

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Natasya Yadila¹, Christopher Elia Julio², Dika Hikmah Wicaksana³, Laras Medina Pranitiaz⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Email: 2210611093@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611097@mahasiswa.upnvj.ac.id², 2210611104@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2210611130@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴

Abstract:

The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia guarantees equal rights and opportunities for all citizens to obtain employment and a decent livelihood. The lack of job opportunities within the country has driven many Indonesians to seek employment abroad as migrant workers. The Indonesian government strives to protect the rights of migrant workers through various policies and laws, including Law No. 39 of 2004 and Law No. 18 of 2017 on the Protection of Indonesian Migrant Workers. This study aims to examine the legality and legal protection for Indonesian migrant workers abroad. The method used is normative legal research with an analysis of primary, secondary, and tertiary legal materials. The results indicate that although the number of migrant workers has significantly increased in recent years, many are unaware of the legal procedures and fall victim to exploitation and human rights violations. The legal protection provided encompasses various aspects, such as basic rights, safety, health, wages, and social security. These protection principles are based on the principles of integration, equal rights, recognition of human dignity, democracy, social justice, gender equality, non-discrimination, anti-human trafficking, transparency, accountability, and sustainability. To enhance the effectiveness of protection, it is necessary to increase legal awareness and compliance with legal procedures by both migrant workers and related institutions

Abstract

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak dan kesempatan yang sama bagi seluruh warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Minimnya lapangan kerja di dalam negeri menyebabkan banyak masyarakat Indonesia mencari nafkah di luar negeri sebagai pekerja migran. Pemerintah Indonesia berupaya melindungi hak-hak pekerja migran melalui berbagai kebijakan dan undang-undang, termasuk Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji legalitas dan perlindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia di luar negeri. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan analisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun jumlah pekerja migran terus meningkat signifikan dalam beberapa tahun terakhir, banyak dari mereka yang tidak mengetahui prosedur legal dan menjadi korban eksploitasi serta pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan hukum yang diberikan mencakup berbagai aspek, seperti hak dasar, keselamatan, kesehatan, upah, dan jaminan sosial. Prinsip-prinsip perlindungan tersebut didasarkan pada asas keterpaduan, persamaan hak, pengakuan atas martabat manusia, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, non-diskriminasi, anti-perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas, dan berkelanjutan. Untuk meningkatkan efektivitas perlindungan, diperlukan peningkatan kesadaran hukum dan kepatuhan terhadap prosedur legal baik oleh pekerja migran maupun lembaga terkait.

Article History

Received May 30, 2024

Revised June 05, 2024

Accepted June 15 2024

Available online 20 June, 2024

Keywords :

Indonesian Migrant Workers,
Legal Protection, Legality.

Keywords:

Kata Kunci: Pekerja Migran
Indonesia, Perlindungan Hukum,
Legalitas.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.12200629>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin seluruh warga negara mendapatkan hak dan kesempatan yang sama tanpa dibeda-bedakan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Indonesia mempunyai jumlah penduduk kurang lebih 230 juta jiwa, namun karena minimnya lapangan kerja banyak dari masyarakat Indonesia yang memilih untuk mencari nafkah

di luar negeri dan menjadi pekerja migran Indonesia.¹ Pemerintah memiliki target untuk menciptakan banyak lapangan kerja agar dapat mengatasi permasalahan perekonomian Indonesia namun hal tersebut belum tercapai. Tingkat pengangguran yang tinggi menghambat pembangunan negara dan menjadi faktor kurangnya kesempatan kerja. Tingginya angka pengangguran tentu berkaitan erat dengan rendahnya tingkat pendidikan dan pengetahuan. Negara mempunyai kewajiban untuk menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik itu di dalam negeri maupun luar negeri berdasarkan prinsip kesetaraan, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, serta anti diskriminasi dan pemberantasan perdagangan manusia. Penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri dilakukan dengan mempertimbangkan martabat, hak asasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan kondisi kerja, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Pemerintah Indonesia memberikan perlindungan terbaik terhadap calon pekerja migran Indonesia melalui pembentukan kebijakan dan program pengelolaan migrasi tenaga kerja dengan tujuan mencapai migrasi yang aman dan adil bagi semua pihak. Melindungi para pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan bagian dari upaya negara untuk melindungi hak konstitusional yang mereka miliki sebagai warga negara. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Perlindungan Tentang Penempatan dan Tenaga Kerja Indonesia merupakan bagian integral dari sistem yang sistem yang didasarkan amanat Pasal 28D ayat (3), yang menjamin bahwa semua warga negara berhak atas pekerjaan yang layak. Dengan dikeluarkannya peraturan tersebut diharapkan pemerintah dapat mengurangi jumlah korban kekerasan terhadap pekerja migran Indonesia yang berada di luar negeri guna mencegah munculnya pekerja migran Indonesia ilegal. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia yang berada di luar negeri dibentuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini disebabkan pekerja migran Indonesia di luar negeri seringkali menjadi korban perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, kekerasan, pelecehan, kejahatan terhadap martabat manusia, dan pelanggaran hak asasi manusia lainnya. Dalam Pasal 1 ayat (2) dijelaskan apabila pekerja migran Indonesia berarti warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan yang mendapatkan upah di luar wilayah Republik Indonesia.² Tentu saja pemerintah Indonesia akan mendapatkan keuntungan besar dengan adanya warga negara yang bekerja sampai luar negeri, selain dapat mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri, namun juga meningkatkan devisa negara.

