

**POTRET KECUKUPAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA: URGENSI DAN IDEALISASINYA DALAM UNDANG-
UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017**

Fajar Sugiarto

*Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Jakarta
Jl. M. H. Thamrin Boulevard 1100 Lippo Village Tangerang 15811 – Indonesia
021.5460901. E-mail: fajar.sugiarto@uph.edu*

Angelia Wijaya

*Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Jakarta
Jl. M. H. Thamrin Boulevard 1100 Lippo Village Tangerang 15811 – Indonesia
021.5460901. E-mail: angeliawijayaa@gmail.com*

Yossi Niken R. Artini

*Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Jakarta
Jl. M. H. Thamrin Boulevard 1100 Lippo Village Tangerang 15811 – Indonesia
021.5460901. E-mail: yossi.respati@uph.edu*

Abstract

Working is a part of a person's life in order to improve their economy for a better living during the globalization era, where everyone from different levels of society competes to survive. The available employment opportunities are not enough to accommodate all workers. This imbalance encourages the government to send a part of the workforce, both informal and formal workers, to be employed abroad. However, sending workers abroad is not accompanied by comprehensive legal protections for migrant workers, regardless of the fact that the number of cases from year to year has increased on violence towards Indonesian employees by their employers. Legal protection is the protection of dignity, as well as recognition of human rights that are owned by legal subjects based on legal provisions of authority. Protection of migrant workers includes before work, while working, and after work as stipulated in Law No. 39 of 2004 which is the legal umbrella for the protection of Indonesian workers. The improvement of the protection and comfort of Indonesian workers abroad as stipulated in Law Number 18 of 2017 is expected to provide optimal protection in terms of regulating and implementing the security and comfort of Indonesian migrant workers.

Keywords: *legal protection, Indonesian Migrant Workers, placement of Indonesian workers*

Abstrak

Bekerja merupakan salah satu bagian kehidupan masyarakat untuk bisa

mendapatkan ekonomi demi menunjang kehidupan yang lebih baik dalam menjalani kehidupannya ditengah zaman globalisasi yang membuat seluruh lapisan masyarakat berlomba-lomba untuk bisa bertahan. Lapangan kerja yang tersedia tidak dapat menampung seluruh tenaga kerja. Ketidakseimbangan ini mendorong pemerintah untuk mengirim sebagian dari tenaga kerja untuk dipekerjakan di luar negeri baik tenaga kerja informal maupun formal. Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri tidak diiringi dengan pelindungan hukum yang komperhensif terhadap para buruh migran yang kendati diketahui banyaknya kasus dari tahun ke tahun meningkat mengenai kekerasan majikan terhadap para pekerja Indonesia. Pelindungan hukum adalah pelindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap HAM yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenang-wenangan. pelindungan terhadap pekerja migran Indonesia meliputi sebelum bekerja, saat bekerja, dan sesudah bekerja yang tertuang dalam Undang-Undang No.39 tahun 2004 yang merupakan payung hukum dalam pelindungan pekerja Indonesia. Idealisasi penyempurnaan terhadap pelindungan dan kenyamanan pekerja migran Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 diharapkan dapat memberikan pelindungan optimal dari segi pengaturan maupun pelaksanaan terhadap keamanan dan kenyamanan buruh migran Indonesia.

Kata kunci : pelindungan hukum, Pekerja Migran Indonesia, penempatan pekerja Indonesia

A. PENDAHULUAN

Bekerja merupakan hal penting dalam hidup manusia. Dalam kehidupan di masyarakat, setiap individu memerlukan pekerjaan demi menunjang kehidupan yang berkualitas dan bertahan di tengah jaman globalisasi yang memaksa seluruh lapisan masyarakat untuk berupaya melalui arus perkembangan dan modernitas. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai suatu sumber penghasilan demi memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Berdasar hal tersebut, pekerjaan dijadikan sebagai suatu sarana untuk mengaktualisasikan diri, sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga, lebih baik bagi dirinya, keluarga, maupun lingkungannya. Oleh sebab itu, pekerjaan merupakan hal yang melekat di dalam setiap individu dan sudah sepatutnya hak untuk bekerja dimiliki oleh setiap masyarakat.

Pemerintah telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara yang harus dipenuhi oleh negara untuk menjamin kehidupan tiap-tiap individu, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUDNRI) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan layak bagi kemanusiaan.

Badan Pusat Statistik, mencatat bahwa pada Februari 2019 jumlah penduduk usia kerja sebanyak 196,46 juta., dan hingga per Februari 2020 bertambah 2,92 juta. Terlepas dari menurunnya jumlah lapangan pekerjaan. jumlah tersebut merupakan sebagian dari jumlah penduduk Indonesia sehingga pekerja/ buruh Indonesia memiliki arti yang sangat penting bagi Indonesia, baik bagi pemerintah, perusahaan, maupun masyarakat itu sendiri, yaitu pemenuhan hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan agar mendapatkati penghasilan yang layak. Di sisi lain, terdapat kondisi memprihatinkan tercermin pada kehidupan sosial masyarakat Indonesia yaitu besarnya angka pengangguran Indonesia hampir mendominasi, membuat adanya kesenjangan perekonomian Indonesia. Belum lagi ditambah dengan dampak Covid-19.

