

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017¹

Amanda Graysela Mawikere²
Imelda A. Tangkere³
Stevan O. Voges⁴

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaturan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) menurut undang-undang nomor 18 tahun 2017 dan untuk mengetahui mekanisme perlindungan hukum terhadap Pekerja. Dengan metode penelitian yuridis normatif, kesimpulan yang didapat: 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) menjadi landasan hukum utama perlindungan PMI, mencakup fase sebelum, selama, dan setelah bekerja. Meski demikian, implementasinya masih menghadapi tantangan, seperti terlihat dalam kasus Annisah dan Reni. Perlindungan PMI melibatkan berbagai pihak seperti pemerintah pusat, daerah, BP2MI, dan P3MI, namun masih ada celah dalam pelaksanaan tanggung jawab. Selain hukum nasional, perlindungan PMI juga diatur dalam perjanjian kerja dengan negara tujuan dan hukum internasional, meski penegakan dan koordinasi antar negara masih perlu ditingkatkan. UU ini juga berupaya memberikan perlindungan dasar bagi pekerja migran non-prosedural sebagai warga negara Indonesia. 2. Perlindungan hukum PMI diatur UU No. 13/2003 dan UU No. 18/2017. Meski kerangka hukum komprehensif, implementasi masih terkendala keterbatasan yurisdiksi dan kerentanan PMI di luar negeri. BP2MI dan SISKOTKLN dibentuk namun celah implementasi masih ada. Tingginya pekerja tidak prosedural menunjukkan lemahnya pengawasan dan perlindungan. Hambatan bahasa, budaya, dan akses informasi tetap signifikan. Kapasitas diplomatik, literasi hukum, penegakan sanksi, dan penyesuaian strategi untuk menjembatani kesenjangan kebijakan dan implementasi.

Kata Kunci : *perlindungan hukum, pekerja migran indonesia*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dampak positif dari adanya pengiriman Pekerja Migran Indonesia ini yakni untuk mengurangi tingkat pengangguran di negara. Selain dapat mengurangi tingkat pengangguran, pengiriman pekerja migran ini dapat juga menghasilkan devisa untuk membantu pembangunan ekonomi nasional, meningkatkan kesejahteraan sosial, menaikkan kualitas sumber daya manusia, terlebih lagi ini juga memberikan manfaat signifikan bagi pekerja migran itu sendiri karena mereka menerima upah yang lebih besar saat bekerja di luar negeri dibandingkan di dalam negeri.

Selama periode tahun 2023, Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) berhasil mencatat pencapaian yang signifikan dalam penempatan pekerja migran Indonesia (PMI). Dengan skema *Government to Government*, BP2MI berhasil menempatkan total 11.967 PMI, menandai kenaikan dari tahun sebelumnya yang mencapai 11.811 PMI. Penempatan tersebut terbagi secara signifikan, dengan mayoritas PMI ditempatkan ke Korea Selatan (11.569 PMI), diikuti oleh Jepang (314 PMI) dan Jerman (84 PMI).

Menurut *International Labour Organization* (ILO), faktor lain yang mendorong warga negara Indonesia untuk mencari pekerjaan di negara asing adalah kesulitan dalam menemukan dan mendapatkan pekerjaan di tanah air. Banyak sektor pekerjaan di Indonesia telah diisi oleh sejumlah besar pelamar, memberikan sedikit peluang bagi generasi tenaga kerja berikutnya. Saat terdapat satu atau beberapa peluang pekerjaan yang terbuka, persaingan menjadi sengit, dengan ratusan bahkan ribuan individu bersaing untuk mendapatkan posisi tersebut. Berita tentang peluang bekerja di luar negeri dengan janji penghasilan yang besar memberikan harapan kepada mereka yang kesulitan bersaing di dalam negeri dan bagi pengangguran yang menghadapi kesulitan besar dalam mencari pekerjaan di Indonesia.⁵ Oleh karena itu pemerintah berupaya untuk mengirim pekerja migran untuk bekerja di luar negeri.

Dengan fakta-fakta tersebut, tentu perlu adanya perlindungan dari negara untuk para Pekerja Migran Indonesia (PMI) mendapat hak dan kesejahteraan dalam bekerja di luar negeri. Dengan demikian pemerintah telah menetapkan pengaturan untuk bertanggung jawab yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101608

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ International Labour Organization (ILO), 2014, hlm 24.

2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Secara keseluruhan pemerintah bertugas menjamin perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan mengatur, membina mengawasi serta menjamin hak kesejahteraan para pekerja migran. Kemudian berdasarkan Peraturan BP2MI No. 04 Tahun 2020 merinci bahwa, Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut BP2MI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

Tujuan dari adanya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia dari berbagai bentuk perlakuan yang melanggar Hak Asasi Manusia (HAM). Hal ini dilakukan dengan memberikan perlindungan hukum yang kuat dan mengatur berbagai aspek terkait dengan proses migrasi, mulai dari persiapan sebelum berangkat, selama di luar negeri, hingga kembali ke tanah air.⁶ Tetapi kenyataannya, pada saat ini permasalahan mengenai PMI masih terjadi. Tantangan utama melibatkan kondisi kerja yang membuat Pekerja Migran Indonesia menghadapi situasi yang sulit dalam bekerja. Banyaknya pekerja migran Indonesia yang sedang mencari pekerjaan menimbulkan banyaknya pula berdiri perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia tetapi tidak semua perusahaan-perusahaan tersebut memenuhi syarat atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pada akhirnya yang menjadi korban adalah pekerja migran Indonesia itu sendiri, karena pekerja migran Indonesia kurang mengetahui atau kurang mendapat informasi mengenai perusahaan jasa tenaga kerja yang melakukan pengiriman dan penempatan pekerja migran sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.⁷

Seperti beberapa kasus yang menimpa para PMI, sebagai contoh kasus yang menimpa PMI perempuan bernama Annisah, seorang PMI perempuan yang bekerja di Malaysia, mengalami kesulitan untuk pulang ke Indonesia dan terpaksa tinggal di luar negeri selama lima tahun. Awalnya, ia berangkat secara legal melalui sebuah P3MI menuju Singapura, namun belum setahun bekerja, ia dipindahkan oleh P3MI ke Malaysia. Di sana, ia bekerja untuk sebuah keluarga dengan banyak

anak, sehingga ia menjalani jadwal kerja yang sangat padat hampir 24 jam sehari, tanpa waktu istirahat. Karena tidak kuat menanggung beban kerja, Annisah berulang kali meminta P3MI untuk memulangkannya, tetapi permintaannya diabaikan.

