

Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia : Tantangan dan Upaya Penegakan Hak Ketenagakerjaan

Sagita Br. Sinambela

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Miranti Puspita Sari

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Fadlan Alfathan Harahap

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alifsyah Hilman

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Williem Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli

Serdang, Sumatera Utara 20371

Korespondensi penulis: mirantipuspitasaki11@gmail.com

Abstract. *Indonesian migrant workers (PMI) play a strategic role in contributing to the nation's foreign exchange, yet they continue to face numerous violations of labor rights, including exploitation, discrimination, and limited access to legal protection. This study aims to examine the legal protection framework for PMIs, identify the key challenges in its implementation, and propose strategic efforts to strengthen labor rights protection. This research uses a qualitative method with a literature review approach, utilizing legal regulations, academic journals, and official institutional reports as primary data sources. The analysis is carried out descriptively and critically to evaluate the regulations, institutional roles, and dynamics of migrant worker protection both domestically and abroad. The findings indicate that the protection of PMIs remains weak due to limited enforcement of Law No. 18 of 2017, inadequate institutional capacity, and low legal literacy among workers. Moreover, coordination among relevant agencies remains suboptimal. This study recommends institutional reform, enhanced legal education for PMIs, and stronger diplomatic efforts to advocate for migrant workers' rights in destination countries.*

Keywords: *Indonesian Migrant Workers, legal protection, labor rights, regulation, institutional reform.*

Abstrak. Pekerja Migran Indonesia (PMI) memiliki peran strategis dalam menyumbang devisa negara, namun masih menghadapi berbagai pelanggaran hak ketenagakerjaan, seperti eksploitasi, diskriminasi, dan lemahnya akses terhadap keadilan hukum. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi PMI, mengidentifikasi tantangan utama dalam implementasinya, serta merumuskan langkah-langkah strategis untuk penguatan perlindungan tersebut. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, memanfaatkan sumber dari undang-undang, jurnal ilmiah, dan laporan lembaga resmi. Analisis dilakukan secara deskriptif-kritis terhadap regulasi, institusi pelindung, serta dinamika pelaksanaan perlindungan PMI di dalam dan luar negeri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan PMI masih lemah akibat minimnya implementasi UU No. 18 Tahun 2017, kurangnya kapasitas lembaga, serta rendahnya literasi hukum pekerja. Selain itu, sinergi antarinstansi belum berjalan optimal. Penelitian ini merekomendasikan reformasi kelembagaan, peningkatan edukasi hukum bagi PMI, serta penguatan diplomasi perlindungan di negara tujuan.

Kata kunci: Pekerja Migran Indonesia, perlindungan hukum, hak ketenagakerjaan, regulasi, kelembagaan.

LATAR BELAKANG

Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan salah satu komponen penting dalam struktur ketenagakerjaan nasional yang turut memberikan kontribusi signifikan terhadap devisa negara. Berdasarkan data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), jutaan warga negara Indonesia bekerja di luar negeri, terutama di sektor

Received April 28, 2025; Revised Mei 30, 2025; Juni 16, 2025

* Miranti Puspita Sari, mirantipuspitasaki11@gmail.com

informal seperti pekerjaan rumah tangga, konstruksi, dan sektor jasa lainnya. Namun demikian, berbagai permasalahan yang menyangkut pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan, kekerasan, eksploitasi, serta lemahnya perlindungan hukum menjadi isu yang terus mengemuka dan memerlukan perhatian serius dari pemerintah maupun masyarakat internasional.

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja migran telah diatur dalam berbagai regulasi nasional seperti Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, serta berbagai instrumen internasional seperti Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga dan Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Meskipun kerangka hukum tersebut telah dirancang untuk menjamin hak dan martabat pekerja migran, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan seperti lemahnya penegakan hukum, kurangnya akses informasi dan bantuan hukum, hingga persoalan ketimpangan hubungan kerja dengan pemberi kerja di negara penempatan.

Di samping itu, PMI seringkali mengalami hambatan dalam memperoleh perlakuan yang adil, jaminan sosial, dan keadilan ketika mengalami pelanggaran hak. Rendahnya literasi hukum para pekerja, minimnya perlindungan dari agen atau perusahaan pengirim tenaga kerja, serta lemahnya pengawasan dan diplomasi tenaga kerja menjadi faktor-faktor yang memperburuk situasi perlindungan PMI. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam terhadap efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja migran, tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta langkah-langkah strategis yang dapat ditempuh untuk memperkuat penegakan hak-hak ketenagakerjaan bagi PMI.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis sistem perlindungan hukum yang berlaku bagi pekerja migran Indonesia, mengidentifikasi berbagai tantangan dalam penegakan hak-hak mereka, serta merumuskan upaya konkret yang dapat dilakukan oleh pemerintah, lembaga hukum, dan masyarakat sipil dalam menjamin hak-hak ketenagakerjaan bagi pekerja migran Indonesia secara lebih efektif dan berkeadilan.