Sedikitnya lapangan kerja yang tersedia bersamaan dengan pesatnya pertumbuhan penduduk yang ada di Indonesia (urutan terbesar ke-4 didunia) membuat adanya kekhawatiran pemerintah akan permasalahan tingginya kemiskinan di Indonesia. Untuk meminimalisir munculnya pengangguran ataupun kemiskinan, tindakan yang dilakukan oleh pemerintah yaitu mengirimkan hampir sebagian tenaga kerja Indonesia ke luar negeri demi terciptanya kesejahteraan dalam hal ekonomi warga negara dan juga menekan angka kemiskinan.

Pada dasarnya, pekerja migran Indonesia, untuk selanjutnya disebut PMI, yang bekerja di luar negeri diklasifikasi menjadi dua, yaitu pekerja migran sektor formal dan pekerja migran sektor informal. Pekerja sektor formal adalah pekerja dengan kualifikasi yang cukup ketat, dimana mereka

yang menjadi calon pekerja memiliki jenjang pendidikan menengah ke atas, memiliki keahlian lebih, serta memiliki beberapa pengalaman kerja sebelumnya. Jikalau pekerja sektor informal adalah pekerja dengan tingkat pendidikan menengah kebawah serta sebagian besar dari pekerja tersebut tidak memiliki pengalaman pekerjaan yang cukup (Rosalina & Setyawanta, 2020:176).

Berdasarkan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) pada tahun 2020, dilaporkan penempatan PMI sejumlah 113.173 orang. Lebih dari 50% merupakan penempatan PMI Informal. Komposisi PMI yang ditempatkan di luar negeri berdasarkan jenis kelamin, laki-laki 22.673 orang dan perempuan 90.500 orang. Jabatan terbesar masih diduduki oleh *domestic worker* sebanyak 56.398 orang, diikuti dengan *caregiver* sebanyak 23.891, *general worker* sebanyak 10.615, kemudian *plantation worker* sebanyak 4.832 orang dan *operator* sebanyak 4.746 orang (Pusat Data dan Informasi, 2021: 1).

Proporsi jumlah PMI yang bekerja di luar negeri berdasarkan data menunjukkan bahwa jumlah perempuan lebih besar dibanding laki-laki karena kesempatan kerja yang terbuka untuk perempuan lebih besar, terutama untuk pekerjaan-pekerjaan di sektor non-formal. Besarnya penempatan buruh migran Indonesia yang didominasi oleh perempuan ke hampir seluruh negara pemasok, terutama Malaysia, tidak diimbangi dengan pelindungan yang seharusnya didapatkan oleh PMI.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, untuk selanjutnya disebut UUPMI, payung hukum yang selama ini digunakan untuk melindungi PMI yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia, yang dirasa belum dapat memberikan poin-poin pelindungan yang merinci dengan menitikberatkan kepada keperluan keamanan buruh migran Indonesia (Azmy, 2012:2).

BP2MI mencatat terdapat 3 (tiga) negara penempatan terbesar PMI, yaitu Hongkong (sebanyak 53.206 orang), Taiwan (sebanyak 34.415 orang), Malaysia (14.630 orang). Data ini menunjukkan adanya pergeseran penempatan PMI yang sebelumnya pada periode 2017 s.d 2019, Malaysia menempati urutan pertama penempatan PMI. Alasan pergeseran juga tidak diungkap, apakah dipengaruhi oleh sederetan cerita dan perhatian dugaan maupun kasus kekerasan PMI, atau semata-mata mengikuti *supply and demand* dari negara-negara tersebut, atau sebagai dampak panjang ketidakcukupan pelindungan PMI melalui Undang-undang sebelumnya.

Pelindungan PMI dimulai dan terintegrasi dalam setiap proses penempatan BMI, dimulai dari proses rekrutmen, selama, dan ketika pulang ke Indonesia. Dalam proses rekrutmen, PMI diperlukan untuk mengumpulkan sebuah dokumen dengan maksud agar terhindar dari indikasi yang menimbulkan kerugian dan juga bertujuan untuk menghindari masalah sosial selama penempatan PMI di luar negeri.

Indikasi terhadap sanksi/ hukuman yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja yang tidak pantas memberikan adanya tekanan ataupun perebutan hak secara menyeluruh terhadap penerima kerja yaitu PMI. Sanksi yang diberlakukan secara sepihak tersebut menciptakan adanya eksploitasi pihak PMI. Pelindungan pekerja migran merupakan tanggung jawab negara yang dituangkan dalam konvensi PBB Tahun 1990 tentang Pelindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*international convention on the protection of the rights of all migrant workers and members of their families*). Kewajiban yang tertuang dalam konvensi tersebut adalah pemerintah Indonesia berkewajiban untuk menerjemahkan upaya pelindungan pekerja migran dengan membuat aturan perundang-undangan, kebijakan, serta tata kelola migrasi tenaga kerja yang aman dan bermartabat, baik tingkat nasional, daerah, perjanjian bilateral, multilateral yang mengaitkan dengan migrasi tenaga kerja.