Akhirnya, Annisah melarikan diri dari rumah majikannya dan bekerja paruh waktu di tempat lain, tetapi menjadi pekerja ilegal karena dokumendokumennya ditahan oleh P3MI. Hal ini membuatnya rentan terhadap perlakuan buruk dan pembayaran gaji yang tidak adil. Ia terus berusaha mendapatkan kembali dokumennya untuk pulang ke Indonesia, tetapi juga harus menghadapi masalah keuangan karena harus membayar denda overstay kepada Imigrasi Malaysia.

Pada 15 Februari 2024, ibu Annisah, Eny, mendekati capres nomor urut 2, saat beliau berziarah di Taman Makam Karet Bivak, Jakarta Selatan, sehari setelah Pemilu. Eny memohon bantuan beliau untuk memulangkan Annisah. Mendengar cerita tersebut, beliau segera bergerak dan melakukan berbagai upaya untuk memulangkan Annisah. Akhirnya, pada 14 Maret 2024, Annisah berhasil kembali ke Tanah Air.⁸

Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Pemerintah RI No. 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, bahwa (1) Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh Pemerintah Pusat, Perwakilan Republik Indonesia, BP2MI, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah Desa secara terkoordinasi dan terintegrasi.⁹

Dengan demikian, masalah yang dialami oleh PMI Annisah seharusnya menjadi tanggung jawab Kementerian Tenaga Kerja, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan BP2MI. Namun, perlindungan dan bantuan hukum bagi Annisah tidak diberikan oleh pihak-pihak tersebut. Pemulangan Annisah dilakukan Menteri Pertahanan, yang tidak memiliki kewenangan dalam masalah PMI, tentu mengekspos kegagalan Kementerian Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah, BP2MI, dan dalam menjalankan tugas mereka.

Selanjutnya beberapa kasus mengenai pekerja *unprosedural* menurut Direktur Perlindungan Warga Negara Indonesia Kementerian Luar Negeri, tahun lalu ada 53 ribu WNI yang berangkat ke luar negeri secara tidak prosedural. Pekerja yang menggunakan visa turis

⁶ Adnan Hamid, Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran, FHUP Press, Jakarta, 2018, h.4

⁷ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm.28

⁸ <https://nasional.kompas.com/read/2024/03/18/14170341/komoditas-politik-kasus-pekerjamigran-indonesia?page=all> di akses pada tanggal 8 Mei 2024, pukul 02.45.

⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

tetapi bekerja di negara tujuan termasuk dalam kategori ini. Meski belum melebihi batas izin tinggal visa turis, hal tersebut sudah dianggap pelanggaran keimigrasian karena kedatangan mereka tidak sesuai tujuan.

Ketua Kemenlu menjelaskan bahwa terdapat dua jenis pekerja migran *unprosedural*, yaitu : mereka yang menggunakan visa tidak sesuai peruntukan dan kemudian *overstay*, serta mereka yang pergi melalui jalur ilegal seperti jalur tikus, yang biasanya digunakan untuk negara berbatasan langsung dengan Indonesia seperti Malaysia.

Contoh kasus tragis melibatkan seorang WNI yang bekerja di Mekkah pada 2020 meninggal dan ditemukan di dalam koper. Awalnya diduga ia dibunuh, namun hasil penelusuran menunjukkan ia meninggal karena sakit. Karena tidak memiliki dokumen resmi, ia tidak bisa mendapatkan perawatan medis. Teman-temannya, yang juga tidak berdokumen, tidak berani membawanya ke rumah sakit, kepolisian, atau Konsulat Jenderal RI. Untuk memastikan jenazahnya dikuburkan secara layak, mereka menaruh jenazah dalam koper dan meninggalkannya di tepi jalan.¹⁰

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) menurut undang-undang nomor 18 tahun 2017 ?
2. Bagaimana mekanisme perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) ?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan Skripsi ini ialah menggunakan metode yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

Terjadinya mobilitas tenaga kerja migran tersebut terus mengalami peningkatan serta memicu pertumbuhan angkatan kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan domestik.¹¹

Ketika pengiriman pekerja migran ke luar negeri terus meningkat membuat pemerintah

Indonesia harus menjamin perlindungan dan hak-hak mereka. Meskipun kualitas hidup yang di tawarkan di luar negeri lebih tinggi, tetapi bekerja di negara orang bukanlah hal yang mudah, sehingga berbagai tantangan dalam bekerja tidak dapat di hadapi sendiri oleh pekerja migran tersebut tanpa adanya perlindungan atau bantuan hukum dari pemerintah Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah membuat peraturan untuk bertanggung jawab yaitu, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, UU tersebut telah di amanatkan oleh UUD NRI Tahun 1945 sebagai landasan konstitusional.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 2 UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, mendefinisikan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.¹²

Sementara itu, Pekerja Migran Indonesia memiliki hak, yaitu mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, dapat memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja, memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri. Di samping itu, memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama, dan setelah bekerja, dapat menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut, juga memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja. Selain itu, memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan. Di dalam perjanjian kerja juga wajib dijelaskan adanya hak dan kewajiban kepada Pekerja Migran Indonesia, sehingga yang bersangkutan dapat memahaminya. Hal yang tidak kalah penting adalah memperoleh akses berkomunikasi dan menguasai dokumen perjalanan selama bekerja. Sering terjadi dalam berbagai kasus bahwa dokumen perjalanan tidak berada di tangannya.¹³

¹⁰ <https://metro.tempo.co/read/1884698/setiap-tahun-jumlah-orang-indonesia-yang-ke-luar-negeridengan-cara-ilegal-semakin-bertambah-diakses-pada-tanggal-9-Juli-2014,-pukul-23.36>.

¹¹ Rosalina, Henny Natasha, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2020, hlm.175

¹² Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹³ Lihat Penjelasan Umum Pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kasus Annisah menggambarkan secara nyata konsekuensi serius dari pelanggaran terhadap hak-hak fundamental Pekerja Migran Indonesia pada Pasal 6 Angka 1 huruf j dan m UU No. 18 Tahun 2017.

Penahanan paspor dan visa oleh Perusahaan Penempatan PMI tidak hanya melanggar hukum, tetapi juga mengakibatkan Annisah terjebak dalam situasi rentan selama lima tahun. Tanpa dokumen resmi, ia kehilangan perlindungan hukum, menjadi sasaran eksploitasi di tempat kerja, dan terpaksa menerima upah yang tidak adil. Kasus ini menyoroti pentingnya penegakan ketat terhadap regulasi yang melindungi hak-hak pekerja migran, serta urgensi pengawasan yang lebih ketat terhadap praktik perusahaan penempatan tenaga kerja. Lebih lanjut, situasi Annisah menggarisbawahi kebutuhan akan mekanisme bantuan dan pemulangan yang lebih responsif bagi para pekerja migran yang menghadapi kesulitan di negara tempat mereka bekerja.

