tetap berjalan, kelemahannya terletak pada minimnya daya paksa hukum (*enforceability*). Oleh karena itu, dalam pandangan penulis, diperlukan penguatan instrumen alternatif yang meskipun tidak berbentuk perjanjian bilateral formal, tetap mampu memberikan kepastian hukum dan meningkatkan efektivitas pelindungan PMI, khususnya dalam kasus-kasus pelanggaran hak seperti yang terjadi di Taiwan.

Dalam konteks tersebut, perbedaan pendekatan yang dilakukan oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di Taipei, dan organisasi buruh menjadi titik penting untuk dianalisis lebih lanjut, khususnya dalam melihat ketimpangan antara tantangan struktural dan peluang perbaikan.

Permasalahan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan terdapat dua sisi yang berjalan bersamaan, yaitu tantangan struktural dan peluang perbaikan sistem. Dalam konteks ini, interaksi antara BP2MI, KDEI, dan organisasi buruh tidak hanya menunjukkan kelemahan sistem, tetapi juga membuka ruang transformasi kebijakan.

Dari sisi tantangan, ketiadaan perjanjian bilateral yang mengikat menyebabkan perlindungan PMI bersifat administratif dan tidak memiliki kekuatan hukum yang komprehensif. Hal ini berdampak pada terbatasnya ruang gerak BP2MI yang cenderung bertindak secara reaktif terhadap kasus, seperti penanganan overcharging dan sengketa kerja, tanpa mampu menyentuh akar permasalahan secara sistemik. Kondisi ini juga membebani KDEI sebagai pelaksana teknis di lapangan, yang harus menangani berbagai pengaduan PMI dengan kewenangan yang terbatas. Selain itu, masih tingginya biaya penempatan dan praktik eksploitatif menunjukkan bahwa sistem perlindungan dari hulu ke hilir belum berjalan optimal, sehingga membuka celah terjadinya pelanggaran hak pekerja migran.

Namun demikian, di balik tantangan tersebut terdapat peluang yang dapat dimanfaatkan untuk memperkuat perlindungan PMI. Pertama, keterlibatan aktif organisasi buruh dan komunitas PMI menunjukkan adanya kesadaran kolektif yang dapat menjadi kekuatan advokasi dalam mendorong perubahan kebijakan. Aksi pelaporan kasus overcharging, demonstrasi, serta kampanye publik menjadi instrumen penting dalam menekan negara agar lebih responsif dan transparan. Kedua, koordinasi antara BP2MI dan KDEI dapat dikembangkan menjadi mekanisme perlindungan yang lebih terintegrasi, meskipun tanpa perjanjian formal. Dalam hal ini, pendekatan administratif justru dapat menjadi fleksibel untuk menyesuaikan dengan dinamika hubungan Indonesia–Taiwan. Ketiga, tekanan dari organisasi buruh dapat menjadi katalis bagi reformasi kebijakan, baik dalam hal penurunan biaya penempatan maupun peningkatan standar perlindungan kerja.

Secara dualistis, kondisi ini menunjukkan bahwa kelemahan dalam sistem perlindungan tidak hanya menghasilkan kerentanan, tetapi juga memunculkan ruang partisipasi bagi aktor non-negara untuk berperan aktif. Dengan demikian, tantangan yang dihadapi BP2MI dan KDEI justru dapat menjadi peluang untuk membangun model perlindungan berbasis kolaborasi antara negara dan masyarakat sipil.

Pada akhirnya, pendekatan dualistis menegaskan bahwa perlindungan PMI di Taiwan tidak dapat dilihat secara tunggal sebagai kegagalan sistem, melainkan sebagai proses dinamis yang mengandung potensi perbaikan. Tantangan yang ada perlu dipandang sebagai dasar untuk memperkuat sinergi antara BP2MI, KDEI, dan organisasi buruh, sehingga dapat tercipta sistem perlindungan yang lebih adaptif, responsif, dan berkeadilan.

Sejalan dengan hal tersebut, untuk memahami landasan konseptual dari pendekatan yang digunakan, perlu terlebih dahulu dijelaskan mengenai pengertian pendekatan dualistis dalam hubungan antara hukum internasional dan hukum nasional.