Nasib kekerasan tercermin secara jelas dengan adanya sederet berita dan kasus yang tidak jarang dirasakan oleh kaum perempuan. Sepanjang tahun pemerintah harus selalu berhadapan dengan negara-negara pengimpor PMI karena kasus kekerasan dan deportasi para PMI. Seperti yang menarik perhatian dan menjadi konsumsi publik, PMI perempuan bernama Nirmala Bonat yang terjadi pada tahun 2004. Penyiksaan tersebut dilakukan oleh majikannya yaitu penyiraman air panas, pengecaman benda setrika di tubuh korban, pemukulan kepala korban dengan benda-benda.

Kasus-kasus serupa menjadi pembicaraan khalayak umum yang diangkat oleh media-media karena pada tahun yang bersamaan, Indonesia memiliki Undang-Undang terhadap PMI yaitu Undang-Undang No. 39 tahun 2004 yang dibentuk pada masa pemerintahan Megawati (Azmy, 2012:2).

Kasus kekerasan pada BMI tidak berhenti pada tahun tersebut, namun terus berlanjut dengan pemberitaan kekerasan setiap tahunnya, seperti yang terjadi pada Erwina pada tahun 2013, Adelina tahun 2018, dan yang masih hangat diperbincangkan yaitu pada tahun 2020 adanya kasus penganiayaan kepada seorang Pembantu Rumah Tangga yang berinisial MH oleh majikannya di Malaysia dengan adanya terindikasi luka sayatan dan bakar di sekujur tubuh PRT. "Kita mengecam berulangnya kembali kasus-kasus penyiksaan terhadap pekerja migran Indonesia khususnya yang ada di sektor domestik," kata Direktur Pelindungan WNI dan Badan Hukum Indonesia dari Kementerian Luar Negeri RI, Yudha Nugraha (Surya, 2020).

Kasus yang terus diiringi dengan korban perempuan, membuat kaum feminis sosial meyakini sumber kekerasan terhadap perempuan karena adanya perpaduan konsep patriarki dan kapitalisme. Feminisme marxisme menjelaskan bagaimana dan mengapa kapitalisme memberikan pengaruh terhadap pemisahan tempat kerja dan mengurus rumah. Namun, kaum feminis menyatakan bahwa pernyataan feminisme marxisme memiliki kelemahan karena tidak bisa menjelaskan mengapa kapitalisme memberikan pemisahan bahwa perempuan tempatnya berada dirumah, dan laki-laki di

tempat kerja. Dengan demikian, feminisme sosial menyatakan bahwa feminisme marxis buta akan gender (Tong, 2010).

Menurut pemberitaan umum, perlakuan yang didapatkan PMI selama penempatan kerja selain kekerasan, juga diperlakukan secara diskriminatif. Adanya dugaan larangan mendirikan serikat buruh atau masuk ke dalam serikat buruh setempat. Pemberian upah kerja yang rendah pada sector-sektor tertentu. Lebih dari itu, dikarenakan PMI didominasi dengan perempuan, potensi terjadinya tindak kekerasan kepada kaum perempuan juga segaris lurus dengan rasionya.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap nasib PMI, dan jarang persoalan pendidikan dijadikan sebagai salah satu faktor terjadinya proses kekerasan terhadap PMI. Jika diruntut secara seksama, faktor pendidikan merupakan salah satu faktor sangat penting terhadap pertimbangan penentuan PMI di luar negeri. Indikator tingkat pendidikan PMI sering dijadikan ukuran penempatan tempat kerja yang notabene sangat terkait dengan keamanan PMI. Tingkat pendidikan juga memberikan pengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi, budaya setempat. Demikian faktor pendidikan merupakan hal krusial yang harus dijadikan sebuah pertimbangan untuk mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Meminimalisir permasalahan kekerasan yang terus-menerus dialami oleh warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri maupun tingkat pendidikan terhadap tenaga kerja Indonesia, membuat pemerintah akhirnya mengesahkan undang-undang penempatan dan pelindungan tenaga kerja Indonesia. Selama ini, pelindungan yang diberikan oleh pemerintah hanya berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 104A/2002 tentang penempatan tenaga kerja indonesia ke luar negeri yang disinyalir lebih berpihak kepada PPJTKI, dibandingkan kepada BMI yang seharusnya diprioritaskan dalam hal keamanan dan keadilannya. Kebijakan pemerintah dalam mengatasi persoalan tersebut menitikberatkan kepada aspek

pembinaan, pelindungan, serta memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, terkhusus kepada BMI dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) (Sutedi, 2009:236).