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai sebuah peraturan perundang-undangan yang didalamnya mengatur mengenai perlindungan hak dan kepentingan pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Undang-undang ini juga mengatur berbagai aspek seperti proses perekrutan, persyaratan kerja, hak-hak kerja, serta perlindungan terhadap pekerja migran, termasuk dalam hal perizinan, perlindungan hukum, kesejahteraan, dan hak untuk memperoleh informasi yang jelas terkait pekerjaan di luar negeri. Selain itu, UU ini juga menegaskan tanggung jawab pemerintah dalam mengawasi dan melindungi pekerja migran Indonesia secara efektif.

Secara komprehensif undang-undang tersebut mengakui bahwa perlindungan terhadap pekerja migran bukan hanya terbatas pada saat mereka berada di negara tujuan, tetapi mencakup seluruh tahapan proses migrasi tenaga kerja. Dengan pendekatan holistik ini, pemerintah Indonesia berupaya menjamin keselamatan, kesejahteraan, dan hak-hak pekerja migran dalam tiga fase krusial: yaitu berdasarkan Pasal 7 UU No, 18 Tahun 2017 Perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia meliputi :

1. Perlindungan sebelum bekerja;
2. Perlindungan selama bekerja; dan
3. Perlindungan setelah bekerja.

Perlindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dapat dilihat dari segi administratif serta adanya perlindungan yang bersifat teknis, paling sedikit meliputi: pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi, peningkatan

kualitas calon melalui pendidikan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, fasilitas pemenuhan hak calon pekerja migran Indonesia, penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja, pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia, serta pembinaan dan pengawasan. Hal yang perlu diperhatikan adalah permintaan pekerja migran Indonesia tersebut harus berasal dari perwakilan Indonesia di negara tujuan penempatan atau mitra usaha di negara tujuan penempatan dan/atau calon pemberi kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan. Di samping itu, informasi tersebut harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk.¹⁴

Perlindungan Selama Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b meliputi, adanya pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memfasilitasi pemenuhan hak pekerja migran Indonesia, memfasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan, juga pemberian layanan jasa ke konsuler, pendampingan mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa pemberian fasilitas jasa advokat oleh pemerintah pusat dan/atau perwakilan Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat, dan memfasilitasi repatriasi. Tentu saja perlindungan dimaksud dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata pekerja migran Indonesia dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.¹⁵

Selanjutnya, Perlindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c meliputi, fasilitas kepulangan sampai daerah asal, penyelesaian hak pekerja migran Indonesia yang belum terpenuhi, fasilitas pengurusan pekerja migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial dan pemberdayaan pekerja migran Indonesia dan keluarganya. Perlindungan terakhir ini dilakukan oleh pihak pemerintah pusat bersama-sama dengan pemerintah daerah. Kepulangan pekerja migran Indonesia dapat terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja, cuti, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang

¹⁴ Pasal 8 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran

¹⁵ Pasal 21 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran

mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaan lagi, mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan, deportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan, meninggal dunia di negara tujuan penempatan, dan/atau sebab lain yang menimbulkan kerugian pekerja migran Indonesia.¹⁶

Dalam rangka memberikan landasan yang kuat bagi perlindungan pekerja migran Indonesia, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 telah menetapkan beberapa asas fundamental yang menjadi dasar pelaksanaan perlindungan. Asas-asas ini mencerminkan komitmen negara dalam melindungi hak dan kepentingan para pekerja migran.

Beberapa tujuan utama dari penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Pasal 3 UU No. 18 Tahun 2017 yaitu:

- a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.¹⁷

UU No. 18 Tahun 2017 memperkuat peran dan tanggung jawab pemerintah dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia :

a) Pemerintah Pusat (Pasal 39)

Menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya; Menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya; melakukan koordinasi kerja sama antarinstansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah; Melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan;¹⁸

b) Pemerintah Daerah (Pasal 41)

Memberikan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang kewenangannya; dapat membentuk layanan

terpadu satu atap penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat kabupaten/ kota.¹⁹

c) Kementrian (45)

- Menyusun norma dan standar mengenai:
 - 1) Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - 2) pengawasan penyelenggaraan penempatan;
 - 3) penetapan penyelenggara Jaminan Sosial;
 - 4) pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- Melakukan kerja sama luar negeri untuk menjamin pemenuhan hak dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia melalui koordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hubungan luar negeri;²⁰

Dalam kasus yang dialami oleh Annisah, sangat jelas terlihat bagaimana ketiadaan peran pemerintah dalam memberikan perlindungan yang seharusnya. Menurut Pasal 39 Angka 1 huruf e, Pemerintah Pusat bertanggung jawab untuk melakukan koordinasi kerja sama antarinstansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.²¹ Namun, dalam kasus Annisah, pengaduannya terhadap perusahaan tidak ditindaklanjuti dengan serius, sehingga ia terjebak di luar negeri tanpa bantuan yang memadai untuk pulang ke Indonesia. Ini menunjukkan bahwa Pemerintah tidak secara efektif menjalankan tanggung jawabnya untuk berkoordinasi dengan perusahaan terkait, yang seharusnya mengurangi risiko seperti yang dialami Annisah. Kurangnya koordinasi ini menciptakan celah di mana pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab dapat mengabaikan hak-hak para pekerja migran tanpa konsekuensi yang memadai dari pemerintah.