Banyaknya pekerja migran Indonesia yang mencari pekerjaan menyebabkan banyak didirikannya perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia. Namun, tidak semua perusahaan memenuhi persyaratan atau mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam permasalahan ini yang akan menjadi korban adalah tenaga kerja itu sendiri, sebab mereka belum mengetahui atau memiliki informasi yang cukup mengenai perusahaan pengiriman dan penempatan pekerja migran apakah sesuai dengan peraturan yang berlaku atau tidak. Pekerja migran Indonesia yang dikirim ke luar negeri sering tidak diperlakukan atau dilindungi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Misalnya, beberapa pekerja migran Indonesia menerima upah di bawah standar dan dipekerjakan secara sewenang-wenang. Meskipun diberi gaji dan mencapai tujuannya mereka tidak menerima dan dipekerjakan sesuai kesepakatan awal. Tidak semua impian dan harapan berjalan sesuai dengan ekspektasi serta dapat terwujud sepenuhnya. Hal inilah yang banyak dialami oleh pekerja migran Indonesia ketika bermigrasi ke luar negeri seperti Malaysia, Brunei, dan Arab Saudi. Di negara-negara tujuan tersebut, banyak sekali pekerja migran yang mendapat perlakuan buruk dari majikan mereka yang dapat melukai baik itu secara fisik maupun psikis. Oleh karena itu, Penulis meneliti mengenai legalitas terhadap pekerja migran Indonesia yang berada di luar negeri dan perlindungan hukum yang diberikan terhadap mereka.

¹ Ni Kadek Sintia Dewi, Desak Gde Dwi Arini, dan Luh Putu Suryani. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Jurnal Analogi Hukum Vol. 3 No. 1. Hlm. 38.

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

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan melalui penerapan metode hukum normatif yaitu penelitian hukum dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.³ Penelitian ini menggunakan sumber data bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer ialah sesuatu yang mengikat seperti peraturan perundang-undangan. Bahan hukum sekunder berbentuk buku, artikel ilmiah, laporan penelitian, berita, kasus hukum, dan sumber terpercaya lainnya. Bahan hukum tersier merupakan bahan pendukung yang memberikan pedoman dan penjelasan yang mendalam seperti kamus hukum. Keseluruhan data diolah dan dianalisis secara kualitatif dengan mengungkap dan menganalisis berbagai fakta serta fenomena yang diperoleh dari observasi dan disajikan dalam bentuk deskriptif analitis. Oleh karena itu, teknik ini digunakan untuk menggambarkan realitas sosial dengan cara mendeskripsikan sekumpulan variabel yang relevan dengan masalah yang diteliti. Metode ini memiliki tujuan untuk menguraikan segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian ini secara rinci, sistematis dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Legalitas Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri

Pekerja Migran Indonesia, atau Tenaga Kerja Indonesia, digunakan pemerintah untuk menghentikan peningkatan pengangguran dan kejahatan ekonomi di Indonesia dengan memanfaatkan peluang kerja di luar negeri. Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, “Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.⁴ Sedangkan menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri, “Tenaga Kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia”.⁵