Indonesia memperoleh devisa dari pengiriman tenaga kerja ke mancanegara lebih dari Rp. 100 triliun setiap tahunnya. Nilai devisa BMI menempati posisi kedua setelah Migas. Dapat dikatakan bahwa PMI merupakan pahlawan devisa negara karena dianggap sebagai salah satu sumber pendapatan devisa negara Indonesia. Menambahnya mata uang asing dalam kas negara dikarenakan pengiriman uang yang dilakukan oleh TKI yang merupakan penghasilan mereka ke tanah air. Uang tersebut dikirimkan dari negara PMI bekerja ke tanah air dengan tujuan untuk memberikan gajinya kepada keluarga, orangtua, ataupun ditabung untuk bekal mereka kembali ke Tanah Air.

Pengiriman uang tersebut menjadi sebuah sumbangan devisa negara karena para PMI harus “membeli” rupiah dengan menggunakan mata uang asing yang merupakan gaji mereka. Semakin banyak PMI menghasilkan upah atas kerja mereka di luar negeri dan mengirimkannya ke Indonesia, maka akan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kenaikan devisa negara dan juga pertumbuhan devisa negara akan memberikan pengaruh kepada tingginya tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dengan banyaknya uang yang ditukarkan dari mata uang asing menjadi sejumlah rupiah akan memberikan manfaat, *pertama* bertambahnya simpanan uang asing yang menjadi sumber devisa, *kedua* kebutuhan terhadap rupiah meningkat, sesuai dengan hukum “*supply and demand*”, nilai mata uang rupiah akan menguat dibanding dengan mata uang asing (Jandika, 2017).

Peningkatan devisa negara dengan adanya BMI yang bekerja di luar negeri menjadikan salah satu peningkatan kelajuan perekonomian di Indonesia. Namun, keberhasilan tersebut tidak diiringi dengan nasib yang baik terhadap warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri. Kesenjangan diantaranya membuat posisi pemerintah dilematis menghadapi

persoalan tersebut. Pemerintah tentu tidak ingin apabila pendapatan yang sangat tinggi hilang begitu saja, disisi lain, pemerintah pun harus tetap memperhatikan keamanan dan keadilan bagi warga negaranya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meski begitu, permasalahan kekerasan tersebut bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk diatasi, mengetahui kasus-kasus yang bermunculan antara pekerja Indonesia di luar negeri dengan majikannya menyangkut hubungan bilateral antar negara.

Menjalankan kedua persoalan tersebut secara beriringan untuk memberikan dampak baik, maka dalam mengatasi kasus kekerasan, diharapkan pemerintah menekan pelindungan hukum terhadap PMI agar adanya keseimbangan dengan keuntungan yang didapat pemerintah. Kebijakan pembaharuan pemerintah terhadap penegakan pelindungan hukum BMI merupakan suatu produk yang ditunggu-tunggu oleh masyarakat, sehingga dengan adanya undang-undang yang optimal dan komprehensif dalam melindungi warga negara Indonesia di luar negeri, terlebih lagi menekankan pada perempuan yang merupakan korban dalam isu permasalahan yang ada. Dengan demikian, pemerintah pun menyempurnakan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 yang diyakini belum menuangkan poin-poin pelindungan dasar dengan mengganti menjadi UUPMI dengan harapan Indonesia mencapai salah satu tujuannya yaitu yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur dengan tetap berlandaskan pada pelindungan PMI terhadap kejahatan atas harkat dan martabat manusia dan perlakuan pelanggaran hak asasi manusia lainnya Berdasarkan hal tersebut, tulisan ini mengangkat rumusan masalah, yaitu bagaimana idealisasi kecukupan pelindungan PMI dalam UUPMI?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dibahas dengan metode penelitian hukum normatif (*Normative Law Research*), dimana penelitian dikaji menggunakan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) dan pendekatan perundang-

undangan (*Statute Approach*). Dikarenakan menggunakan hukum normatif, maka bahan hukum yang dipergunakan meliputi bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan. Bahan hukum sekunder yang terdiri dari buku-buku hukum, jurnal-jurnal ilmiah, artikel, serta sumber online yang berkaitan dengan hukum perburuhan, hukum pidana, dan hukum internasional yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum tersier yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Urgensi Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia

Indonesia sebagai negara hukum mempunyai sebuah tugas dalam hal memberikan pelindungan bagi warga negaranya yang sebagaimana tertuang pada Pembukaan UUDNRI adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Maka dari itu, sebagai konsekuensi dari negara hukum sesuai yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945 bahwa Negara Indonesia adalah Negara hukum, maka sudah sepatutnya memberikan pelindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) dalam suatu peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, diatur mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi setiap warga negara yang harus dipenuhi oleh Negara. Hak Pekerja Indonesia juga terdapat dalam Pasal 28C yang mengatur mengenai hak setiap orang untuk mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kualitas hidupnya dan Pasal 28 D yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, pelindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Kebebasan untuk memeluk agama dan beribadat menurut agama juga diatur dalam Pasal 28E beserta kebebasan untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Hak mendasar bagi pekerja di luar negeri dan sekarang menimbulkan banyak persoalan adalah

hak untuk berkomunikasi dan mendapatkan informasi sebagaimana diatur dalam Pasal 28F