Begitu juga dalam hal pemulangan PMI Annisah, yang seharusnya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat dan daerah, ternyata tidak terlaksana pula dengan baik. Bahkan pemulangan tersebut dilakukan oleh Menteri Pertahanan. Seharusnya, tanggung jawab semacam itu dilakukan oleh instansi yang tepat. Ketidaksesuaian ini mencerminkan kurangnya

¹⁶ Pasal 24 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia

¹⁷ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran

¹⁸ Pasal 39 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

¹⁹ Pasal 41 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

²⁰ Pasal 45 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

²¹ Pasal 39 Angka 1 a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

koordinasi dan pelaksanaan tanggung jawab yang tepat di antara lembaga-lembaga pemerintah terkait, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kesulitan bagi pekerja migran seperti Annisah untuk mendapatkan bantuan dan perlindungan yang dibutuhkan. UU No. 18 Tahun 2017 memberikan juga tanggung jawab atas perlindungan PMI kepada badan yang telah di buat oleh pemerintah. Badan tersebut biasa di sebut dengan BP2MI atau Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. BP2MI adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.²²

BP2MI dan pemerintah berkoordinasi dalam perlindungan pekerja migran Indonesia melalui pembagian tugas yang jelas, sistem informasi terpadu, dan kerjasama antar lembaga. Mereka bersama-sama menangani berbagai aspek perlindungan, mulai dari pelayanan terpadu, penanganan kasus, penyusunan regulasi, hingga pengawasan dan evaluasi. Koordinasi ini mencakup pelatihan, sertifikasi, negosiasi perjanjian bilateral, dan penanganan krisis. Meski sudah ada upaya koordinasi, masih terdapat tantangan seperti tumpang tindih wewenang dan perbedaan interpretasi kebijakan. Perbaikan terus dilakukan untuk meningkatkan efektivitas perlindungan pekerja migran Indonesia.

Kasus Reni menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi PMI tidak hanya disebabkan oleh kelalaian pemerintah atau BP2MI, tetapi juga oleh kekerasan yang dialami selama bekerja di luar negeri. Meskipun Reni berangkat secara resmi, dia tetap mengalami perlakuan buruk yang mengerikan dari majikannya. Hal ini menggarisbawahi bahaya yang dihadapi oleh pekerja migran yang tidak berada dalam prosedur resmi, seperti contoh kasus seorang WNI di Mekkah pada 2020 yang meninggal karena sakit namun tidak dapat menerima perawatan medis karena tidak memiliki dokumen yang sah. Teman-temannya yang juga tidak memiliki dokumen resmi tidak berani membawa jenazahnya ke rumah sakit, kepolisian, atau Konsulat Jenderal RI. Mereka akhirnya meletakkan jenazah dalam sebuah koper dan meninggalkannya di tepi jalan untuk memastikan ia dikuburkan dengan layak.

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 menyatakan bahwa, Tiaptiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan²³, dari pasal tersebut dipertegas agar

semua warga Indonesia yang mau dan mampu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan tersebut, mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum.²⁴ Pekerja Indonesia yang berangkat ke luar negeri melalui jalur nonprosedural atau tidak resmi (sering disebut sebagai pekerja unprosedural) tetap diklasifikasikan sebagai pekerja migran dalam konteks hukum dan kebijakan yang lebih luas. Meskipun status keberangkatan dan ketenagakerjaan mereka tidak sesuai dengan prosedur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah, hal ini tidak menghilangkan identitas mereka sebagai pekerja migran.

Klasifikasi ini didasarkan pada sejumlah pertimbangan hukum dan kemanusiaan yang tercermin dalam berbagai instrumen hukum nasional dan internasional. Definisi menurut Pasal 2 UU No 18 Tahun 2017 PMI adalah “setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau setelah bekerja dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.” Pekerja migran dalam konteks ini lebih menekankan pada aktivitas bekerja di luar negeri daripada status administratif atau legalitas keberangkatan mereka.²⁵

Penting untuk dipahami bahwa pengakuan status mereka sebagai pekerja migran tidak melegitimasi atau membenarkan cara keberangkatan mereka yang tidak prosedural. Sebaliknya, hal ini lebih ditujukan untuk memastikan bahwa hak-hak dasar dan martabat mereka sebagai manusia tetap dilindungi, terlepas dari status hukum mereka.

Pendekatan ini mencerminkan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang universal, yang menegaskan bahwa setiap individu, terlepas dari status hukum atau administratifnya, berhak atas perlindungan dan penghormatan terhadap hak-hak dasarnya. Dalam konteks pekerja migran, ini berarti bahwa meskipun mereka mungkin menghadapi konsekuensi hukum atas keberangkatan non-prosedural mereka, mereka tetap berhak atas perlindungan dari eksploitasi, perlakuan tidak manusiawi, dan pelanggaran hak-hak fundamental lainnya. Tetapi, meskipun pekerja migran non-prosedural diakui dan dilindungi dalam beberapa aspek, status mereka yang tidak resmi dapat membatasi akses mereka terhadap layanan dan perlindungan tertentu yang hanya tersedia bagi pekerja migran prosedural. Hal ini menekankan pentingnya mendorong dan

²² Pasal 46 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

²³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

²⁴ Agusfian Wahab, *Perjanjian Kerja Antar Negara*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 215

²⁵ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pekerja Migran Indonesia.

memfasilitasi migrasi tenaga kerja melalui jalur yang legal dan aman.²⁶

Perlindungan PMI tidak hanya dilindungi oleh peraturan yang dibuat negara tetapi oleh hukum negara tujuan penempatan dan peraturan internasional yang telah di buat. Sebagaimana yang tertera dalam Pasal 33 UU No. 18 Tahun 2017 bahwa, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.²⁷

Perlindungan pekerja migran menjadi perhatian global, melibatkan negara asal, negara penerima, dan organisasi internasional. *International Labour Office* (ILO) berperan penting dalam menetapkan standar internasional untuk migrasi pekerja. Selain itu, terdapat kesepakatan regional seperti di ASEAN dan Uni Eropa. Indonesia, sebagai negara pengirim pekerja migran, meratifikasi beberapa kesepakatan ILO ke dalam undang-undang nasional. Pemerintah juga membuat perjanjian bilateral berupa MoU dengan negara penerima, meskipun sifatnya tidak mengikat. Perjanjian kerja (PK) antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan pemberi kerja didasarkan pada MoU ini. PK bersifat mengikat dan mengatur hak serta kewajiban kedua belah pihak secara detail. Namun, pelaksanaannya sering kali tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan negosiasi untuk meninjau ulang PK dan memperbaiki poin-poin kesepakatan yang berpotensi merugikan PMI. Selain itu, pengawasan terhadap pelaksanaan PK juga perlu ditingkatkan untuk memastikan perlindungan yang lebih baik bagi PMI. Dengan upaya-upaya yang dilakukan diharapkan perlindungan terhadap hak-hak PMI dapat diwujudkan.²⁸

Kompleksitas permasalahan yang dihadapi Pekerja Migran Indonesia (PMI) memerlukan pendekatan multi-dimensi dan kerjasama dari berbagai pihak. Mulai dari perlindungan lewat UU No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan

Pekerja Migran Indonesia yang didalamnya yaitu pemerintah Indonesia melalui BP2MI yang harus meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran (P3MI), hingga penegakan hukum yang lebih ketat di

negara tujuan untuk melindungi hak-hak PMI. Kasus-kasus seperti Annisah dan Reni menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi tidak hanya terbatas pada aspek legal, tetapi juga mencakup keselamatan dan kesejahteraan pekerja selama berada di luar negeri. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara kebijakan nasional, hukum negara tujuan, dan standar internasional yang ditetapkan oleh organisasi seperti ILO.