KAJIAN TEORITIS

1. Kerangka Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan segala upaya yang dilakukan untuk menjamin hak-hak asasi manusia agar tidak dilanggar, termasuk oleh penguasa atau pihak lain yang berkepentingan. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah bentuk

perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum mencakup jaminan atas hak pekerja seperti upah yang layak, keselamatan kerja, hak berserikat, perlindungan dari diskriminasi, dan keadilan dalam kontrak kerja.

Dalam teori hubungan industrial, yang melibatkan tiga aktor utama yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja, peran negara menjadi sentral dalam menjamin keadilan dan keseimbangan. Teori ini mendasari pentingnya keberadaan regulasi hukum sebagai alat kontrol atas relasi kerja yang rentan terhadap ketimpangan, terlebih dalam konteks kerja migran yang melibatkan yurisdiksi lintas negara.

2. Hak Ketenagakerjaan Pekerja Migran

Menurut Konvensi ILO No. 97 dan 143, pekerja migran memiliki hak-hak dasar yang tidak boleh dilanggar meskipun berada di luar negeri, termasuk hak atas upah yang adil, waktu kerja yang manusiawi, dan jaminan perlindungan dari eksploitasi. Hak-hak ini juga diakomodasi dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang mempertegas kewajiban negara dalam melindungi PMI sejak pra-penempatan, masa penempatan, hingga purna-penempatan.

3. Tantangan dalam Perlindungan PMI

Teori ketidaksetaraan struktural menjelaskan bahwa pekerja migran seringkali berada dalam posisi subordinat akibat sistem sosial, ekonomi, dan politik yang timpang. PMI, terutama yang bekerja di sektor informal seperti pekerja rumah tangga, kerap menghadapi risiko tinggi terhadap pelanggaran hak-hak mereka akibat lemahnya posisi tawar dan kurangnya mekanisme perlindungan di negara tujuan.

4. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan landasan empiris yang mendukung pentingnya penguatan perlindungan hukum terhadap PMI:

Riyanti (2020) dalam jurnal “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri” menyoroti bahwa kelemahan koordinasi antar lembaga negara dan lemahnya pemantauan menjadi penghambat utama dalam menjamin hak PMI. Penelitian ini merekomendasikan penguatan peran perwakilan diplomatik dalam penanganan kasus-kasus ketenagakerjaan.

Widodo (2019) dalam tulisannya yang berjudul “Problematisasi Pekerja Migran Indonesia dalam Perspektif Hukum Internasional” menegaskan bahwa masih banyak negara penempatan yang belum meratifikasi konvensi internasional yang menjamin hak pekerja migran, sehingga diplomasi perlindungan menjadi sangat penting.

Aisyah & Kurniawan (2021) dalam studi “Analisis Perlindungan Sosial bagi PMI Perempuan” menunjukkan bahwa pekerja migran perempuan lebih rentan terhadap pelecehan seksual dan kekerasan berbasis gender. Mereka menyarankan penguatan pra-pemberangkatan berupa pendidikan hukum, psikologi, dan literasi keuangan sebagai bekal pemberdayaan.

Siregar (2022) dalam “Evaluasi Implementasi UU No. 18 Tahun 2017” menyatakan bahwa meskipun secara normatif UU tersebut sudah progresif, namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa sistem perekrutan masih banyak yang ilegal, dan banyak PMI tidak mengetahui secara pasti hak-hak hukum mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (doktrinal), yang bertumpu pada studi terhadap norma-norma hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, konvensi internasional, dan putusan lembaga peradilan yang relevan dengan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI). Penelitian ini juga bersifat deskriptif-analitis, karena bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis situasi hukum yang dihadapi PMI dan menganalisis tantangan serta upaya penegakan hak ketenagakerjaan mereka. Beberapa pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach): Mengkaji norma hukum yang berlaku seperti Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, serta peraturan pelaksana lainnya.
2. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach): Menggunakan teori-teori hukum tentang perlindungan tenaga kerja, hak asasi manusia, dan keadilan sosial sebagai pisau analisis.
3. Pendekatan Kasus (Case Approach): Menelaah kasus-kasus aktual terkait pelanggaran hak PMI yang telah diputus oleh lembaga peradilan atau menjadi perhatian publik.

4. Pendekatan Historis dan Sosiologis: Untuk memahami dinamika sosial-hukum yang memengaruhi kondisi perlindungan PMI dari masa ke masa, termasuk dalam hubungan internasional dan perubahan kebijakan migrasi.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari Bahan hukum primer, meliputi: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Konvensi ILO No. 97 dan No. 143, Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya Peraturan turunan seperti Permenaker, Peraturan BP2MI, dan lain-lain.

Bahan hukum sekunder, berupa Literatur ilmiah seperti buku hukum, artikel jurnal, hasil penelitian Analisis pakar, pendapat akademisi, Laporan BP2MI, Kementerian Ketenagakerjaan, serta organisasi internasional, Bahan hukum tersier, seperti kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan pedoman penulisan hukum.