Hak-hak pekerja Indonesia yang terdapat dalam konstitusi, tentunya harus menjadi sebuah pedoman bagi berjalannya payung hukum dari PMI melalui UUPMI. Undang-Undang ini ditujukan sebagai sebuah pelindungan hukum dengan tujuan agar terciptanya keamanan dan keadilan terhadap para pekerja migran Indonesia di luar negeri, mengetahui bahwa pelindungan hukum untuk pekerja yang bekerja di luar negeri berbeda, sehingga diperlukan pengaturan khusus mengenai hal tersebut. Sudah lama diketahui bahwa masalah buruh migran bukan hanya masalah jumlah orang yang ditempatkan ke luar negeri dan mengirimkan uang ke dalam negeri. Mengingat PMI adalah kelompok yang sangat rentan terhadap berbagai jenis pelanggaran hak asasi manusia, maka, diperlukan pelindungan hukum yang merupakan bagian spesifik dari arti pelindungan PMI secara luas.

Pelindungan hukum adalah pelindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap HAM yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan. Berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. (Hilmy, 2010)

Bentuk pelindungan hukum ada dua macam yaitu:

1. Pelindungan hukum preventif yaitu pelindungan hukum yang diberikan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa antara pemerintah dengan rakyat. Pelindungan ini dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada hukum untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.
2. Pelindungan hukum represif yaitu pelindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang dilakukan oleh lembaga peradilan,

yaitu peradilan hukum dan peradilan administratif di Indonesia (Hilmy, 2010:8-9).

Sedasar dengan bentuk tersebut, sangat perlu diformulasikan secara eksplisit tentang penjaminan hak-hak fundamental yang dijamin, cara mendapatkan hak secara hukum (*rechtbekwaanheid*). Sebaliknya penentuan tentang kewajiban pihak satunya untuk tidak menghilangkan hak-hak tersebut, sekaligus meformulasikan sederet sanksi bagi yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut. Ketika hukum materilnya terjabarkan, maka tidak kalah pentingnya untuk mengatur tentang prosedur hukum (formil) tentang cara-cara mendapatkan penegakan hukum materil tersebut (Sugianto, Fajar, 2018).

Penempatan pekerja Indonesia di luar negeri, tidak memberikan pengurangan kewajiban Negara dalam melindungi warga negaranya. Negara tetap memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelindungan dimanapun mereka berada dan apapun yang mereka kerjakan selama tetap menjadi Warga Negara Indonesia (WNI). Kewajiban ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, bahwa Pemerintah Republik Indonesia memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelindungan kepentingan maupun pelindungan terhadap warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri.

Mengacu UUPMI, Negara wajib melindungi seluruh warga negaranya tanpa kecuali. Pelindungan yang dimaksudkan disini diberikan secara umum kepada semua warga negaranya yang berada di luar negeri. Jadi, pekerja Indonesia di luar negeri mempunyai hak yang setara atas pelindungan dan pengakuan, tanpa memandang status dan sektor kerja mereka. Oleh sebab itu, pekerja Indonesia termasuk mereka yang bekerja di sektor domestik, berhak atas pelindungan tersebut (ILO, 2011).

Dalam upaya pelindungan pekerja Indonesia yang diberikan oleh negara harus mengarah pada pelindungan yang lebih substansial demi peningkatan kesejahteraan pekerja Indonesia dan keluarga pekerja

Indonesia yang didasarkan pada nilai non diskriminasi, keselamatan dan perlakuan yang adil, pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, informasi yang benar bagi pekerja Indonesia dan keluarganya, akses atas keadilan, kesetaraan dan keadilan gender, demokrasi dan representasi, kerjasama dan peran serta masyarakat, serta keadilan dan pemerataan pembangunan. Dalam menjalankannya, perlu kejelasan pelindungan hukum yang berlaku dan wajib diikuti oleh setiap WNA yang ada di negara tersebut. Dengan begitu, dalam proses penempatan pekerja Indonesia di luar negeri, negara diwajibkan melakukan perjanjian bilateral dengan negara penerima yang belum memiliki peraturan perundang-undangan terhadap tenaga kerja asing atau dengan negara penerima yang sudah memiliki peraturan perundang-undangan bagi Tenaga Kerja Asing (Sugianto & Hadi, 2018).

Pelindungan PMI yang diberikan pemerintah dalam rangka penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dimulai dari proses penempatan pekerja Indonesia. Proses penempatan pekerja Indonesia memiliki 3 (tiga) tahap yakni meliputi Pra Penempatan (sebelum bekerja), Penempatan (selama bekerja), pasca penempatan (setelah bekerja). Ketiga proses tersebut mengenai pelindungan hukumnya diamanatkan dalam Pasal 7 UUPMI yang menentukan bahwa pelindungan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia meliputi: a. Pelindungan sebelum bekerja; b. Pelindungan selama bekerja; dan c. Pelindungan setelah bekerja. Para calon pekerja migran Indonesia perlu untuk dilindungi dengan tujuan mengoptimalkan pemberdayaan dan pendayagunaan para calon pekerja secara manusiawi, melindungi, dan menjamin pekerja migran Indonesia dalam setiap proses penempatan kerja.

