

Penyuluhan tentang Problematika dan Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Hongkong

Absori¹, Moh. Indra Bangsawan², Arief Budiono^{3*}, Kelik Wardiono⁴, Bambang Sukoco⁵, Dewi Kusuma Diarti⁶, Nanik Rumiati⁷

¹⁻⁶Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

⁷Jaringan Buruh Migran Hongkong, Hongkong

Email: abs154@ums.ac.id¹, mib136@ums.ac.id², ab368@ums.ac.id³,
kelik.wardiono@ums.ac.id⁴, bs180@ums.ac.id⁵, ddiarti31@gmail.com⁶,
nnk.rumiati@aol.com

*Corresponding author: Arief Budiono³

Info Artikel

Article History:

Received: May 4, 2023

Revision: July 20, 2023

Accepted: August 25, 2023

Published: August 30, 2023

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum; Pekerja Migran; Indonesia.

Keywords:

Legal protection; Migrant workers; Indonesia.

Abstrak

Berangkat dari permasalahan perlu adanya perhatian serius dari pemerintah terkait jaminan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri melalui penegakan hukum sehingga dapat menepis anggapan bahwa hukum dimanfaatkan oleh oknum tidak bertanggungjawab untuk membuat pola aktivitas perbudakan modern akibat lemahnya penegakan hukum. Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk: 1). Mendeskripsikan perlindungan hukum pekerja migran Indonesia saat ini; dan 2). Mendeskripsikan upaya penyelesaian problem yang menimpa para pekerja migran Indonesia di luar negeri. Hasil pengabdian kepada masyarakat dengan mitra Pimpinan Cabang Istimewa 'Aisyiyah Hong Kong menunjukkan bahwa terdapat permasalahan hukum yang hingga saat ini tengah dihadapi oleh masyarakat antara lain permasalahan belum optimalnya penyelesaian konflik yang dialami oleh pekerja migran Indonesia di luar negeri. Sebagai upaya membantu masyarakat untuk menghadapi persoalan hukum tersebut, maka diselenggarakan pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan secara langsung sebagai wadah untuk menyiapkan pekerja migran Indonesia yang memiliki kesadaran diri dan kepedulian kepada isu-isu hukum dan keadilan sosial. Melalui Pengabdian hukum ini, para Pekerja Migran Indonesia menjadi paham terkait hak-hak dan metode penyelesaian hukum jika terjadi konflik.

Abstract

Counseling on Problems and Legal Protection of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong.

Starting from the problem, there needs to be serious attention from the government regarding guaranteeing the protection of Indonesian workers abroad through law enforcement so that it can dispel the notion that the law is being used by unbalanced individuals to create a modern pattern of freezing activities due to weak law enforcement. This community service aims to: 1).



Describe the current legal protection of Indonesian migrant workers; and 2). Describe efforts to resolve problems affecting Indonesian migrant workers abroad. The results of community service with partners from the Special Branch Leader of 'Aisyiyah Hong Kong show that there are legal problems that are currently being faced by the community, among other problems that have not yet optimally resolved the conflicts experienced by Indonesian migrant workers abroad. As an effort to help the community face these legal problems, community service is carried out directly as a forum for preparing Indonesian migrant workers who have self-awareness and concern for legal and social justice issues. Through this legal service, Indonesian migrant workers become aware of their rights and methods of legal resolution if a conflict occurs.



Copyright ©2023 by Author(s);

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

PENDAHULUAN

Pekerja migran Indonesia yang bekerja di beberapa negara, seperti Arab Saudi, Malaysia, Singapura, Hongkong, Korea berada dalam kondisi yang dilematis (Zulfikar, 2019). Jumlah TKW yang bekerja di sektor pembantu rumah tangga (PRT) cenderung meningkat dari waktu ke waktu jika dibandingkan dengan TKI pria. Negeri-negeri di Timur Tengah, Korea, Taiwan, Hong Kong, Jepang, Malaysia dan Singapura adalah negara-negara tujuan yang banyak diminati oleh TKW. Daerah asal mereka yang terbanyak adalah dari kawasan pedesaan pada lingkungan keluarga kategori ekonomi menengah ke bawah dengan tingkat pendidikan SMU ke bawah (Hadi, 2015, pp. 86-103). Satu sisi mereka dianggap sebagai pahlawan devisa Indonesia yang dapat mengatasi problem pengangguran di Indonesia tetapi sisi lain mengalami berbagai masalah yang berkaitan dengan perlindungan ketenagakerjaan di negara dimana di bekerja (Susetyorini, 2010, pp. 65-77). Perlu adanya perhatian serius dari pemerintah terkait jaminan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Jangan sampai kelemahan aturan hukum dimanfaatkan oleh oknum tidak bertanggungjawab untuk membuat pola aktivitas perbudakan modern sehingga seorang TKI dapat bertanggungjawab lebih untuk tertib secara administrative dan melaksanakan pemenuhan persyaratan sesuai dengan ketentuan prosedur yang ada (Anwartinna, 2019, pp. 49-64).