Salah satu tantangan utama dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan terletak pada keterbatasan kewenangan pemberian bantuan hukum secara litigasi. Pasal 42 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur bahwa pemberian bantuan hukum kepada PMI dilakukan melalui perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, khususnya Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI). Namun demikian, dalam konteks Taiwan, Indonesia tidak memiliki hubungan diplomatik formal sehingga tidak terdapat KBRI, melainkan hanya diwakili oleh Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di Taipei.

Kondisi ini menimbulkan konsekuensi yuridis bahwa KDEI tidak memiliki kewenangan penuh dalam melakukan tindakan litigasi sebagaimana KBRI, melainkan hanya dapat berperan dalam bentuk fasilitasi, seperti mediasi, pendampingan administratif, dan penghubung dengan penasihat hukum lokal. Dengan kata lain, terdapat keterbatasan dalam akses keadilan bagi

PMI, khususnya dalam hal penyelesaian sengketa melalui jalur hukum formal di Taiwan.[27]

Dalam perspektif analitis, situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum nasional dengan realitas implementasi di lapangan. Ketentuan dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 secara implisit mengasumsikan keberadaan perwakilan diplomatik penuh sebagai instrumen perlindungan, sementara dalam kasus Taiwan, mekanisme tersebut tidak dapat diterapkan secara optimal. Akibatnya, perlindungan hukum bagi PMI menjadi tidak maksimal dan sangat bergantung pada sistem hukum negara tujuan serta inisiatif fasilitatif dari KDEI.[28]

Keterbatasan kewenangan ini juga berdampak pada posisi tawar PMI dalam menghadapi sengketa hukum. Tanpa dukungan litigasi langsung dari negara, PMI cenderung berada dalam posisi yang lebih lemah, terutama ketika berhadapan dengan majikan atau agensi. Hal ini menegaskan bahwa tantangan perlindungan PMI di Taiwan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut aspek struktural dalam akses terhadap keadilan.[29]

Tantangan lainnya dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan adalah keterbatasan yurisdiksi negara dalam menegakkan perlindungan secara langsung. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tidak memiliki kewenangan memaksa di wilayah Taiwan karena terikat pada prinsip kedaulatan negara, di mana yurisdiksi hukum sepenuhnya berada pada negara tujuan. Dalam hukum internasional, prinsip ini menegaskan bahwa suatu negara tidak dapat menjalankan kekuasaan hukumnya di wilayah negara lain tanpa dasar hukum yang sah.[30]

Selain itu, tidak adanya perjanjian bilateral antara Indonesia dan Taiwan memperkuat keterbatasan tersebut. Tanpa instrumen hukum yang mengikat, BP2MI tidak memiliki dasar untuk menuntut pemenuhan hak PMI secara langsung, sehingga perannya lebih terbatas sebagai koordinator dan fasilitator dalam penyelesaian masalah pekerja migran.[31]

Akibatnya, pelaksanaan perlindungan di Taiwan sangat bergantung pada otoritas setempat, khususnya lembaga yang berwenang di bidang ketenagakerjaan seperti Ministry of Labor Taiwan. Dalam praktiknya, setiap penanganan kasus PMI, termasuk sengketa kerja dan pelanggaran hak, harus melalui mekanisme hukum dan administratif yang berlaku di Taiwan, sehingga efektivitas perlindungan sangat ditentukan oleh kebijakan dan aparat negara tujuan.[32]

Kondisi ini semakin kompleks mengingat Taiwan bukan merupakan anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa, sehingga tidak dapat meratifikasi instrumen-instrumen yang dihasilkan oleh International Labour Organization. Akibatnya, mekanisme pengawasan dan pertanggungjawaban internasional melalui ILO tidak dapat diterapkan secara langsung terhadap Taiwan.

Hal ini memperkuat keterbatasan yurisdiksi yang telah dijelaskan sebelumnya, di mana perlindungan PMI tidak hanya bergantung pada mekanisme nasional dan koordinasi antar lembaga, tetapi juga tidak memiliki jalur akuntabilitas internasional yang formal. Dengan demikian, posisi PMI menjadi semakin rentan karena tidak tersedianya instrumen hukum internasional yang dapat secara efektif menekan negara tujuan untuk memenuhi standar perlindungan tenaga kerja migran.