Pelindungan awal sebelum adanya penempatan pekerja Indonesia sangat penting mengingat penempatan sebelum bekerja merupakan tahap awal dari segala proses yang ada. Dalam proses ini pelindungan terhadap pengaturan dan penegakannya diperlukan perhatian yang teliti dikarenakan banyaknya permasalahan yang sering muncul pada tahap awal ini, seperti

keterlambatan pembayaran atau tidak sesuai dengan perjanjian kerja, penahanan dokumen, serta pembatasan komunikasi. Pelanggaran HAM pada buruh migran seringkali dianggap hal biasa ketika mengurus dokumen keberangkatan. Kasus-kasus ini yang memunculkan kebutuhan pelindungan sebelum bekerja untuk para calon pekerja agar dapat mengetahui pelindungan yang didapat. PMI memiliki pelindungan sejak awal yang tercantum pada Pasal 8 ayat (1) UUPMI yaitu meliputi pelindungan administratif dan pelindungan teknis dalam proses pra penempatan kerja. Pelindungan sebelum bekerja merupakan tahap awal untuk penempatan pekerja Indonesia ke luar negeri, termasuk didalamnya kegiatan rekrutmen yang dilakukan dengan diawali pemberian informasi secara daring maupun luring yang dilakukan oleh BP2MI yang bekerja sama dengan pemerintah daerah kabupaten/ kota dan pemerintah desa dengan memuat pasar kerja, tata cara penempatan dan pelindungan, dan kondisi kerja di luar negeri. Pemberian informasi ini disebarluaskan dengan maksud memberikan pembekalan awal terhadap calon pekerja yang berminat untuk bekerja di luar negeri. Setelah ada pemberian informasi dan permintaan pengiriman pekerja Indonesia dari agen di luar negeri yang telah di verifikasi oleh Perwakilan RI di negara penerima, dilakukan verifikasi data calon pekerja Indonesia, termasuk tes kesehatan dan psikologi bagi calon pekerja Indonesia di luar negeri. Kemudian setelah secara administrasi calon pekerja Indonesia di luar negeri dinyatakan lulus dan memenuhi seluruh syarat administrasi yang telah diberikan, maka tahap selanjutnya adalah penandatanganan perjanjian penempatan yang dilakukan oleh calon pekerja migran dan BP2MI dengan tujuan dijadikan sebuah bukti sah bahwa pekerja ditempatkan sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat agar tidak adanya kesalahan dalam penempatan calon pekerja. Setelah adanya perjanjian tersebut dibuat, maka diikuti dengan kepesertaan jaminan sosial yang dilaksanakan oleh BPJS Kesehatan. Dengan melewati seluruh rangkaian proses dalam pemenuhan standar calon pekerja migran Indonesia termasuk

dengan melakukan urusan visa kerja yang akan digunakan pada saat di luar negeri, maka para calon pekerja migran akan diberikan Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP). OPP ini diberikan kepada para calon migran Indonesia dengan tujuan agar memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, baik dari segi informasi tentang bahasa negara penerima, kultur, dan budaya, informasi menyangkut keadaan dan kondisi negara penerima, serta memahami hak dan kewajiban sebagai pekerja di luar negeri. Pembekalan pembelajaran kepada calon migran Indonesia diharapkan dapat mengatasi setiap masalah yang akan dihadapi. Dengan demikian, setiap para calon pekerja migran dapat bekerja dengan pembekalan tersebut dan mengetahui apa yang harus dilakukan, tidak dapat dilakukan dalam menjalani pekerjaannya.

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

Pemenuhan hak warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri terhadap pelindungan dan keamanan dilaksanakan dengan dikeluarkannya peraturan perundang-undangan oleh pemerintah demi menjalankan kewajiban sebagai pelaksana atas tujuan negara dalam Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pelaksanaan terhadap Undang-Undang tersebut tidak sesuai dengan harapan dikarenakan perubahan zaman secara dinamis, dan banyaknya pengaturan yang tidak diatur lebih lanjut atau rinci dalam Undang-Undang tersebut, yang mengakibatkan munculnya permasalahan-permasalahan baru seputar kekerasan ataupun proses penetapan pekerja Indonesia yang pengaturannya tidak tercantum dalam Undang-Undang tersebut yang berujung tidak dapat menciptakan suatu keamanan yang seharusnya didapatkan.

Pengaturan yang terdapat dalam Undang-Undang tersebut tidak memberikan penegakan yang baik dalam pelaksanaannya, sehingga pemerintah pun membuat kebijakan baru dengan mengeluarkan UUPMI yang merupakan undang-undang pengganti Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Penggantian tersebut meliputi seluruh isi dari Undang-Undang tersebut yang mana diatur lebih rinci mengenai pelindungan PMI. UUPMI dalam idealisasinya memberikan sebuah kemajuan dibanding dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004. Secara yuridis, untuk mengukur keefektifan suatu hukum yang dilaksanakan ditengah masyarakat, maka diperlukan peninjauan terhadap perubahan apa saja yang terjadi didalam Undang-Undang tersebut, apakah sudah efektif dalam penerapannya atau belum, dan apakah dengan adanya penyempurnaan Undang-Undang ini memberikan ruang terhadap kasus baru atau membuka ruang untuk keadilan yang lebih optimal.