Perlindungan terhadap PMI harus menjadi prioritas utama, baik bagi mereka yang berangkat secara resmi maupun tidak, mengingat mereka tetap merupakan warga negara Indonesia yang berhak atas perlindungan. Dengan upaya terpadu dari semua pihak terkait, diharapkan dapat tercipta sistem yang lebih baik dalam melindungi dan menjamin hak-hak PMI, sehingga mereka dapat bekerja dengan aman dan sejahtera di luar negeri.

B. Mekanisme Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan tanggung jawab penting yang diatur dalam kerangka hukum nasional. Dua undang-undang utama yang menjadi landasan perlindungan ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Kedua regulasi ini saling melengkapi dalam upaya memberikan perlindungan komprehensif bagi para pekerja Indonesia di luar negeri. Berikut adalah beberapa aspek penting dari perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bersama dengan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia. Berikut adalah beberapa cara UU Ketenagakerjaan melindungi pekerja migran Indonesia:

1. Prinsip Non-Diskriminasi UU Ketenagakerjaan menegaskan prinsip nondiskriminasi, yang berlaku untuk semua pekerja termasuk pekerja migran. Ini mencakup perlindungan dari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan afiliasi politik. (Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003)
2. Hak Atas Upah Layak Pekerja migran berhak atas upah yang layak sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku di negara tujuan atau sesuai dengan perjanjian bilateral antar negara. (Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003)
3. Jaminan Sosial UU mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan jaminan sosial bagi

²⁶ Konvensi ILO Nomor 143 Tahun 1975 Tentang Pekerja Migran

²⁷ Pasal 33 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

²⁸ Mita Noveria, Aswatini Fitranita, Dian Wahyu Utami, Rahmat Saleh, Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Kesepakatan & Implementasinya, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2020.

pekerja, termasuk pekerja migran. Ini mencakup jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua. (Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003)

4. Waktu Kerja dan Istirahat UU mengatur tentang waktu kerja, lembur, dan hak istirahat yang juga berlaku untuk pekerja migran. Ini melindungi pekerja dari eksploitasi jam kerja berlebihan. (Pasal 77-79 UU No. 13 Tahun 2003)
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pemberi kerja wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. (Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003)
6. Perlindungan Terhadap Pekerja Anak UU melarang mempekerjakan anak, yang juga berlaku dalam konteks pekerja migran untuk mencegah perdagangan manusia dan eksploitasi anak. (Pasal 68-75 UU No. 13 Tahun 2003)
7. Hak Berserikat Pekerja migran memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003)
8. Penyelesaian Perselisihan UU mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan industrial yang dapat dimanfaatkan oleh pekerja migran melalui perwakilan Indonesia di luar negeri. (Pasal 136 UU No. 13 Tahun 2003)
9. Pengawasan Ketenagakerjaan Pemerintah melakukan pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan diterapkannya peraturan perundangundangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk untuk pekerja migran. (Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003)
10. Sanksi Administratif dan Pidana UU menetapkan sanksi administratif dan pidana bagi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, yang dapat diterapkan melalui kerjasama bilateral dengan negara penempatan. (Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003)

Perlu dicatat bahwa implementasi UU Ketenagakerjaan untuk pekerja migran memerlukan kerjasama bilateral dan multilateral antara Indonesia dengan negaranegara penempatan. UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia lebih spesifik mengatur perlindungan pekerja migran, melengkapi perlindungan yang diberikan oleh UU Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia tidak dapat melindungi pekerja migran secara penuh karena beberapa keterbatasan yang melekat pada sifat pekerjaan lintas batas. Salah satu

masalah utama adalah yurisdiksi terbatas, di mana UU Ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya hanya berlaku di wilayah Indonesia. Ketika pekerja migran berada di luar negeri, mereka berada di bawah yurisdiksi hukum negara tempat mereka bekerja, yang dapat memiliki sistem hukum dan peraturan ketenagakerjaan yang sangat berbeda.²⁹

Kompleksitas hubungan internasional juga menjadi faktor penting. Perlindungan pekerja migran melibatkan hubungan diplomatik dan perjanjian bilateral atau multilateral yang kompleks, yang tidak sepenuhnya tercakup dalam UU Ketenagakerjaan umum. Pekerja migran juga menghadapi kerentanan khusus yang mungkin tidak diantisipasi oleh UU Ketenagakerjaan umum. Misalnya, mereka sering menghadapi masalah seperti penahanan paspor oleh majikan atau keterbatasan kebebasan bergerak. Situasi-situasi ini memerlukan perlindungan hukum yang lebih spesifik.

Sementara itu, Implementasi perlindungan bagi pekerja migran juga memerlukan sumber daya yang signifikan, termasuk perwakilan di luar negeri, yang mungkin tidak sepenuhnya tercakup dalam kerangka UU Ketenagakerjaan. Keterbatasan sumber daya ini dapat menghambat efektivitas perlindungan yang diberikan

Untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan ini, pemerintah Indonesia mengeluarkan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. UU ini dirancang untuk memberikan perlindungan yang lebih komprehensif dan spesifik bagi pekerja migran, melengkapi dan memperkuat perlindungan yang sudah ada dalam UU Ketenagakerjaan.³⁰

Mengingat kompleksitas permasalahan dan urgensi perlindungan PMI, berbagai aspek mekanisme dalam perlindungan hukum perlu dikaji secara mendalam. Hal ini mencakup analisis mekanisme yang ada, identifikasi tantangan, evaluasi studi kasus, serta pengembangan upaya peningkatan dan inovasi dalam perlindungan PMI.³¹ Analisis mendalam terhadap aspek-aspek tersebut sangat penting mengingat dinamika yang terus berubah dalam konteks migrasi tenaga kerja. Perlindungan hukum yang efektif tidak hanya memerlukan pemahaman yang kuat tentang kerangka hukum

²⁹ Azmy, A. S. (2012). Negara dan buruh migran perempuan: Menelaah kebijakan perlindungan masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010. Yayasan Pustaka Obor Indonesia)

³⁰ Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. (2018). Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jakarta: BP2MI).