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada dasarnya hanya memiliki daya ikat di dalam yuridiksi Indonesia, sehingga tidak berlaku terhadap pihak-pihak di negara tujuan, termasuk majikan di Taiwan. Kondisi ini menimbulkan keterbatasan mendasar, karena hubungan kerja antara PMI dan majikan justru berlangsung di bawah rezim hukum negara tujuan. Dengan demikian, meskipun UU No. 18 Tahun 2017 telah mengatur berbagai bentuk perlindungan, efektivitasnya menjadi terbatas ketika berhadapan dengan subjek hukum asing yang tidak tunduk pada ketentuan tersebut.

Dalam praktiknya, situasi ini berdampak pada pola perlindungan yang cenderung bersifat represif, yaitu baru dilakukan setelah terjadi permasalahan. Negara, melalui Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan

[27] Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Sistem Pelindungan PMI dan Peran Perwakilan Luar Negeri, serta Malcolm N. Shaw, *International Law*, Cambridge University Press, 2017.

[28] Lassa Oppenheim, *International Law: A Treatise.*, Ketentuan UU No. 18 Tahun 2017 tentang asumsi perlindungan melalui perwakilan diplomatik.

[29] International Labour Organization, *Migrant Workers and Access to Justice*., Laporan advokasi pekerja migran terkait hambatan akses keadilan.

[30] Malcolm N. Shaw, *International Law*, Cambridge University Press, 2017, hlm. 483–485.

[31] Lassa Oppenheim, *International Law: A Treatise*, hlm. 135–136; Undang-Undang No. 18 Tahun 2017.

[32] International Labour Organization, *Migrant Workers and Labour Protection*.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di Taipei, lebih banyak berperan dalam penanganan kasus seperti pemulangan PMI, penyelesaian sengketa, atau pendampingan pasca-pelanggaran. Sementara itu, upaya perlindungan preventif di tempat kerja seperti pengawasan kondisi kerja secara langsung atau penegakan standar kerja terhadap majikan tidak dapat dilakukan secara optimal karena keterbatasan yurisdiksi dan tidak adanya kewenangan memaksa di negara tujuan.

Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam sistem perlindungan, di mana negara memiliki tanggung jawab normatif yang besar, tetapi tidak diikuti dengan kapasitas penegakan hukum di luar wilayahnya. Akibatnya, perlindungan terhadap PMI cenderung bersifat reaktif dan belum mampu mencegah terjadinya pelanggaran sejak awal. Dalam perspektif ini, dapat dinilai bahwa kerangka hukum nasional masih belum cukup untuk menjamin perlindungan yang efektif bagi PMI di luar negeri, terutama dalam konteks hubungan kerja lintas yuridiksi seperti di Taiwan.

Dibalik berbagai tantangan tersebut, terdapat peluang yang dapat dimanfaatkan dalam praktik perlindungan PMI, dapat dilihat dari tersedianya mekanisme pelaporan dan penanganan kasus melalui dua jalur institusional, yakni Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) dan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Kehadiran kedua institusi ini menunjukkan adanya upaya negara untuk tetap memberikan akses perlindungan, bahkan dalam konteks hubungan kerja yang tidak sepenuhnya berbasis perjanjian bilateral formal. Melalui mekanisme ini, PMI memiliki saluran resmi untuk menyampaikan keluhan, khususnya terkait pelanggaran hak ketenagakerjaan yang dialami di negara penempatan.

Dalam praktiknya, pekerja migran dapat melapor ke KDEI sebagai perwakilan Indonesia di luar negeri untuk memperoleh fasilitasi mediasi dengan pihak pemberi kerja atau agensi. KDEI juga berperan dalam memberikan pendampingan selama proses penyelesaian sengketa, baik yang bersifat administratif maupun non-litigasi. Fungsi ini menjadi krusial karena membantu menjembatani perbedaan sistem hukum antara Indonesia dan negara penempatan, sekaligus memberikan posisi tawar yang lebih kuat bagi PMI dalam menghadapi pihak yang berkonflik.