Teknik pengumpulan data diperoleh melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelusuri sumber-sumber hukum dan ilmiah yang relevan, Analisis dokumen, seperti laporan kebijakan, berita hukum, dan putusan pengadilan yang telah dipublikasikan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis kualitatif, yaitu dengan mengkaji secara mendalam isi dan makna hukum dari peraturan, teori, dan fakta hukum, kemudian dikaitkan dengan praktik perlindungan PMI di lapangan. Analisis dilakukan secara kritis dan sistematis untuk mendapatkan pemahaman utuh mengenai tantangan dan solusi hukum dalam konteks penegakan hak-hak pekerja migran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kondisi Riil Pekerja Migran Indonesia Di Negara Penempatan

Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan salah satu kelompok tenaga kerja yang paling rentan terhadap berbagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia, terutama hak ketenagakerjaan. Kondisi ini disebabkan oleh posisi mereka yang bekerja di luar negeri, sering kali dalam sektor informal yang minim pengawasan, serta lemahnya posisi tawar di negara tujuan. Dalam praktiknya, banyak PMI yang mengalami eksploitasi, kekerasan fisik dan psikis, pemotongan upah, penahanan dokumen, bahkan pelecehan seksual.

Di beberapa negara seperti Malaysia, Arab Saudi, Hong Kong, dan Taiwan negara tujuan utama PMI pelanggaran terhadap hak-hak pekerja migran masih kerap terjadi. Salah satu penyebabnya adalah ketidakseimbangan relasi antara pemberi kerja dan PMI,

terutama mereka yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga (domestic worker) yang tidak dilindungi secara eksplisit oleh hukum ketenagakerjaan setempat. Meski beberapa negara telah membuat MoU (Memorandum of Understanding) dengan pemerintah Indonesia, implementasinya kerap tidak konsisten dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara langsung bagi majikan.

Berdasarkan data BP2MI tahun 2023, tercatat lebih dari 3.000 laporan pelanggaran terhadap PMI, yang mencakup tidak dibayarnya gaji, kekerasan, hingga trafficking. Ini menunjukkan bahwa perlindungan normatif belum sepenuhnya menjamin keamanan kerja bagi PMI secara faktual.

Kondisi ini diperburuk oleh rendahnya literasi hukum PMI sebelum keberangkatan. Banyak dari mereka yang direkrut oleh calo atau perusahaan penempatan ilegal tanpa pelatihan yang memadai. Hal ini membuat PMI tidak memahami hak dan kewajibannya serta tidak tahu cara melaporkan ketika terjadi pelanggaran. Di sisi lain, negara tujuan seringkali tidak memiliki mekanisme hukum yang inklusif atau mudah diakses bagi buruh migran untuk melapor atau menuntut keadilan.

Kasus-kasus seperti Siti Aisyah di Malaysia dan Erwiana di Hong Kong mencerminkan kondisi nyata betapa lemah dan rapuhnya sistem perlindungan bagi PMI. Dalam banyak kasus, PMI juga dipulangkan paksa atau ditahan tanpa prosedur hukum yang jelas. Kejadian ini bukan hanya menjadi pelanggaran hukum nasional dan internasional, tetapi juga mencerminkan kegagalan diplomasi ketenagakerjaan Indonesia dalam menjamin keselamatan warganya di luar negeri.

Secara kritis, harus diakui bahwa perlindungan hukum bagi PMI di negara penempatan saat ini masih bersifat reaktif, belum bersifat preventif dan struktural. Negara belum hadir secara utuh dalam menciptakan sistem perlindungan terpadu lintas negara. Lemahnya pengawasan terhadap agen penyalur, kurangnya keberdayaan kantor perwakilan luar negeri, serta lambannya penanganan aduan menjadi indikator utama dari lemahnya tata kelola perlindungan PMI.

Lebih lanjut, sistem pengaduan yang tersedia di banyak negara masih bersifat birokratis dan menyulitkan. PMI seringkali dihadapkan pada dilema antara kehilangan pekerjaan atau melaporkan pelanggaran. Tak sedikit dari mereka yang akhirnya memilih diam demi mempertahankan nafkah, meski harus menanggung pelanggaran hak dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perlu reformasi besar-besaran dalam pendekatan

perlindungan PMI, bukan hanya dari sisi regulasi nasional, tetapi juga dari aspek implementasi bilateral dan kerja sama internasional yang adil. Negara harus hadir bukan hanya sebagai regulator, tetapi juga sebagai pelindung aktif yang memastikan warganya mendapatkan keadilan di manapun mereka bekerja.