Penggantian pengaturan yang ada dalam UUPMI dapat terlihat secara jelas dari adanya bab dan pasal-pasal yang tercantum mengenai pelindungan buruh migran, hak-hak buruh migran, jaminan sosial, tugas dan tanggung jawab pemerintah pusat dan pemerintah daerah, serta layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan pekerja migran indonesia. Terkait definisi mengenai tenaga kerja Indonesia juga diperbaharui dengan istilah pekerja migran dan anggota keluarganya. Keikutsertaan anggota keluarga dalam definisi tenaga kerja indonesia dikarenakan anggota keluarga merupakan bagian dari pekerja migran sehingga patut untuk mendapatkan pelindungan. Hal ini sudah sesuai dengan konvensi PBB 1990.

Ketentuan pengaturan menggunakan asuransi swasta telah diubah sebagaimana yang telah tercantum dalam Pasal 29 ayat (1). Dengan adanya ketentuan ini maka pekerja migran indonesia tidak menggunakan asuransi swasta tetapi menggunakan BPJS Ketenagakerjaan. UU No.18 tahun 2017 memberikan pelindungan jaminan sosial bagi PMI yang selama ini

dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program pelindungan meliputi pelindungan pra penempatan, masa penempatan, dan setelah penempatan yang kini peran pelindungan tersebut dialihkan dan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Ratihtiari & Parsa, 2019). Dengan demikian, keberlakuan UUPMI merupakan bentuk kemajuan yang memberikan perubahan signifikan, memfokuskan kepada pelindungan pekerja migran indonesia dan menitikberatkan kepada peran pemerintah yang lebih besar baik pusat maupun daerah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia yang hanya sebagai pelaksana penempatan pekerja migran indonesia.

Dasar suatu pelindungan dapat dilihat dari asas-asas yang diberlakukan. Pemberlakuan asas-asas yang diberlakukan dapat memperoleh keamanan dan kenyamanan terhadap PMI. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 terdapat 7 asas, yaitu:

1. Asas keterpaduan
2. Asas persamaan hak
3. Asas demokrasi
4. Asas keadilan sosial
5. Asas kesetaraan dan keadilan gender
6. Asas anti diskriminasi
7. Asas anti perdagangan manusia

Keberlangsungan asas-asas sebagai dasar dari pengaturan dalam Undang-Undang ini kurang memberikan penanganan secara menyeluruh, sehingga UUPMI menambahkan 4 asas sebagai penyempurnaan asas sebelumnya dengan keseluruhan 11 asas agar dapat menaungi keamanan dan kenyamanan berlangsungnya para warga negara Indonesia yaitu:

1. Asas keterpaduan

2. Asas persamaan hak
3. Pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia
4. Asas demokrasi
5. Asas keadilan sosial
6. Asas kesetaraan dan keadilan gender
7. Asas anti diskriminasi
8. Asas anti perdagangan manusia
9. Asas transparansi
10. Asas akuntabilitas
11. Asas keberlanjutan

Asas yang diberlakukan dalam UUPMI dengan penambahan 4 (empat) asas baru sebagai penyempurnaan pelindungan PMI ini dilatarbelakangi dengan banyaknya kasus yang terjadi kepada para calon, namun dalam pengaturan asasnya tidak diatur, seperti pelindungan yang diberikan tidak berkelanjutan yaitu hanya pada tahap awal, pelindungan yang diberikan tidak diberikan secara terbuka melainkan hanya beberapa oknum yang mengetahui secara jelas atas pelindungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa asas yang diberikan dalam perundang-undangan belum dapat menyelesaikan permasalahan tersebut sehingga kebijakan dalam penambahan asas dengan menanggulangi permasalahan tersebut dilakukan dan dituang ke dalam UUPMI.

Peran negara merupakan hal yang sangat penting dalam melindungi warga negaranya yang berada di luar negeri. Pemerintah telah lama diminta untuk keluar dari cara pandang yang memosisikan buruh migran sebagai persediaan tenaga kerja atau menjadikan buruh migran sebagai objek dari bisnis penempatan tenaga kerja semata. Permintaan ini sejalan dengan nafas UUDNRI yang menghargai hak warga negara secara utuh; dan selaras dengan Konvensi Pelindungan Hak Asasi Buruh migran (Sahetapy et al., 2020). Walaupun pada peraturannya pelindungan hak buruh migran sudah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang dijadikan sebagai

pedoman dalam memberikan keamanan dan kenyamanan terhadap buruh migran, namun pada faktanya, banyak hal-hal yang belum diatur dan perlu disempurnakan, yang mana hal ini pemerintah pun menyempurnakannya dengan secara komprehensif dalam UUPMI yang memberikan pelindungan jaminan sosial bagi pekerja migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi. Peran pelindungan tersebut telah dialihkan oleh BPJS sesuai dengan Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan penyelenggara Jaminan sosial. Pelaksana dari Undang-Undang buruh migran sudah di alihkan sebagian besar ditangani oleh pemerintah dibandingkan dengan swasta. Penyempurnaan peraturan ini dalam pelaksanaannya, harus selaras dengan pihak-pihak yang terkait agar peraturan tersebut dapat berjalan sempurna, terlebih lagi masyarakat harus berperan aktif menyaring informasi yang akurat dan dibutuhkan, sehingga dapat menuntaskan apa yang menjadi permasalahan PMI.