Di sisi lain, pelaporan kepada BP2MI membuka akses terhadap kewenangan fasilitasi yang dimiliki lembaga tersebut di tingkat nasional. BP2MI dapat melakukan mediasi serta memberikan bantuan advokasi kepada pekerja migran, termasuk dalam koordinasi dengan instansi terkait dan perwakilan Indonesia di luar negeri. Peran ini tidak hanya terbatas pada tahap penempatan, tetapi juga mencakup perlindungan selama masa kerja hingga purna penempatan, sehingga menciptakan kesinambungan dalam sistem pelindungan PMI.

Dengan adanya dua kanal tersebut, pekerja migran memiliki alternatif penyelesaian yang lebih beragam dan terstruktur. Sinergi antara KDEI dan BP2MI memungkinkan adanya koordinasi lintas yurisdiksi yang lebih efektif, sekaligus memperkuat akses keadilan bagi PMI. Oleh karena itu, mekanisme ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengaduan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja migran secara lebih komprehensif.

Ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menegaskan bahwa setiap Pekerja Migran Indonesia (PMI) berhak memperoleh pelindungan secara menyeluruh sejak tahap pra penempatan, selama penempatan, hingga purna penempatan. Norma ini mencerminkan pendekatan pelindungan yang komprehensif, di mana negara tidak hanya hadir pada saat terjadi permasalahan, tetapi juga sejak proses persiapan keberangkatan hingga kepulangan dan reintegrasi PMI ke dalam masyarakat.

Pada tahap pra penempatan, pelindungan diwujudkan melalui penyediaan informasi yang benar dan transparan, pelatihan kerja, serta jaminan bahwa proses perekrutan dilakukan secara legal dan bebas dari praktik eksploitasi. Tahap ini menjadi krusial karena berfungsi sebagai fondasi awal untuk meminimalkan risiko pelanggaran hak yang mungkin terjadi di negara tujuan. Dengan demikian, negara berkewajiban memastikan bahwa PMI berangkat dalam kondisi siap secara administratif, kompetensi, dan pemahaman hukum.

Selanjutnya, pada tahap penempatan, pelindungan diberikan dalam bentuk pengawasan kondisi kerja, akses terhadap bantuan hukum, serta mekanisme pengaduan melalui institusi seperti perwakilan Indonesia di luar negeri dan BP2MI. Dalam konteks ini, pelindungan tidak hanya bersifat reaktif terhadap sengketa, tetapi juga preventif melalui pemantauan dan fasilitasi hubungan kerja yang adil antara PMI dan pemberi kerja.

Adapun pada tahap purna penempatan, pelindungan mencakup pemulangan yang aman, pemenuhan hak-hak yang belum diselesaikan, serta program reintegrasi sosial dan ekonomi. Tahap ini seringkali diabaikan, padahal memiliki

FAKULTAS HUKUM UNSRAT

peran penting dalam memastikan keberlanjutan kesejahteraan PMI setelah kembali ke tanah air.

Dengan demikian, Pasal 30 UU No. 18 Tahun 2017 tidak hanya memberikan jaminan normatif, tetapi juga menjadi dasar bagi pembentukan sistem pelindungan yang berkelanjutan dan terintegrasi. Ketentuan ini sekaligus memperkuat argumentasi bahwa pelindungan PMI harus dipahami sebagai tanggung jawab negara yang berlangsung secara utuh, tidak terputus pada satu fase tertentu saja.

Kemudian, Pasal 68 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menegaskan bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) bertanggung jawab untuk mengganti kerugian yang dialami oleh pekerja migran apabila terbukti melakukan kelalaian dalam menjalankan kewajibannya. Norma ini memiliki arti penting dalam menempatkan P3MI tidak sekadar sebagai perantara administratif, melainkan sebagai subjek hukum yang memikul tanggung jawab langsung atas perlindungan PMI dalam seluruh proses penempatan.

Dalam konteks tersebut, keberadaan P3MI seperti PT Tiara Cilacap Abadi harus dipahami sebagai pihak yang memiliki kewajiban hukum untuk memastikan bahwa seluruh tahapan penempatan—mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga keberangkatan—dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila dalam praktiknya terjadi kelalaian, seperti pemberian informasi yang tidak akurat, penempatan yang tidak sesuai perjanjian kerja, atau pengabaian terhadap aspek keselamatan dan kesejahteraan PMI, maka konsekuensi yuridis berupa kewajiban ganti rugi menjadi relevan untuk ditegakkan.