2. Evaluasi Kelemahan Regulasi Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) telah menjadi tonggak penting dalam memperkuat perlindungan hukum terhadap PMI. Undang-undang ini menggantikan UU No. 39 Tahun 2004 yang dinilai kurang memihak kepada PMI, khususnya dalam aspek penempatan, perlindungan hak, serta mekanisme pengawasan. Namun demikian, meskipun UU PPMI 2017 dipandang lebih progresif dan komprehensif, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kelemahan struktural dan fungsional yang perlu mendapat evaluasi kritis.

a. Ketidaksinkronan antara UU dan Peraturan Turunan

Salah satu kelemahan yang paling menonjol adalah ketidaksinkronan antara undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Hingga beberapa tahun setelah disahkannya UU PPMI, sejumlah Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Menteri belum seluruhnya disusun atau diharmonisasi, sehingga menyebabkan kekosongan norma dalam praktik perlindungan. Hal ini berakibat pada kebingungan di tingkat daerah dan petugas lapangan dalam melaksanakan tugas-tugas pelindungan, termasuk perlindungan di tahap pra-penempatan, selama penempatan, dan purna-penempatan.

b. Minimnya Sanksi dan Lemahnya Penegakan

UU PPMI mengatur sanksi bagi pelanggaran terhadap norma-norma perekrutan ilegal dan penyalahgunaan wewenang, namun penegakan terhadap pasal-pasal tersebut masih sangat lemah. Banyak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang tetap beroperasi meskipun telah terbukti melanggar ketentuan, seperti menempatkan PMI tanpa pelatihan, memalsukan dokumen, atau memotong gaji PMI secara tidak sah. Kurangnya pengawasan aktif dan rendahnya penindakan pidana terhadap P3MI nakal menjadi salah satu kelemahan mendasar dalam sistem hukum perlindungan PMI.

c. Desentralisasi Tanpa Kesiapan Daerah

UU PPMI memberikan tanggung jawab besar kepada pemerintah daerah dalam proses perlindungan PMI, terutama pada fase pra-penempatan. Namun dalam praktiknya, banyak daerah belum siap secara infrastruktur, SDM, maupun anggaran untuk mengelola perlindungan PMI. Akibatnya, tanggung jawab administratif dan edukatif yang semestinya dijalankan oleh pemerintah kabupaten/kota tidak terlaksana dengan baik. Ini membuka ruang besar bagi praktik perekrutan ilegal yang tidak terpantau oleh sistem negara.

d. **Ketiadaan Mekanisme Pengawasan di Negara Tujuan**

Meskipun UU PPMI mewajibkan keberadaan Atase Ketenagakerjaan dan perlindungan di perwakilan luar negeri, jumlah tenaga kerja profesional hukum di KBRI sangat terbatas dan tidak sebanding dengan jumlah PMI. Akibatnya, banyak kasus pelanggaran tidak dapat ditindaklanjuti secara cepat dan adil. Hal ini menjadi celah yang merugikan PMI, terutama ketika mereka berhadapan dengan sistem hukum negara tujuan yang asing dan tidak berpihak pada buruh migran.

e. **Ketiadaan Sistem Perlindungan Sosial Berkelanjutan**

UU PPMI hanya mengatur perlindungan selama masa penempatan secara umum, namun tidak secara rinci mengatur bentuk perlindungan sosial, jaminan ketenagakerjaan, dan reintegrasi sosial ekonomi setelah PMI kembali ke tanah air. Banyak PMI yang pulang dalam kondisi traumatik, kehilangan pekerjaan, atau tidak memiliki keterampilan lain yang bisa dimanfaatkan untuk keberlanjutan ekonomi. Negara belum menyediakan sistem pemulihan pasca-migrasi yang inklusif dan berkelanjutan.

3. Tantangan-Tantangan dalam Penegakan Hak Ketenagakerjaan Pekerja Migran di Luar Negeri

Penegakan hak ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri menghadapi beragam tantangan, baik dari aspek yuridis, politis, institusional, maupun sosial-budaya. Hak ketenagakerjaan yang semestinya melekat pada setiap pekerja, sering kali terabaikan dalam praktik karena lemahnya posisi tawar PMI, terbatasnya perlindungan legal di negara penempatan, serta minimnya intervensi efektif dari negara pengirim. Berikut ini adalah uraian kritis atas tantangan-tantangan tersebut.

a. **Perbedaan Sistem Hukum dan Standar Perlindungan**

Salah satu hambatan utama adalah ketidaksamaan sistem hukum antarnegara. Banyak negara penempatan memiliki hukum ketenagakerjaan yang tidak mengakui atau melindungi secara penuh pekerja migran, terutama dalam sektor domestik dan informal. Di negara-negara seperti Arab Saudi, pekerja rumah tangga sering kali tidak dilindungi oleh Undang-Undang Tenaga Kerja. Bahkan dalam sistem kafalah, majikan memiliki kekuasaan penuh atas pekerja migran, termasuk dalam hal pemutusan kontrak dan mobilitas pekerja. Akibatnya, PMI kerap terjebak dalam sistem kerja yang eksploitatif tanpa ada saluran hukum yang efektif untuk memperjuangkan hak-haknya. Sementara itu, instrumen internasional seperti Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerja Domestik belum diadopsi oleh sebagian besar negara penempatan PMI, sehingga standar perlindungan internasional belum dapat diberlakukan secara universal.