Bahkan angka yang disumbangkan terhadap Pekerja Migran terus meningkat di dua tahun terakhir, menurut data Badan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia atau biasa disebut dengan BP2MI ini menunjukkan angka 4.805 di bulan Juli 2021, lalu meningkat di bulan Juli 2022 menjadi 17.884 dan survey 2 terakhir bulan Juli 2023 mencapai 25.480.⁶ Sedangkan, Bank Indonesia (BI) melaporkan bahwa jumlah karyawan Indonesia dalam rentan tahun 2015–2022 mencapai 3,44 juta orang, naik sebesar 5,59% dibandingkan dengan tahun sebelumnya, ketika jumlahnya sekitar 3,25 juta orang.⁷ Pekerja migran Indonesia paling banyak berada di Malaysia, dengan 1,67 juta orang. Mereka juga berada di Arab Saudi, dengan 837.000 orang, Hong Kong, 339.000 orang, Taiwan, dan 43.000 orang di Singapura dan Yordania. Pekerja Migran Indonesia terbagi menjadi dua menurut Undang-Undang No. 18 Tahun 2017, yakni Pekerja Migran Formal atau Legal yang meliputi:

- a) Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum;
- b) Pekerjaan Migran Indonesia bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
- c) Pelaut/Awak kapal/Pelaut perikanan.

Sedangkan jenis pekerja migran yang lain ada Pekerja Migran Ilegal atau mayoritas disebut dengan Pekerja Migran Non Prosedural meliputi:

³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada). Hlm. 13.

⁴ Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

⁵ Moh. Nizar, *et al* (2018). *Penguatan Peran Pemerintah Melalui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia*. *SOSIOLOGI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial Dan Budaya* Vol. 20 No. 2. Hlm. 98.

⁶ Moh. Zukhruf Fudin (2023). *ANALISA KEBIJAKAN TERBARU LEGALITAS PEKERJA MIGRAN INDONESIA*. (Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional). Hlm 1-2.

⁷ Anggi Rachma Zakia Fitri dan Heru Sugiyono (2023). *Strategi Penanganan Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Kontrak Kerja*. *Jurnal USM Law Review* Vol. 6 No. 3. Hlm. 976.

- a) Pekerja Migran yang memiliki dokumen perjalanan sah tapi sudah tidak berlaku atau expired (*over stay*);
- b) Pekerja Migran yang berbeda dengan sebelumnya, dalam kasus ini pekerja sudah memiliki dokumen perjalanan dan izin keimigrasian yang tidak sah (ilegal);
- c) Pekerja Migran yang tidak memiliki dokumen perjalanan dan izin keimigrasian serta tidak melewati tempat pemeriksaan imigrasi sehingga perjalanannya tidak sah dan tidak diakui keberadaannya.

Terdapat langkah-langkah dan tata cara menjadi Pekerja Migran Formal, sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan informasi tentang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), Anda dapat menghubungi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota atau Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI), atau dengan mengunjungi situs web berikut ini: <https://jobsinfo.bp2mi.go.id/> (Sistem Informasi Pasar Kerja Luar).
2. Daftar di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan ikuti proses seleksi yang dilakukan oleh P3MI dan Disnaker Kabupaten/Kota. Ikuti penyuluhan yang diberikan oleh petugas P3MI dan BP3TKI, LP3TKI, dan P4TKI.
3. Menandatangani perjanjian penempatan dengan P3MI yang telah disahkan oleh Disnaker Kabupaten/Kota.
4. Pastikan dokumen tersebut lengkap.
5. Sebelum menandatangani perjanjian kerja yang telah mendapat persetujuan dari Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) atau Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) dan Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) khusus Taiwan, pelajari isinya.
6. Untuk yang mengikuti BP3TKI, LP3TKI, dan P4TKI, harus mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
7. Terdaftar di Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOKTKLN), yang digunakan oleh calon pekerja migran Indonesia yang akan berangkat keluar negeri (<http://siskotkln.bnpp2tki.go.id/>).
8. Melaporkan ke Perwakilan RI di Negara Penempatan setelah tiba di sana.
9. Setelah kontrak kerja berakhir, kembali ke tanah air. Jika ingin melaporkan yang bermasalah dapat pergi ke petugas BP3TKI, LP3TKI, dan P4TKI di bandara atau pelabuhan.⁸

Pada kasus di lapangan, banyak Pekerja Migran Indonesia yang tidak mengetahui tentang prosedur legal dan hanya dipaksa untuk tanda tangan Surat Perjanjian Kerja dan diberangkatkan ke luar negeri seperti Malaysia. Padahal, legalitas mereka akan terlindungi jika mereka mengikuti prosedur secara formal. Setelah mereka bekerja, mereka tidak tahu gaji, jam kerja, atau bahkan bagaimana membayar biaya hidup mereka. Selama fase pra-keberangkatan, pelecehan seksual, beban kerja yang berlebihan, tindakan agresi, keterbatasan komunikasi, tidak dibayarnya gaji, dan dipaksa bekerja melebihi durasi kontrak yang telah disepakati masih merupakan pelanggaran legalitas.