Berdasarkan negara, penempatan Pekerja Migran Indonesia terbanyak berturut-turut adalah Taiwan (7.695 penempatan), Hong Kong (7.291 penempatan), dan Malaysia (5.660 penempatan) pada Mei 2023. Jumlah penempatan di tiga negara ini mencapai 79% dari total keseluruhan penempatan. Berdasarkan Pendidikan, sebagian besar penempatan Pekerja Migran Indonesia pada Mei 2023 adalah lulusan SMA/SMK sebanyak 11.472 penempatan yang mencapai 44% dari total penempatan. Jika dibandingkan dengan data bulan April 2023, peningkatan terbesar jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia terjadi pada penempatan Pekerja Migran Indonesia lulusan SMA/SMK yaitu naik 4.593. Jumlah pekerja migran Indonesia yang ditempatkan di Kawasan Asia dan Afrika sangat jauh lebih tinggi dibandingkan dengan Kawasan Eropa dan Timur Tengah serta Kawasan Amerika dan Pasifik. Penempatan Pekerja Migran Indonesia Kawasan Asia dan Afrika



sebanyak 108.062 atau 93,6%, disusul Kawasan Eropa dan Timur Tengah sebanyak 6.599 atau 5,7% dan Kawasan Amerika dan Pasifik sebanyak 753 atau 0,7%. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti lokasi geografis yang dekat dengan Indonesia, kesempatan kerja yang lebih melimpah dan adanya program penempatan yang difokuskan pada kawasan tersebut yaitu penempatan G to G Korea Selatan dan Jepang (“Laporan Publikasi Bulan Mei 2023,” 2023). Pekerja Migran Indonesia (PMI) menurut Data Kemnaker Tahun 2023 yang ditempatkan di Hongkong 33.625 orang PMI (Penempatan Tenaga Kerja dan PKK, 2023). Hal ini menjadikan tenaga kerja migran Indonesia di Hongkong terbesar dari total PMI Indonesia yang tersebar di berbagai negara yang berjumlah 142.621 orang.

Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa “Tiap-Tiap Warga Negara Berhak Atas Pekerjaan dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan”. Dari pasal tersebut, jelas dikehendaki agar semua warga Negara mau dan mampu bekerja supaya diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan tersebut agar mereka dapat hidup layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum (Widyastuti, Hamzani, Nuridin, & Wildan, 2020, pp. 6–11). Termasuk para pekerja Migran Indonesia di Hong Kong dengan mayoritas tenaga kerja migran memiliki latar belakang pendidikan adalah sekolah menengah atas (SMA), dan berasal dari keluarga dengan perekonomian kurang, sehingga informasi untuk hukum dan perlindungannya masih sangat minim. Kelompok ini menjadi sasaran dalam kegiatan pengabdian kepada Masyarakat dan dianggap sebagai kelompok yang rentan terhadap unsur-unsur pengesampingan hak-hak pekerja migran

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini masuk dalam kategori kegiatan hukum normative dengan sumber data utama berasal dari studi kepustakaan, buku-buku literatur, dokumen-dokumen, peraturan perundang-undangan, dan sumber-sumber tertulis lainnya. Sifat kegiatan ini adalah deskriptif menurut Soerjono Soekanto juga diartikan sebagai prosedur atau cara memecahkan masalah dengan memaparkan keadaan obyek yang diselidiki (seseorang, lembaga, masyarakat dan sebagainya) sebagaimana adanya, berdasarkan fakta-fakta yang aktual pada saat sekarang.