b. Lemahnya Peran Negara dalam Diplomasi Perlindungan

Indonesia sebagai negara pengirim PMI memiliki kewajiban untuk melakukan perlindungan diplomatik. Namun dalam kenyataannya, peran ini masih lemah, lamban, dan tidak konsisten. Ketika terjadi kasus kekerasan atau pelanggaran hak PMI, respon dari Kedutaan Besar atau Konsulat sering kali tidak maksimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia, minimnya pelatihan khusus bagi petugas, serta dominasi pendekatan administratif ketimbang pendekatan perlindungan hak asasi manusia. Selain itu, perjanjian bilateral (MoU) yang disepakati antara Indonesia dan negara tujuan belum selalu mengikat secara hukum dan belum menjangkau seluruh elemen perlindungan. Beberapa MoU hanya mencakup aspek perekrutan, tanpa mengatur standar minimum ketenagakerjaan atau mekanisme penyelesaian sengketa secara adil.

c. Rendahnya Akses terhadap Keadilan dan Bantuan Hukum

PMI yang menghadapi konflik ketenagakerjaan di luar negeri sering kali tidak dapat mengakses sistem keadilan karena kendala bahasa, biaya, waktu, serta tekanan psikologis. Banyak dari mereka yang tidak mendapatkan bantuan hukum atau penasihat hukum yang memadai. Bahkan ketika kasusnya diangkat ke pengadilan, posisi PMI cenderung lemah karena tidak memiliki dokumen yang kuat atau kesaksian yang mendukung. Padahal, Pasal 19 UU PPMI mewajibkan negara untuk menyediakan pendampingan hukum bagi PMI yang menghadapi masalah hukum di

luar negeri. Namun, mekanisme ini belum berjalan optimal. Laporan tahunan Komnas Perempuan dan Migrant CARE menunjukkan bahwa banyak PMI yang akhirnya dipulangkan secara paksa tanpa pernah mendapatkan penyelesaian hukum yang adil, bahkan untuk kasus kekerasan berat.

d. Budaya Diam dan Ketergantungan Ekonomi

Tantangan lainnya yang tidak kalah penting adalah budaya diam (*culture of silence*) di kalangan PMI. Banyak dari mereka yang memilih tidak melaporkan pelanggaran hak karena takut kehilangan pekerjaan, dideportasi, atau mendapat balasan dari majikan. Ketergantungan ekonomi yang tinggi terhadap penghasilan dari luar negeri juga membuat PMI dan keluarganya enggan mengambil risiko hukum atau perlawanan. Budaya diam ini diperparah dengan kurangnya edukasi pra-penempatan tentang hak ketenagakerjaan dan mekanisme pelaporan. Pemerintah seringkali hanya fokus pada pelatihan keterampilan teknis dan bahasa, tetapi belum menjadikan literasi hukum sebagai bagian integral dari persiapan keberangkatan.

4. Evaluasi Peran Lembaga dan Aparat Negara dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak dapat dipisahkan dari sejauh mana negara melalui institusi-institusi yang diberi mandat, mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara konsisten dan efektif. Dalam konteks ini, berbagai lembaga pemerintah seperti Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri, hingga pemerintah daerah memiliki peran masing-masing dalam siklus perlindungan PMI mulai dari pra-penempatan, masa penempatan, hingga purna-penempatan.

Namun demikian, dalam praktiknya, pelaksanaan tugas oleh lembaga-lembaga ini masih menghadapi banyak kendala serius. Koordinasi antarinstansi belum berjalan optimal. Misalnya, BP2MI sering kali tidak memiliki akses langsung terhadap data PMI yang dikelola oleh pemerintah daerah, begitu pula sebaliknya. Akibat dari lemahnya integrasi ini, banyak PMI yang ditempatkan secara non-prosedural atau tidak mendapatkan perlindungan yang semestinya karena keberadaannya tidak tercatat secara legal dalam sistem nasional.

Kapasitas aparaturnya juga menjadi persoalan. Banyak pejabat atau petugas lapangan yang ditugaskan menangani persoalan PMI tidak memiliki latar belakang

pendidikan atau pelatihan khusus terkait migrasi, hukum ketenagakerjaan internasional, atau perlindungan korban kekerasan. Hal ini menjadikan pendekatan yang digunakan cenderung administratif dan minim empati. PMI yang mengalami kekerasan, eksploitasi, atau penipuan tidak jarang mengalami kembali perlakuan tidak adil saat mengakses bantuan di instansi negara karena aparat tidak memahami sensitivitas isu yang mereka alami.