Akibat meningkatnya permintaan akan pekerja migran di luar negeri, agen-agen melakukan aktivitas ilegal sebelum penempatan mereka. Hal tersebut menjadi sebuah kekhawatiran sebab kerentanan sosial dan hukum karena partisipasi mereka dalam proses migrasi gelap mereka akan menimbulkan peluang manipulasi oleh berbagai pihak, meliputi penganiayaan ekonomi, fisik, psikologis, dan seksual, mulai dari tahap awal penempatan hingga tahap berikutnya. Undang-undang yang mengatur perlindungan harus dirancang dengan tujuan khusus untuk memajukan keadilan sosial bagi pekerja migran.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri

Banyak kasus di mana Pekerja Migran Indonesia diperlakukan semena-mena, sehingga menimbulkan permasalahan hukum yang bermunculan akibat tidak adanya suatu perlindungan formal yang diberikan negara. Terdapat kewajiban negara untuk melindungi pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Negara memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan umum karena

⁸ Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Batam. (2020). *Kerja Di Luar Negeri? Pastikan Menjadi Pekerja Imigran Indonesia Yang Prosedural*. <https://kanimbatam.kemenkumham.go.id/berita/2020/12/kerja-di-luar-negeri-pastikan-menjadi-pekerja-migran-indonesia-yang-prosedural>. Diakses pada 15 Juni 2024.

perlindungan seluruh warga negara pada dasarnya melindungi mereka dari kemiskinan dan keamanan. Masalah kesejahteraan umum terus menjadi tanggung jawab pemerintah yang nampaknya belum diselesaikan. Pekerja migran harus dilindungi dalam semua hal, seperti memperoleh pekerjaan di dalam negeri maupun di luar negeri, melindungi hak-hak dasar mereka, melindungi keselamatan dan kesehatan mereka, melindungi upah mereka, dan jaminan sosial. Ini akan memastikan rasa aman, ketenangan, keadilan, dan kehidupan yang selaras, serasi, dan seimbang. Adanya upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut dikenal sebagai perlindungan hukum. Perlindungan hukum didefinisikan sebagai upaya untuk melindungi seseorang melalui hubungan nilai-nilai atau kaidah yang mempengaruhi sikap dan tindakan seseorang sehingga ada ketertiban dalam pergaulan hidup sesama manusia.⁹

Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada Pasal 1 ayat (5) perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia/Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang fokus pada perlindungan pekerja migran Indonesia menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang mengatur tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Tujuan dari undang-undang ini adalah untuk memperbaiki kekurangan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004. Berdasarkan undang-undang baru ini, kewenangan pemerintah diperluas, melampaui kewenangan sektor swasta. Hal ini dilakukan untuk memitigasi kejadian kejahatan tidak manusiawi terhadap pekerja migran yang mungkin timbul karena kurangnya intervensi resmi. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 membawa optimisme baru bagi pekerja migran di Indonesia dan keluarga mereka, karena undang-undang ini memiliki tujuan untuk memerangi pelanggaran berat terhadap kemanusiaan seperti perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, dan berbagai bentuk kekerasan dan kekejaman yang melanggar hak asasi manusia.

Perlindungan bagi warga negara merupakan hak melekat yang diberikan kepada warga negara berdasarkan undang-undang. Perlindungan terhadap pekerja migran di luar negeri di Indonesia dilaksanakan oleh perwakilan Pemerintah Republik Indonesia, khususnya Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI). Perlindungan ini didasarkan pada undang-undang domestik dan hukum serta kebiasaan internasional. KBRI memberikan pendampingan dan pengawasan kepada perwakilan yang bertanggung jawab mengawasi kesejahteraan pekerja migran swasta Indonesia dan mereka yang ditempatkan di luar negeri. Tujuan perlindungan pekerja migran Indonesia adalah untuk menjamin hak-hak dasar mereka, persamaan kesempatan, dan perlakuan adil tanpa diskriminasi apapun. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam konteks hubungan industrial yang adil.