³¹ Hidayah. A. (2018), Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI). hlm 17

yang ada, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berkembang di berbagai negara tujuan PMI. Selain itu, kajian komprehensif ini juga diperlukan untuk mengidentifikasi celah-celah dalam sistem perlindungan yang ada dan merumuskan solusi yang lebih efektif.³²

Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, diharapkan dapat tercipta pemahaman yang lebih holistik tentang perlindungan hukum dalam konteks perlindungan PMI, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas dan efektivitas perlindungan yang diberikan. Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia telah mengambil langkah untuk memperkuat perlindungan PMI melalui pembentukan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) pada tahun 2019. Badan ini bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengoptimalkan layanan perlindungan PMI. Menurut laporan tahunan BP2MI, lembaga ini telah menangani ribuan kasus PMI dan terus meningkatkan kapasitasnya dalam memberikan bantuan hukum dan advokasi.³³ Di sisi lain pemerintah juga membuat kerjasama bilateral antara Indonesia dengan negara-negara tujuan PMI menjadi kunci dalam perlindungan hukum. Pemerintah Indonesia terus berupaya menjalin kesepakatan dengan negara-negara penerima PMI untuk memastikan adanya perlindungan hukum yang memadai. Meski demikian, efektivitas perjanjian ini bervariasi tergantung pada kesediaan dan kemampuan negara tujuan dalam menegakkan hukum. Selain upaya domestik tersebut, upaya diplomasi multilateral juga dilakukan melalui forum-forum internasional. Indonesia aktif dalam *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* (GCM) yang diadopsi PBB pada tahun 2018. Melalui forum ini, Indonesia terus mendorong standar perlindungan yang lebih baik bagi pekerja migran secara global.³⁴

Untuk melengkapi upaya-upaya ini, pemerintah juga telah mengembangkan sistem informasi terpadu yang disebut SISKOTKLN (Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri) untuk memantau dan melacak PMI dari proses pra-keberangkatan hingga kepulangan. Sistem ini membantu dalam identifikasi cepat dan respons terhadap kasus-kasus yang memerlukan intervensi hukum. Dengan integrasi berbagai inisiatif ini,

dari tingkat nasional hingga internasional, serta pemanfaatan teknologi informasi, Indonesia berupaya membangun sistem perlindungan yang komprehensif bagi para pekerja migrannya.³⁵ Implementasi Undang-Undang Pelaksanaan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan landasan utama dalam perlindungan hukum untuk melindungi PMI. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek perlindungan PMI secara komprehensif, mulai dari prapenempatan, selama penempatan, hingga purna penempatan.

Sebagai pelengkap dari implementasi undang-undang tersebut, peningkatan literasi hukum pemberian edukasi pra-keberangkatan kepada calon PMI tentang hak-hak hukum mereka dan prosedur pelaporan masalah merupakan aspek krusial dalam upaya perlindungan PMI. Program peningkatan literasi hukum ini mencakup:

1. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) yang wajib diikuti oleh calon PMI, di mana mereka diberikan informasi tentang hak dan kewajiban mereka di negara tujuan.
2. Penyediaan materi edukasi dalam bentuk buku saku, video, dan aplikasi mobile yang berisi informasi hukum yang relevan.
3. Pelatihan tentang mekanisme pengaduan dan akses terhadap bantuan hukum di negara tujuan.
4. Sosialisasi tentang peraturan ketenagakerjaan dan hukum yang berlaku di negara tujuan.³⁶

Penguatan sistem pelaporan dan penanganan kasus juga menjadi prioritas. Pemerintah telah mengembangkan berbagai platform pelaporan, termasuk hotline dan aplikasi mobile, untuk memudahkan PMI melaporkan pelanggaran. Tantangannya adalah memastikan sistem ini dapat diakses dan direspons dengan cepat, terutama di daerah-daerah terpencil di negara tujuan.³⁷

Langkah-langkah yang dapat diikuti oleh pekerja migran yang ketika mengalami tindakan merugikan di tempat kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017:

1. Pengaduan ke Atase Ketenagakerjaan Pekerja migran dapat mengadu kepada Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan. Atase Ketenagakerjaan bertugas memberikan perlindungan teknis bagi pekerja migran. (Pasal 22 dan Pasal 71)

³² Yazid, S & Dewi, E, (2015), Dinamika diplomasi ketenagakerjaan Indonesia di Asia Tenggara. *Journal of Contemporary Asia*, 45

³³ Laporan Kinerja BP2MI Tahun 2020 (dapat diakses melalui situs resmi BP2MI)

³⁴ Kementerian Luar Negeri RI, "Indonesia dan Global Compact for Migration"

³⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

³⁶ Lihat Penjelasan Umum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia

³⁷ Suharto, E. (2015), *Pekerja Migran Indonesia: Perlindungan Sosial dan Pengiriman Uang*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. hlm 68

2. Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pekerja migran dapat memanfaatkan LTSA yang disediakan oleh pemerintah. LTSA memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terintegrasi. (Pasal 38)
3. Bantuan Hukum Pemerintah menyediakan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara penempatan. Bantuan ini termasuk pendampingan, konsultasi hukum, dan pembelaan. (Pasal 6 ayat (1) huruf g dan Pasal 24 huruf a)
4. Penyelesaian Perselisihan Jika terjadi perselisihan antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja, penyelesaiannya dilakukan secara musyawarah dengan melibatkan perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan. (Pasal 24 huruf b)
5. Pendampingan, Mediasi, Advokasi, dan Pemberian Bantuan Hukum Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan melakukan pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh negara. (Pasal 21 ayat (1) huruf b)
6. Fasilitasi Repatriasi Dalam kasus-kasus serius, pemerintah memfasilitasi repatriasi Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, atau Pekerja Migran Indonesia mengalami masalah. (Pasal 24 huruf f)
7. Rehabilitasi Sosial dan Reintegrasi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial kepada Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. (Pasal 24 huruf h).³⁸

Kompleksitas yurisdiksi hukum lintas negara menjadi tantangan tersendiri dalam perlindungan PMI. Setiap negara memiliki sistem hukum dan kebijakan ketenagakerjaan yang berbeda, yang dapat bertentangan atau tidak selaras dengan standar perlindungan yang ditetapkan oleh Indonesia. Misalnya, beberapa negara tujuan PMI tidak memiliki undang-undang khusus yang melindungi pekerja migran atau tidak meratifikasi konvensi internasional terkait hak-hak pekerja migran. Situasi ini menciptakan "zona abu-abu" hukum di mana PMI mungkin tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai.³⁹

Dinamika politik dan ekonomi global juga mempengaruhi efektivitas perlindungan PMI. Hal ini menuntut pemerintah Indonesia untuk terus-

menerus menyesuaikan strategi perlindungan hukumnya, yang merupakan tugas yang sangat menantang.