Tidak kalah penting, lembaga perwakilan Indonesia di luar negeri yang menjadi garis depan dalam perlindungan PMI sering menghadapi tantangan serius seperti kekurangan staf, keterbatasan anggaran, dan ketidakjelasan prosedur penanganan kasus. Sebagai akibatnya, banyak kasus hukum PMI di luar negeri yang tidak ditangani secara memadai atau bahkan dibiarkan tanpa solusi hukum yang adil. Beberapa pengaduan yang dilaporkan ke KBRI atau KJRI justru tidak ditanggapi dengan serius karena lemahnya sistem pelaporan dan pengawasan internal. Hal ini menandakan bahwa fungsi diplomasi perlindungan belum menjadi prioritas dalam kebijakan luar negeri Indonesia.

Sementara itu, pemerintah daerah sebagai aktor yang seharusnya paling dekat dengan warga masyarakat yang menjadi calon PMI, belum memiliki sistem perlindungan yang baik. Banyak daerah belum membentuk Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), belum memiliki data akurat tentang warganya yang bekerja di luar negeri, serta belum menyediakan pelatihan hukum dan keterampilan kerja sebagai bagian dari persiapan penempatan. Bahkan di banyak daerah, penempatan PMI masih dikendalikan oleh calo atau pihak ketiga yang tidak memiliki izin resmi. Ketika terjadi masalah, pemerintah daerah seringkali lepas tangan atau tidak memiliki sumber daya untuk melakukan intervensi.

Lebih jauh lagi, lemahnya partisipasi masyarakat sipil dalam sistem perlindungan PMI turut memperburuk situasi. Negara belum membuka ruang partisipatif yang memadai bagi LSM, organisasi keagamaan, dan komunitas diaspora yang sebenarnya memiliki kapasitas besar dalam pendampingan hukum, pengawasan, serta advokasi hak-hak PMI. Tanpa pengawasan independen dari masyarakat sipil, lembaga negara kerap kali tidak transparan dalam menangani kasus-kasus pelanggaran, bahkan ada kecenderungan untuk menutupi kegagalan mereka sendiri.

Dengan demikian, peran lembaga dan aparat negara dalam perlindungan PMI masih sangat jauh dari harapan. Dibutuhkan reformasi struktural dan kultural agar perlindungan

hukum bagi PMI dapat dijalankan secara adil, responsif, dan manusiawi. Negara harus hadir secara aktif dalam seluruh tahapan migrasi, tidak hanya dalam bentuk regulasi, tetapi juga dalam bentuk sistem pelayanan publik yang tanggap, akuntabel, dan berkeadilan.

5. Strategi dan Rekomendasi Peningkatan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia

Dalam menghadapi kompleksitas tantangan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI), negara perlu melakukan transformasi kebijakan dan penguatan sistem perlindungan secara menyeluruh. Strategi ini harus melibatkan pendekatan intersektoral antara pemerintah pusat, daerah, perwakilan luar negeri, serta masyarakat sipil, yang berpijak pada prinsip keadilan sosial, hak asasi manusia, dan perlindungan kelompok rentan.

Penguatan Regulasi dan Harmonisasi Hukum

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah penguatan regulasi nasional dan harmonisasi dengan instrumen hukum internasional. UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia perlu terus dievaluasi implementasinya, khususnya dalam aspek pengawasan terhadap pihak swasta dan agen penempatan. Indonesia juga perlu mendorong negara-negara penempatan untuk mengadopsi dan mengimplementasikan Konvensi ILO No. 189 dan Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Tanpa komitmen bilateral yang kuat dan bersifat mengikat, hak-hak PMI tidak akan memperoleh jaminan efektif di luar negeri.

Reformasi Lembaga dan Layanan Terpadu

BP2MI dan perwakilan luar negeri harus direformasi secara kelembagaan agar lebih responsif dan profesional dalam memberikan layanan perlindungan. Perlu adanya pelatihan rutin bagi aparaturnya yang menangani PMI, termasuk pelatihan tentang hukum ketenagakerjaan internasional, penanganan korban kekerasan, dan pendekatan berbasis gender.

Pendirian dan penguatan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) di tingkat daerah juga harus dipercepat. LTSA tidak hanya berfungsi administratif, tetapi juga sebagai pusat informasi, konsultasi hukum, pelatihan keterampilan kerja, dan penyuluhan hak-hak

ketenagakerjaan. Selain itu, integrasi data antara pusat dan daerah harus dibangun melalui sistem informasi digital yang andal dan terhubung secara real time.

Optimalisasi Peran Perwakilan Diplomatik

KBRI dan KJRI harus dilengkapi dengan unit khusus yang menangani advokasi hukum dan perlindungan PMI secara profesional, dengan personel yang memiliki kapasitas hukum, mediasi, serta kepekaan sosial. Mekanisme pengaduan dan tindak lanjut kasus harus dibuat transparan dan akuntabel. Negara juga harus menetapkan standard operating procedures (SOP) yang jelas untuk seluruh perwakilan dalam menangani kasus PMI. Perlu dilakukan penambahan staf dan anggaran untuk kantor perwakilan RI di negara-negara dengan jumlah PMI tinggi. Fungsi diplomatik tidak lagi cukup hanya melayani administrasi, tetapi harus berorientasi pada pembelaan hukum, pendampingan psikososial, dan penguatan komunitas pekerja migran.