Banyak pekerja migran Indonesia di luar negeri menghadapi banyak masalah hukum. Dalam beberapa berita, diberitakan bahwa mereka sering mengalami perlakuan buruk dari majikan mereka, yang kadang-kadang berujung pada kematian. Kasus yang menimpa Pekerja Migran Indonesia adalah paradoks karena negara tidak melindungi warga negaranya yang berada di luar negeri. Berikut adalah beberapa kasus yang pernah menimpa Pekerja Migran Indonesia, yang dilansir dari Liputan 6.com:

Petronela Malena (34), seorang pekerja migran Indonesia dari Kabupaten Belu, Nusa Tenggara Timur, yang menelepon Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) di Malaysia, berhasil melarikan diri dari rumah majikannya. Jika tidak, Malena Petronela bisa mati. Pada hari Jumat, 2 Maret 2018, Petronela akhirnya dipulangkan berkat kerja sama KJRI dengan pihak rohaniwan. Pada Mei 2009, Petronela mengaku tidak memiliki izin dari orang tuanya untuk bekerja di PT Putra Jabung Perkasa, yang berlokasi di Kupang. Petronela bekerja sebagai asisten rumah tangga di rumah seorang pengusaha

⁹ Hadi Subhan, *et all* (2013). *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan, Dan Purna Penempatan*. (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI). Hlm. 21.

bernama Tante Poh selama sembilan tahun, dan dia dilarang oleh majikannya untuk berbicara dengan orang lain, termasuk orang tuanya sendiri.¹⁰

Perlindungan yang diberikan selama bekerja biasanya meliputi berbagai tindakan seperti pengumpulan dan pencatatan data oleh lembaga atau pejabat yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memastikan hak-hak pekerja migran di Indonesia terpenuhi, membantu perselisihan perburuhan, memberikan layanan konsuler, menawarkan mediasi dan advokasi, serta memfasilitasi repatriasi. Langkah-langkah ini dilakukan sesuai dengan undang-undang setempat dan mungkin memerlukan bantuan pemerintah pusat dan/atau perwakilan dan wali Indonesia. Tentu perlindungan tersebut dilakukan dengan tidak memikul tanggung jawab atas permasalahan pidana dan/atau perdata yang menimpa pekerja migran asal Indonesia. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan hukum, baik di negara tujuan kerja maupun sesuai dengan hukum dan norma internasional.

Pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 20017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan berdasarkan asas-asas:

a) Asas Keterpaduan

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus dilakukan dengan bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan yang relevan.

b) Asas Persamaan Hak

Pada dasarnya, calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan kesejahteraan yang layak.

c) Asas Pengakuan atas Martabat dan Hak Asasi Manusia

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia haruslah mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan dan perlindungan martabat manusia, yang merupakan asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia.

d) Asas Demokrasi

Asas demokrasi adalah bahwa pekerja migran Indonesia memiliki hak yang sama untuk mengemukakan pendapat, berserikat, dan berkumpul.

e) Asas Keadilan Sosial

Untuk melindungi pekerja migran Indonesia, prinsip keadilan sosial ditegakkan dengan menekankan pemerataan, tidak diskriminasi, dan keseimbangan hak dan kewajiban.

f) Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender

Basis kesetaraan dan keadilan gender adalah ketika perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama dan memiliki kondisi yang sama untuk menikmati hak asasi dan kesempatan yang sama untuk bekerja di luar negeri.

g) Asas Non Diskriminasi

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan tanpa diskriminasi berdasarkan agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik.

h) Asas Anti Perdagangan Manusia

Salah satu prinsip anti-perdagangan manusia adalah bahwa tidak ada perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, atau penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, serta penjeratan uang atau pemberian bayaran atau manfaat tanpa persetujuan dari pihak berwenang.

i) Asas Transparansi

¹⁰ Ola Keda (2018). *Kisah TKI Asal NTT Lolos dari Majikan Galak di Malaysia*. <https://www.liputan6.com/regional/read/3343922/kisah-tki-asal-ntt-lolos-darimajikan-galak-di-malaysia>. Diakses pada 15 Juni 2024.

Asas transparansi merupakan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur.

j) Asas Akuntabilitas

Akuntabilitas berarti penyelenggara perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus memiliki tanggung jawab yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

k) Asas Berkelanjutan

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi semua tahapan, yaitu sebelum, selama, dan setelah bekerja, untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam semua aspek kehidupan mereka, baik untuk saat ini maupun masa depan.