Mekanisme hukum terhadap perlindungan pekerja migran Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti yang terlihat dari beberapa studi kasus berikut:

1. Kasus Annisah: Annisah, seorang PMI perempuan yang bekerja di Malaysia, mengalami kesulitan untuk pulang ke Indonesia dan terpaksa tinggal di luar negeri selama lima tahun. Ia awalnya berangkat secara legal ke Singapura, namun dipindahkan secara ilegal ke Malaysia oleh P3MI. Di sana, ia mengalami eksploitasi kerja, dengan jadwal kerja hampir 24 jam sehari tanpa istirahat. Upaya Annisah untuk pulang diabaikan oleh P3MI, memaksanya melarikan diri dan menjadi pekerja ilegal karena dokumennya ditahan. Kasus ini menunjukkan kegagalan dalam penegakan hukum dan perlindungan PMI, terutama oleh pihak-pihak yang seharusnya bertanggung jawab seperti Kementerian Tenaga Kerja, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan BP2MI. Ironisnya, pemulangan Annisah justru dilakukan oleh Menteri Pertahanan, bukan oleh lembaga yang berwenang.
 2. Kasus pekerja unprosudural: Menurut Direktur Pelindungan Warga Negara Indonesia Kementerian Luar Negeri, pada tahun sebelumnya terdapat 53 ribu WNI yang berangkat ke luar negeri secara tidak prosudural. Ini termasuk mereka yang menggunakan visa turis untuk bekerja, yang dianggap sebagai pelanggaran keimigrasian. Salah satu kasus tragis terjadi di Mekkah pada 2020, di mana seorang WNI yang bekerja secara ilegal meninggal dan ditemukan di dalam koper. Karena tidak memiliki dokumen resmi, ia tidak bisa mendapatkan perawatan medis yang diperlukan.
 3. Kasus Reni di Taiwan: Reni, seorang PMI di Taiwan, mengalami kekerasan berat dari majikannya yang mengakibatkan cedera fisik parah. Meskipun awalnya diberangkatkan secara resmi, Reni kehilangan kontak dengan keluarganya selama lebih dari 8 bulan setelah berpindah ke majikan baru. Kasus ini terungkap setelah foto-foto kondisi Reni yang mengerikan tersebar di media sosial.
- Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan penegakan hukum yaitu:
- a. Keterbatasan yurisdiksi: Kasus Annisah dan Reni menunjukkan bahwa pemerintah Indonesia memiliki keterbatasan dalam

³⁸ Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

³⁹ *Ibid*

menegakkan hukum di luar negeri, tergantung pada kerjasama dengan negara tujuan.

- b. Lemahnya pengawasan: Kasus pemindahan Annisah dari Singapura ke Malaysia secara ilegal oleh P3MI menunjukkan lemahnya pengawasan terhadap agen penyalur tenaga kerja.
- c. Kurangnya koordinasi antar lembaga: Kegagalan dalam menangani kasus Annisah oleh lembaga-lembaga yang berwenang menunjukkan kurangnya koordinasi dan responsivitas.
- d. Pekerja unprosudural: Tingginya angka pekerja yang berangkat secara tidak prosedural (53 ribu) menunjukkan adanya celah dalam sistem pengawasan keimigrasian dan perlindungan pekerja migran.
- e. Akses terhadap bantuan hukum dan kesehatan: Kasus WNI di Mekkah yang meninggal tanpa akses perawatan medis menunjukkan pentingnya status legal bagi pekerja migran untuk mendapatkan perlindungan dan layanan dasar.
- f. Peran media sosial: Kasus Reni terungkap setelah foto-fotonya tersebar di media sosial, menunjukkan peran penting media sosial dalam mengekspos kasus-kasus pelanggaran hak pekerja migran.
- g. Inisiatif keluarga dalam koordinasi: Upaya koordinasi antara keluarga Reni dengan dinas tenaga kerja setempat dan BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) untuk menangani kasus Reni menunjukkan bahwa keluarga sering kali harus mengambil inisiatif dalam proses perlindungan hukum, yang seharusnya sudah menjadi tanggung jawab otomatis sistem perlindungan PMI.

Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Pemerintah RI No. 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, pelaksanaan perlindungan PMI seharusnya dilakukan secara terkoordinasi dan terintegrasi oleh berbagai pihak termasuk Pemerintah Pusat, Perwakilan RI, BP2MI, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah Desa. Namun, kasus-kasus di atas menunjukkan masih adanya kesenjangan antara regulasi dan implementasi di lapangan.⁴⁰

Analisis kritis terhadap efektivitas kebijakan dan regulasi terhadap mekanisme perlindungan hukum yang ada:

1. Kompleksitas regulasi: Meskipun ada Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan

2. Keterbatasan cakupan perlindungan: Kebijakan yang ada cenderung fokus pada perlindungan PMI prosedural, sementara jumlah PMI non-prosedural masih tinggi dan rentan terhadap eksploitasi. Kurangnya mekanisme pencegahan: Kebijakan yang ada lebih bersifat reaktif dalam menangani kasus, sementara upaya pencegahan seperti edukasi pra-keberangkatan dan pemeriksaan ketat terhadap P3MI masih kurang efektif.⁴²
3. Keterbatasan akses informasi: Meskipun ada sistem pelaporan, banyak PMI dan keluarganya masih kesulitan mengakses informasi dan layanan perlindungan, terutama di daerah terpencil.
4. Lemahnya penegakan sanksi: Meskipun ada aturan yang jelas, penegakan sanksi terhadap pelaku pelanggaran, termasuk P3MI dan majikan yang melanggar, masih lemah.

Berdasarkan analisis kritis terhadap efektivitas kebijakan dan regulasi yang ada, terlihat bahwa sistem perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) masih menghadapi berbagai tantangan signifikan. Kompleksitas regulasi, keterbatasan cakupan perlindungan, kurangnya mekanisme pencegahan, keterbatasan akses informasi, dan lemahnya penegakan sanksi merupakan isu-isu krusial yang perlu ditangani secara komprehensif.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) menjadi landasan hukum utama perlindungan PMI, mencakup fase sebelum, selama, dan setelah bekerja. Meski demikian, implementasinya masih menghadapi tantangan, seperti terlihat dalam kasus Annisah dan Reni. Perlindungan PMI melibatkan berbagai pihak seperti pemerintah pusat, daerah, BP2MI, dan P3MI, namun masih ada celah dalam pelaksanaan tanggung jawab. Selain hukum nasional, perlindungan PMI juga diatur dalam perjanjian kerja dengan negara tujuan dan hukum internasional, meski penegakan dan koordinasi antar negara masih perlu ditingkatkan. UU ini juga berupaya memberikan perlindungan dasar bagi pekerja

⁴⁰ Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

⁴¹ Azmy A. S, Kompleksitas Regulasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2022, hlm 15

⁴² World Bank, (2023), Pekerja Indonesia di Luar Negeri: Mengatasi Kerentanan dan Meningkatkan Dampak Pembangunan.

migran non-prosedural sebagai warga negara Indonesia.