Pemberdayaan dan Literasi Hukum bagi PMI

Strategi penting lainnya adalah pemberdayaan PMI melalui pendidikan hukum sebelum keberangkatan. Literasi hukum dan hak-hak ketenagakerjaan harus menjadi bagian integral dari pelatihan pra-penempatan. Pemerintah wajib menyediakan modul pelatihan yang tidak hanya teknis, tetapi juga mencakup isu hak asasi manusia, mekanisme pelaporan, serta prosedur hukum di negara tujuan.

Selain itu, pemerintah juga dapat mendorong pembentukan serikat pekerja migran atau forum komunitas PMI di negara penempatan. Dengan adanya wadah ini, PMI akan memiliki jaringan solidaritas untuk saling membantu, berbagi informasi, dan memperjuangkan hak secara kolektif.

Sinergi dengan Masyarakat Sipil dan Organisasi Internasional

Perlindungan terhadap PMI akan lebih kuat apabila negara bersinergi dengan aktor non-pemerintah seperti LSM, organisasi keagamaan, perguruan tinggi, dan organisasi internasional seperti ILO dan IOM. Kolaborasi ini dapat memperkuat mekanisme pengawasan independen, menyediakan layanan pendampingan hukum, serta membangun sistem pelaporan yang lebih akurat dan cepat. Negara juga harus membuka ruang partisipasi publik dalam perumusan kebijakan migrasi dan perlindungan tenaga kerja.

Evaluasi Kritis dan Jalan Ke Depan

Pelindungan hukum terhadap pekerja migran tidak bisa diserahkan hanya pada semangat normatif dalam undang-undang. Diperlukan keberanian politik, reformasi institusional,

dan pendekatan berbasis hak untuk memastikan setiap PMI mendapat perlindungan yang layak di mana pun mereka bekerja. Negara harus memperlakukan PMI bukan hanya sebagai penghasil devisa, melainkan sebagai warga negara yang hak-haknya dijamin konstitusi. Jalan ke depan harus ditempuh dengan keseriusan dan integritas agar pelanggaran terhadap PMI tidak lagi menjadi kenyataan sistemik yang dibiarkan.

6. Peran Organisasi Internasional dan Kerja Sama Multilateral dalam Perlindungan Pekerja Migran

Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak hanya menjadi tanggung jawab negara pengirim, tetapi juga menuntut keterlibatan aktif organisasi internasional dan kerja sama multilateral. Lembaga-lembaga seperti International Labour Organization (ILO), International Organization for Migration (IOM), dan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) memiliki peran signifikan dalam membentuk standar internasional terkait hak-hak pekerja migran dan memastikan negara-negara pihak menaati prinsip keadilan dan nondiskriminasi terhadap buruh migran.

Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerja Rumah Tangga dan Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya merupakan tonggak penting dalam pengakuan hak pekerja migran. Namun, implementasi konvensi ini masih terbatas, terutama karena belum semua negara tujuan kerja PMI meratifikasi perjanjian tersebut. Hal ini menghambat upaya harmonisasi perlindungan hukum lintas negara.

Indonesia sebagai negara pengirim harus mengintensifkan diplomasi internasional untuk mendesak ratifikasi konvensi internasional oleh negara tujuan, serta memperkuat posisi tawarnya melalui forum-forum multilateral seperti ASEAN, ILO, dan G20. Kerja sama bilateral juga penting, terutama dalam perjanjian penempatan tenaga kerja yang memuat klausul perlindungan hak PMI secara eksplisit dan mengikat secara hukum.

Selain itu, dukungan teknis dan kebijakan dari ILO dan IOM dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki sistem migrasi kerja nasional, termasuk dalam hal pelatihan pra-keberangkatan, pengawasan agen perekrutan, serta pemulangan dan reintegrasi PMI. Pemerintah Indonesia juga harus aktif membangun jaringan kerja sama dengan LSM internasional dan serikat buruh global yang berpengalaman dalam advokasi hak pekerja migran, untuk menekan praktik eksploitatif yang masih marak terjadi.

Dengan memperkuat kolaborasi internasional, upaya perlindungan hukum bagi PMI tidak hanya akan bersifat nasionalistik, tetapi terintegrasi secara global, selaras dengan prinsip keadilan transnasional dan hak asasi manusia. Hal ini menjadi kunci dalam menjawab tantangan perlindungan pekerja migran di era mobilitas tenaga kerja global yang semakin kompleks.