Fokus utama lainnya dalam UUPMI menitikberatkan peran pelindungan PMI diserahkan kepada pemerintah baik pusat maupun daerah, pada setiap fase: sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Limitasi peran swasta yang hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan PMI menunjukkan keseriusan pemerintah dalam meningkatkan pelindungan PMI.

Selain itu, ruang lingkup pokok-pokok pengaturan UUPMI meliputi PMI yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum, perseorangan, pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, hak dan kewajiban PMI dan keluarganya, upaya pelindungan PMI dalam system penempatan, atase ketenagakerjaan, layanan terpadu satu atap, system pembiayaan yang berpihak pada calon PMI dan PMI, serta penyelenggaraan Jaminan Sosial PMI yang telah diuraikan sebelumnya. Pengawasan selama fase sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja serta penegakan hukum yang tegas meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana

D. KESIMPULAN

Upaya pemerintah untuk mengimbangi penyediaan lapangan kerja dengan jumlah penduduk yang terus meningkat di Indonesia yang dapat memberikan permasalahan perekonomian Indonesia adalah dengan mengirimkan sebagian besar tenaga kerja Indonesia ke luar negeri agar permasalahan baik ekonomi Indonesia maupun ekonomi tenaga kerja dapat diminimalisir. Pelindungan yang diberikan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dalam perjalanannya, tidak memberikan pelindungan yang baik dikarenakan semakin banyaknya permasalahan yang terus bermunculan yang tidak bisa ditangani oleh Undang-Undang nomor 39 tahun 2004.

Pemerintah melakukan penyempurnaan pelindungan PMI dalam UUPMI yang secara konseptual dan fungsional memberikan pengaturan yang lebih rinci, termasuk dalam proses rekrutmen sampai pulangnya tenaga kerja ke Tanah Air, lalu menambah asas-asas terhadap dasar berjalannya Undang-Undang ini dalam pelaksanaannya. Penempatan PMI tetap sedasar dan berlandaskan pada upaya penguatan posisi PMI sebagai objek, sesuai dengan peruntukan, fungsi dan tugasnya. Lebihnya lagi, sebagai pekerja, pengakuan atas martabatnya sebagai manusia harus selalu tercermin, bukan saja kepada dirinya tetapi juga pihak keluarga PMI. Melalui UUPMI, fungsi dan tugas terutama pemerintah tetap diarahkan untuk memastikan agar warga negaranya yang bekerja sebagai PMI dimana pun berada tanpa kecuali mempunyai akses terhadap sistem pelindungan hak asasi manusia yang menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy, A. S. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Pelindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Hilmy, U. (2010). *Urgensi Perubahan UU Nomor: 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri*. RDP antara Pakar dengan Panja Pekerja Indonesia Komisi IX.

- ILO. (2011). *Memerangi Kerja Paksa dan Perdagangan Pekerja Migran Indonesia*. Jakarta: ILO Indonesia.
- Jandika, J. V. (2017). *Peran TKI Dalam Meningkatkan Devisa Negara*. Qureta.Com. <https://www.quireta.com/post/peran-tki-dalam-meningkatkan-devisa-negara>. [Accessed March 20, 2021]
- Pusat Data dan Informasi, B. (2021). *Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2020*. Jakarta: BP2MI.
- Ratihtari, A. A. T., & Parsa, I. W. (2019). Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 7(7), 1. <https://doi.org/10.24843/km.2019.v07.i07.p02>
- Rosalina, H. N., & Setyawanta, L. T. (2020). Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(2), 174–187. <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i2.174-187>
- Sahetapy, P. P., Sugianto, F., Michael, T. (2020). Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. *Adalah: Jurnal Hukum & Keadilan*, 4, 270–284. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.17247>
- Sugianto, Fajar, et al. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Surabaya: R.A.De.Rozarie.
- Sugianto, F., & Hadi, S. (2018). Efisiensi dan Daya Saing *Free Flow Of Skilled Labour* Dalam Perspektif Economic Analysis Of Law : Telaah Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018. *Jurnal Rechtsvinding Media Pembinaan Hukum Nasional*, 7, 393–408.
- Surya, D. (2020). *TKI Di Malaysia Disiksa*. BBC News Indonesia. <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-55172153> [Accessed March 15, 2021].
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tong, R. P. (2010). *Feminist Thought; Pengantar Paling Komprehensif Kepada Aliran Utama Pemikiran Feminis*. Yogyakarta: Jalasutra.