2. Perlindungan hukum PMI diatur UU No. 13/2003 dan UU No. 18/2017. Meski kerangka hukum komprehensif, implementasi masih terkendala keterbatasan yurisdiksi dan kerentanan PMI di luar negeri. BP2MI dan SISKOTKLN dibentuk namun celah implementasi masih ada. Tingginya pekerja tidak prosedural menunjukkan lemahnya pengawasan dan perlindungan. Hambatan bahasa, budaya, dan akses informasi tetap signifikan. Kapasitas diplomatik, literasi hukum, penegakan sanksi, dan penyesuaian strategi untuk menjembatani kesenjangan kebijakan dan implementasi.

B. Saran

1. Meskipun UU No. 18 Tahun 2017 telah mengatur perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia (PMI) akan tetapi, implementasinya masih perlu diperkuat. Diperlukan peningkatan koordinasi antar lembaga pemerintah, pengawasan ketat terhadap P3MI, dan penguatan literasi hukum calon PMI. Perjanjian bilateral dengan negara tujuan perlu diperkuat, serta pengembangan sistem informasi terpadu untuk pemantauan PMI di luar negeri. Langkah-langkah ini bertujuan meningkatkan efektivitas perlindungan, menciptakan kejelasan hukum, dan mengurangi potensi pelanggaran hak PMI di masa depan.
2. Sebaiknya calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) perlu lebih memahami hak dan kewajiban mereka sebelum berangkat ke luar negeri untuk menghindari eksploitasi. Pemerintah harus memperkuat edukasi prakeberangkatan, mengawasi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), dan menggunakan sistem informasi untuk memantau kondisi PMI. Langkah ini penting untuk melindungi PMI dan mengurangi kasus pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sulaiman dan Andi Wali. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. (Jakarta : Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019)
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti, 2003)
- Agusfian Wahab, *Perjanjian Kerja Antar Negara* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001).
- Azmy, A. S. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*. (Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia).
- Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary, ninth edition*, (St. Paul: West, 2009)
- Devi Rahayu, Nunuk Nuswardani, and Zuhairah Ariff Abd Ghadas, *Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Pandemi* (Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2021)
- Hartono Widodo, R. Jossi Belgradoputra, *Perlindungan Pekerja Migran*, (Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana, Vol. 8 No. 1)
- Hetty Hasanah, *Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia* (Bandung: PT Eresco, 2004)
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 2003).
- Mita Noveria, Aswatini Fitranita, Dian Wahyu Utami, Rahmat Saleh, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Kesepakatan & Implementasinya*, (Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2020).
- Noeng Muhadjir, *Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. (Yogyakarta : Raka Sarasin, 2000)
- Payaman J. Simanjuntak, 2003, *Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional).
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya, Bina Ilmu, 1987).
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000)
- Satjipto Raharjo, *Masalah Penegakan Hukum*, (Bandung : Sinar baru, 1983)
- Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta : Kompas, 2003)
- Setiono, *Rule of Law*, (Surakarta : Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004)
- Soejono, H. Abdurahman, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003)
- Suharto, E. *Pekerja Migran Indonesia: Perlindungan Sosial dan Pengiriman Uang*. (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2015).
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2019)

Sumber-sumber lain

Jurnal/Artikel Ilmiah

- Adnan Hamid, *Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran*, Fakultas Hukum Universitas Pancasila, (Jakarta Selatan : 2019)
- Adnan Hamid, *Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran*, FHUP Press, (Jakarta : 2018)
- Azmy, A. S, *Kompleksitas Regulasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, 2022.
- Diana Rondonuwu, *Tinjauan Yuridis Terhadap Kelemahan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*.
- Hidayah, A. *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI)*. 2018.
- Hidayah N & Susilo W. (2019). *Peran Pemerintah Daerah dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*.
- IOM (*International Organization for Migration*), *Migrasi Pekerja dari Indonesia Internasional Labour Organization, Penerapan Perundangan Indonesia Untuk Melindungi dan Memberdayakan Pekerja Migran*. (Jakarta: ILO , 2006).
- Internasional Labour Organization, Perlindungan Sosial bagi Pekerja Migran: Indonesia's Path Forwar*. 2017.
- Pemegang Paten Perlu Perlindungan Hukum*, (Republika, 24 Mei 2004)
- Rahayu, *Pengangkutan Orang*. 2009.
- Wisnu Dwi Surya, *Peran LSM Seruni Terhadap Perlindungan Pekerja Migran Wanita Asal Banyumas Yang Bekerja di Luar Negeri*, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Agustus 2018.
- World Bank. Pekerja Global Indonesia: Menyeimbangkan Peluang dan Risiko*. 2017
- World Bank. Pekerja Indonesia di Luar Negeri: Mengatasi Kerentanan dan Meningkatkan Dampak Pembangunan*. 2023
- Yazid, S., & Dewi, E. *Dinamika diplomasi ketenagakerjaan Indonesia di Asia Tenggara*. *Journal of Contemporary Asia*. 2015

Peraturan Undang-Undang

- Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- Peraturan Pemerintah RI No. 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Program Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia
Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Laporan Kinerja Pemerintah

- Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). *Laporan Kinerja BP2MI Tahun 2020*. Jakarta: BP2MI.
- Kementerian Luar Negeri RI, "Indonesia dan *Global Compact for Migration*"
- Kementerian Luar Negeri RI. *Laporan Kinerja Kementerian Luar Negeri Tahun 2019*. Jakarta: Kemlu RI
- Kementerian Luar Negeri RI. (2023). *Penguatan Peran Atasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan PMI*

Website

- <https://m.antaranews.com/amp/berita/3892488/bp2mi-akan-perluas-penempatanpmi-skema-g-to-g-ke-19-negara>
- <https://nasional.kompas.com/read/2024/03/18/14170341/komoditas-politik-kasuspekerja-migran-indonesia?page=all>
- <https://eprints.ummetro.ac.id/486/4/BAB%20III.pdf>
- <https://metro.tempo.co/read/1884698/setiap-tahun-jumlah-orang-indonesia-yangke-luar-negeri-dengan-cara-ilegal-semakin-bertambah>