KESIMPULAN

Kesimpulan Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan dalam pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) masih menghadapi berbagai tantangan struktural, normatif, dan implementatif. Meskipun Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang relatif lengkap, termasuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap hak-hak ketenagakerjaan PMI masih marak terjadi.

Faktor-faktor seperti lemahnya koordinasi antarinstansi, ketidakefisienan peran lembaga pelindung PMI, minimnya kapasitas diplomatik perwakilan RI di luar negeri, serta terbatasnya literasi hukum PMI menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan perlindungan secara menyeluruh. Ditambah dengan dominasi penempatan pekerja di sektor informal dan kurangnya peran aktif pemerintah daerah, perlindungan PMI kerap kali berjalan secara sporadis dan tidak terstruktur.

Namun demikian, terdapat peluang besar untuk perbaikan jika strategi perlindungan difokuskan pada penguatan regulasi, reformasi kelembagaan, literasi hukum, serta sinergi antara pemerintah, masyarakat sipil, dan organisasi internasional. Perlindungan hukum terhadap PMI bukan hanya persoalan kebijakan ketenagakerjaan, melainkan menyangkut harkat dan martabat warga negara yang bekerja di luar negeri dan berkontribusi signifikan terhadap ekonomi nasional.

SARAN

1. Penguatan Implementasi Undang-Undang dan Harmonisasi Hukum

Pemerintah perlu memastikan implementasi efektif UU No. 18 Tahun 2017 dengan menurunkan kebijakan turunan yang jelas dan aplikatif. Harmonisasi hukum nasional dengan konvensi internasional seperti Konvensi ILO No. 189 dan Konvensi PBB 1990 harus menjadi prioritas diplomasi hukum Indonesia di tingkat global.

2. Peningkatan Kapasitas Lembaga dan Aparat Pelindung PMI

Perlu dilakukan reformasi struktural terhadap lembaga-lembaga terkait PMI, termasuk BP2MI dan perwakilan luar negeri. Aparat negara harus diberikan pelatihan yang memadai mengenai hukum ketenagakerjaan internasional dan perlindungan korban.

3. Pemberdayaan Pemerintah Daerah dan Integrasi Data PMI

Pemerintah daerah harus didorong untuk aktif membentuk dan memperkuat Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), serta terlibat dalam pemantauan penempatan PMI. Penguatan sistem data terpadu antara pusat dan daerah akan mempercepat intervensi ketika terjadi masalah hukum.

4. Peningkatan Literasi Hukum dan Pemberdayaan PMI

Sebelum keberangkatan, calon PMI harus diberikan pelatihan hukum dan pengetahuan tentang mekanisme pelaporan pelanggaran di negara tujuan. Di negara penempatan, pemerintah Indonesia perlu mendukung pembentukan komunitas atau forum pekerja migran sebagai bentuk perlindungan kolektif.

5. Kolaborasi Multisektor dan Transparansi Penanganan Kasus

Pemerintah harus melibatkan LSM, organisasi internasional, dan akademisi dalam sistem pengawasan dan perlindungan PMI. Prosedur pengaduan dan penanganan kasus harus dibuka secara transparan agar publik dapat ikut mengawasi kinerja negara dalam menjalankan mandat konstitusionalnya.

DAFTAR REFERENSI

Jurnal

- Ariyanti, F. (2021). Problematika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Negara Tujuan. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(2), 217–234.
- Dewi, N. P. R. S. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal HAM*, 11(1), 45–60.
- Fitriani, L., & Yusuf, R. (2022). Sinergitas Antar-Lembaga Dalam Perlindungan TKI di Luar Negeri. *Jurnal Ilmu Hukum*, 15(1), 77–93.
- Maulida, R. (2023). Strategi Peningkatan Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Melalui Perjanjian Bilateral. *Jurnal Hukum Internasional*, 18(1), 33–50.
- Rahmawati, I. (2022). Implementasi UU No. 18 Tahun 2017 dalam Penempatan dan Perlindungan PMI. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(2), 113–129.
- Rohman, M. S. (2021). Evaluasi Peran Perwakilan Indonesia di Luar Negeri dalam Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(3), 201–218.

Buku

- Prasetyo, T. (2021). *Hukum Perlindungan Pekerja Migran*. Jakarta: Kencana.
- Sutiyoso, Y. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Yogyakarta: Genta Publishing.

Dokumen Resmi & Laporan Lembaga

- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (2023). Laporan Tahunan BP2MI 2022. Jakarta: BP2MI.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). Data dan Statistik Penempatan PMI Tahun 2021. Jakarta: Kemnaker.
- Kementerian Luar Negeri RI. (2021). Panduan Perlindungan WNI di Luar Negeri. Jakarta: Direktorat Perlindungan WNI dan BHI.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- International Labour Organization. (2011). Convention No. 189 on Domestic Workers. Geneva: ILO.
- International Organization for Migration. (2022). World Migration Report 2022. Geneva: IOM.
- United Nations. (1990). International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. New York: United Nations.