Ketentuan ini juga berfungsi sebagai instrumen preventif yang mendorong P3MI untuk menjalankan prinsip kehati-hatian (due diligence) dalam setiap kegiatan operasionalnya. Ancaman tanggung jawab ganti rugi menciptakan insentif hukum agar P3MI tidak bertindak secara sembarangan atau semata-mata berorientasi pada keuntungan ekonomi. Dengan demikian, Pasal 68 tidak hanya berperan dalam memberikan pemulihan bagi PMI yang dirugikan, tetapi juga dalam membangun standar profesionalisme dan akuntabilitas dalam industri penempatan tenaga kerja migran.

Dalam kerangka perlindungan hukum, penerapan Pasal 68 juga memperkuat posisi tawar PMI terhadap P3MI. PMI tidak lagi berada pada posisi yang sepenuhnya lemah, karena memiliki dasar hukum yang jelas untuk menuntut pertanggungjawaban. Oleh karena itu, ketentuan ini sejalan dengan prinsip perlindungan menyeluruh sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, yang menempatkan negara dan seluruh aktor terkait sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja migran Indonesia.

Sejalan dengan ketentuan mengenai tanggung jawab ganti rugi oleh P3MI akibat kelalaian sebagaimana diatur dalam Pasal 68, pengaturan dalam Pasal 101 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 memperkuat aspek penegakan hukum melalui pemberian sanksi pidana terhadap perusahaan penempatan yang memberangkatkan PMI tanpa pelindungan.

Ketentuan Pasal 101 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengatur adanya sanksi pidana bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang memberangkatkan PMI tanpa memenuhi aspek pelindungan yang diwajibkan oleh hukum. Norma ini menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban pelindungan tidak lagi dipandang sebagai pelanggaran administratif semata, melainkan sebagai perbuatan yang memiliki konsekuensi pidana. Dengan demikian, negara menempatkan isu pelindungan PMI sebagai kepentingan hukum yang serius dan harus ditegakkan secara tegas.

Secara konseptual, pengenaan sanksi pidana dalam Pasal 101 berfungsi sebagai ultimum remedium, yaitu instrumen terakhir yang digunakan ketika mekanisme pengawasan dan sanksi administratif tidak lagi efektif. Namun demikian, keberadaan ancaman pidana ini memiliki daya paksa yang kuat untuk mendorong kepatuhan P3MI terhadap seluruh kewajiban hukum, khususnya dalam memastikan bahwa PMI yang diberangkatkan telah memperoleh jaminan pelindungan yang memadai. Hal ini mencakup kelengkapan dokumen, kejelasan perjanjian kerja, jaminan keselamatan kerja, serta akses terhadap mekanisme pengaduan di negara penempatan.

Ketentuan ini juga memiliki dimensi preventif yang signifikan. Ancaman pidana tidak hanya bertujuan untuk menghukum pelaku pelanggaran, tetapi juga untuk mencegah terjadinya praktik-praktik penempatan ilegal atau pengiriman PMI secara tidak bertanggung jawab. Dalam banyak kasus, PMI yang diberangkatkan tanpa pelindungan yang memadai rentan mengalami eksploitasi, kekerasan, hingga pelanggaran hak asasi manusia. Oleh karena itu, Pasal 101 berperan sebagai instrumen hukum yang memberikan efek jera (deterrent effect) sekaligus memperkuat standar akuntabilitas bagi P3MI.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