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan upaya untuk melindungi kepentingan dari para calon pekerja migran Indonesia, pekerja migran Indonesia, dan keluarganya dalam menjamin pemenuhan hak-haknya dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial sebelum, selama, dan setelah bekerja. Dalam mewujudkan hal tersebut, maka dibutuhkan kesadaran hukum yang baik disertai legalitas yang mumpuni.

SIMPULAN

Pekerja Migran Indonesia (PMI) berperan penting dalam mengatasi pengangguran dan kejahatan ekonomi di Indonesia dengan bekerja di luar negeri. Legalitas PMI diatur oleh undang-undang untuk memastikan mereka bekerja secara sah dan dilindungi hukum. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah PMI terus meningkat, dari 4.805 pada Juli 2021 menjadi 25.480 pada Juli 2023, dengan mayoritas bekerja di Malaysia, Arab Saudi, Hong Kong, Taiwan, Singapura, dan Yordania. Pekerja Migran Indonesia terbagi menjadi dua kategori utama yaitu PMI Formal atau Legal, mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja yang sah dan PMI Ilegal atau Non-Prosedural, mereka yang tidak memiliki dokumen perjalanan yang sah atau tidak melewati pemeriksaan imigrasi. Untuk menjadi PMI formal, calon pekerja harus mengikuti prosedur seperti pendaftaran di dinas ketenagakerjaan, seleksi oleh P3MI, penyuluhan, menandatangani perjanjian penempatan, mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), terdaftar di Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOKTKLN), dan melaporkan kedatangan mereka ke perwakilan RI di negara penempatan. Perlindungan hukum bagi PMI diatur oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memperluas kewenangan pemerintah dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia, menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004. Perlindungan ini mencakup hak-hak dasar, keselamatan, kesehatan, upah, dan jaminan sosial, serta didasarkan pada asas keterpaduan, persamaan hak, martabat dan hak asasi manusia, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, non-diskriminasi, anti-perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas, dan berkelanjutan. Pentingnya peraturan tersebut diperlukan mengingat banyaknya kasus pelanggaran yang mereka alami, seperti pelecehan, eksploitasi, dan tidak dibayarnya gaji. Perlindungan tersebut mencakup semua tahap pekerjaan baik itu sebelum, selama, maupun setelah bekerja. Meskipun terdapat perlindungan hukum, banyak PMI yang tidak mengetahui prosedur legal dan menjadi korban eksploitasi. Oleh karena itu, peningkatan kesadaran hukum dan kepatuhan terhadap prosedur legal sangat diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak Pekerja Migran Indonesia terlindungi sepenuhnya. Pemerintah dan lembaga terkait perlu terus bekerja sama untuk memberikan perlindungan yang efektif dan mencegah pelanggaran terhadap Pekerja Migran Indonesia.¹¹

REFERENSI

Fudin, M. Z. (2023). *Analisa Kebijakan Terbaru Legalitas Pekerja Migran Indonesia*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.

¹¹ Mita Noveria, Aswatini, Fitranita, Dian Wahyu Utami, dan Rahmat Saleh. (2021). *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia).

- Mita Noveria, *et all.* (2021). *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Shubhan, M. H., *et all* (2013). *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan, Dan Purna Penempatan*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dewi, N. K. S. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. *Jurnal Analogi Hukum*, 3(1).
- Fitri, A. R. Z., & Sugiyono, H. (2023). *Strategi Penanganan Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Kontrak Kerja*. *Jurnal USM Law Review*, 6(3).
- Nizar, M., *et all.* (2018). *Penguatan Peran Pemerintah Melalui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia*. *SOSIOLOGI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial Dan Budaya*, 20(2).
- Situmorang, B. A. K. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Informal Menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran*. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(2).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri.
- Keda, O. (2018). *Kisah TKI Asal NTT Lolos dari Majikan Galak di Malaysia*. Liputan6.com. <https://www.liputan6.com/regional/read/3343922/kisah-tki-asal-ntt-lolos-darimajikan-galak-di-malaysia>. Diakses pada 15 Juni 2024 Pukul 15.44 WIB.
- TPI Batam, K. I. K. I. K. (2020). *Kerja Di Luar Negeri? Pastikan Menjadi Pekerja Imigran Indonesia Yang Prosedural*. Kanimbatam.kemenkumham.go.id. <https://kanimbatam.kemenkumham.go.id/berita/2020/12/kerja-di-luar-negeri-pastikan-menjadi-pekerja-migran-indonesia-yang-prosedural>. Diakses pada 15 Juni 2024 Pukul 21.15 WIB.