Dalam konteks perlindungan hukum yang lebih luas, penerapan Pasal 101 juga mempertegas posisi negara dalam menjamin hak-hak PMI sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Ketentuan ini melengkapi rezim tanggung jawab perdata dan administratif yang telah diatur sebelumnya, sehingga membentuk sistem pelindungan yang komprehensif. Dengan demikian, keberadaan sanksi pidana terhadap P3MI yang lalai atau sengaja mengabaikan aspek pelindungan menjadi elemen penting dalam memastikan bahwa proses penempatan PMI berlangsung secara aman, legal, dan bermartabat.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) secara komprehensif mencakup tiga tahapan: sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pelindungan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup penghormatan terhadap hak asasi manusia, keadilan sosial, dan anti-diskriminasi. Sinergi antara hukum nasional (seperti UU Ketenagakerjaan dan UU HAM) serta hukum internasional (Konvensi ILO No. 97 dan 143) menjadi landasan penting dalam menciptakan sistem pelindungan yang efektif dan berkeadilan bagi PMI. Badan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) selaku lembaga koordinator memiliki kewenangan terbatas pada ranah fasilitasi, koordinasi, dan pengawasan, tetapi tidak dapat menegakkan hukum secara langsung di negara penempatan. Hal ini menunjukkan bahwa pelindungan PMI memerlukan penguatan pengawasan, koordinasi lintas lembaga, serta kerja sama bilateral yang lebih komprehensif agar hak-hak pekerja migran benar-benar terpenuhi secara optimal.
2. Peluang dan tantangan pelindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia di Taiwan yaitu Indonesia dan Taiwan tidak memiliki hubungan secara diplomatik namun, kerja sama di bidang ekonomi, perdagangan, dan ketenagakerjaan tetap berjalan melalui mekanisme non-diplomatik yang difasilitasi oleh Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) di Taipei dan Taipei Economic and Trade Office (TETO) di Indonesia. Ketiadaan hubungan diplomatik formal dan perjanjian bilateral yang mengikat secara hukum internasional berdampak signifikan terhadap pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan, di mana mekanisme pelindungan lebih bersifat administratif dan bergantung pada koordinasi serta itikad baik, bukan pada instrumen hukum yang mengikat.

B. Saran

1. Pemerintah memperkuat pengawasan dan koordinasi antarlembaga, terutama BP2MI dan perwakilan Indonesia di luar negeri seperti KDEI. Perlunya peningkatan mekanisme pemantauan terhadap pemenuhan hak pekerja migran selama bekerja, termasuk pembayaran upah, meskipun penempatan dilakukan secara resmi. Selain itu, perlu dibentuk prosedur bantuan hukum yang lebih responsif dan cepat ketika terjadi pelanggaran di negara tujuan. Pekerja migran juga perlu dibekali pemahaman yang lebih baik tentang hak-hak mereka dan jalur pengaduan sejak tahap pra-penempatan. Penguatan peran organisasi buruh dan LSM mitra di luar negeri juga penting sebagai pendukung advokasi dan perlindungan tambahan bagi PMI.
2. Perkuat mekanisme perlindungan non-diplomatik yang sudah ada seperti koordinasi antara BP2MI dan KDEI, serta manfaatkan peran aktif organisasi buruh dan komunitas PMI sebagai kekuatan advokasi. Karena perjanjian bilateral tidak memungkinkan, fokus pada *arrangement* administratif yang fleksibel namun tetap mengikat secara moral dan operasional. Selanjutnya, optimalkan penggunaan hukum nasional Indonesia (UU No. 18 Tahun 2017) terutama Pasal 30, 68, dan 101 untuk menindak tegas P3MI yang lalai. Tingkatkan akses PMI ke mediasi dan pendampingan melalui KDEI, serta dorong reformasi kebijakan di Taiwan melalui tekanan publik dan diplomasi non-resmi agar standar perlindungan tenaga kerja migran lebih terjamin meski tanpa hubungan diplomatik formal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

A. Rahman, *Kerjasama Internasional dalam Perlindungan Pekerja Migran*, Bandung: Pustaka Setia, 2021.

Adnan Hamid, *Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran*, Fakultas Hukum Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, ISBN: 978-623-90834-0-3, April 2019

Boer Mauna, *Hukum Internasional: Pengertian, Peranan, dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, Bandung: Alumni, 2013.

Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, St. Paul, West, 2009.

C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1980.

D. Syafril, *Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2020.

I. Suriyanto, *Pekerja Migran: Hukum, Kebijakan, dan Perlindungan*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.

Ian Brownlie, *Principles of Public International Law*, Oxford: Oxford University Press, 2008.

Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum***,** Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Joni Emirzon, *Hukum Ketenagakerjaan Internasional*, Jakarta: Kencana, 2019.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014.

Lassa Oppenheim, *International Law: A Treatise*, Vol. I (Peace), London: Longmans, Green and Co., 1905.

Malcolm N. Shaw, *International Law*, 8th Edition, Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

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

Sajipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.

Sari, Rina, *"Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000.

Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta, Kompas, 2003.

Setiono, *Supremasi Hukum*, Surakarta: UNS, 2004.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2006.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Artikel dan Jurnal:

Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Layanan Pengaduan dan Penanganan Permasalahan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia.

Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sulawesi Utara, Rekapitulasi Kasus Negara Taiwan, (Manado: BP2MI Sulawesi Utara, tanpa tahun).

Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Sistem Pelindungan PMI dan Peran Perwakilan Luar Negeri

BP2MI*, Sosialisasi Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia*, 2022

BPMI, Rekapitulasi Kasus PMI Negara Taiwan Periode 20 Oktober 2022 – 22 Juni 2023

ILO, Labour Migration in Asia: Protection of Migrant Workers, Geneva, serta praktik kerja sama Indonesia–Taiwan melalui arrangement.

International Labour Organization, *Bilateral Agreements and Labour Migration*, Geneva.

International Labour Organization, *International Labour Standards on Migrant Workers, serta keterkaitannya dengan kebijakan nasional Indonesia*.

International Labour Organization, Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143).

International Labour Organization, *Migrant Workers and Access to Justice*., Laporan advokasi pekerja migran terkait hambatan akses keadilan.

International Labour Organization, *Migrant Workers and Labour Protection*.

International Labour Organization, *Migration for Employment Convention* (Revised), 1949 (No. 97)

International Labour Organization, *Protection of Wages Convention*, 1949 (No.95)

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cetakan 1, Jakarta: Balai Pustaka, hal 595.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Kerjasama Indonesia dan Taiwan dalam Perlindungan Pekerja Migran," 2022.

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, *Hubungan Indonesia–Taiwan dalam Kerangka Non-Diplomatik*.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, *Kebijakan Satu Tiongkok (One China Policy)*, Jakarta.

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, *Profil Perwakilan RI di Taiwan,* KDEI Taipei.

Konvensi Internasional Perlindungan Pekerja Migran

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003.

Setiono, *Rule of Law*, Surakarta, Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004.

Suharto, *"Analisis Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri," dalam Jurnal Ketenagakerjaan 12*, *no. 1* (2018): 45-59

Vienna Convention on Diplomatic Relations; Ian Brownlie, *Principles of Public International Law*, Oxford: Oxford University Press, 2008.

Yuliana, *"Pemberdayaan Pekerja Migran dan Keluarganya,"* dalam Jurnal Pembangunan Manusia 5, no. 2 (2019): 103-118

Internet dan Sumber Lainnya

BBC News Indonesia, "Pekerja Migran Indonesia di Taiwan Terpaksa Lari dari Majikan Karena Eksploitasi, BBC Indonesia, 10 April 2022, https://www.bbc.com/indonesia/berita-60959442

BBC News Indonesia, "Pekerja Migran Indonesia di Taiwan Terpaksa Lari dari Majikan Karena Eksploitasi," 10 April 2022

BP2MI, *"Perlindungan dan Advokasi Pekerja Migran Indonesia,"* diakses dari laman resmi BP2MI

BP2MI, *Profil dan Fungsi BP2MI*, diakses dari https://bp2mi.g o.id/profil pada 19 Oktober 2025.

BP2MI, *Profil dan Fungsi BP2MI*, diakses dari https://bp2mi.go.id/profil pada 19 Oktober 2025.

Kementrian Ketenagakerjaan, "Kerjasama Indonesia dan Taiwan dalam Perlindungan Pekerja Migran," Kemenaker, 2022, https://www.kemenaker.go.id/berita/2022-kerjasama

Kompas.com, "BP2MI dan KDEI Bantu Tuntaskan Kasus Buruh Migran di Taiwan," Kompas, 18 April 2022, https://www.compas.com/global/read/2022/04/18

Kompas.com, "BP2MI dan KDEI Bantu Tuntaskan Kasus Buruh Migran di Taiwan," 18 April 2022.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026