Sebelum kegiatan ini dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan pengumpulan dan analisis data dengan model interaktif sebagaimana bagan berikut:



Gambar 1. Analisis Interaktif



Sebelum kegiatan dilaksanakan maka dilakukan persiapan-persiapan sebagai berikut: 1). Melakukan studi pustaka tentang perlindungan pekerja migran Indonesia dalam peraturan-perundangan; 2). Melakukan persiapan berupa penyediaan sarana dan prasarana pada kegiatan tersebut; 3). Menentukan waktu pelaksanaan kegiatan bersama-sama tim pelaksana; 4). Menentukan dan mempelajari materi yang akan disampaikan dalam kegiatan pengabdian masyarakat. Materi yang disampaikan dalam kegiatan Penyuluhan hukum ini terdiri dari paparan problem Pekerja Migran di Luar Negeri, hukum Pekerja Migran di Luar Negeri, dan perlindungan hukumnya jika terjadi konflik.



Gambar 3. Materi Pengabdian kepada Masyarakat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian hukum kepada Masyarakat yang bertemakan “Penyuluhan tentang Problematika dan Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia” dilaksanakan secara langsung bertempat di Victoria Park, Causeway Bay, Hong Kong. Kegiatan pengabdian hukum ini dihadiri sejumlah buruh migran Indonesia di Hongkong. Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk: 1). Mendeskripsikan perlindungan hukum pekerja migran Indonesia saat ini; dan 2). Mendeskripsikan upaya penyelesaian problem yang menimpa para pekerja migran Indonesia di luar negeri. Hasil pengabdian kepada masyarakat dengan mitra Pimpinan Cabang Istimewa ‘Aisyiyah Hong Kong menunjukkan bahwa terdapat permasalahan hukum yang hingga saat ini tengah dihadapi

oleh masyarakat antara lain permasalahan belum optimalnya penyelesaian konflik yang dialami oleh pekerja migran Indonesia di luar negeri. Sebagai upaya membantu masyarakat untuk menghadapi persoalan hukum tersebut, maka diselenggarakan pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan secara langsung sebagai wadah untuk menyiapkan pekerja migran Indonesia yang memiliki kesadaran diri dan kepedulian kepada isu-isu hukum dan keadilan sosial.



Gambar 2. Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat

Problematika Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Perlindungan terhadap Pekerja Migran merupakan tanggung jawab bersama, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Urusan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan pemerintah meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan (Hidayat, 2021, pp. 71–80). Meskipun telah menjadi bagian dari kewenangan pemerintah untuk melindungi pekerja migran, tentu saja masih dijumpai hal-hal yang tidak sesuai dengan napa yang telah dinormatiskan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan beberapa hal berikut:



Pertama, Perjanjian kerja atau kontrak yang harus melibatkan agen (Anggraeny & Hidayah, 2021) sering kali menimbulkan ketidakadilan, terutama pada saat akan dilakukan perpanjangan kontrak. Dalam Pasal 16 UU PPMI ini tidak menyebutkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI sebagaimana undang-undang terdahulu yaitu pada Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN. Ratio legis dari UU PPMI adalah salah satunya untuk menyesuaikan dengan International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya). Salah satunya tidak menentukan pembatasan jangka waktu dan jumlah perpanjangan pada perjanjian kerja pekerja migran. Akibat hukum pada perjanjian kerja PMI sebelum berlakunya Pasal 16 UU PPMI bahwasanya perjanjian kerja PMI tetap mengikat para pihak (Ashilah & Hermono, 2023).

Kedua, Perlakuan pengguna pekerja migran seperti perusahaan/majikan yang seringkali kurang manusiawi seperti meminta/menyimpan paspor pekerja migran dan melakukan kekerasan. Salah satu fakta yang dapat ditunjukkan berdasarkan International Labour Organization industri perikanan merupakan pekerjaan dengan tingkat kecelakaan dan kematian tertinggi di dunia. Dalam kenyataannya masih banyak ditemukan praktik pelanggaran hak asasi manusia terhadap anak buah kapal (ABK) yang bekerja di kapal nasional maupun kapal asing anak buah kapal (ABK). Indonesia di Kapal China Lu Qian Yuan Yu 901 diperlakukan tidak manusiawi. Dua orang anak buah kapal (ABK) Indonesia di kapal tersebut melarikan diri (Setiawan, 2022).

Ketiga, Pemahaman terhadap perilaku dan budaya negara setempat yang seringkali sulit untuk bisa beradaptasi. persoalan yang dihadapi TKI di luar negeri tidak semata-mata dilahirkan oleh masalah kemampuanteaga kerja yang rendah, namun juga oleh terbatasnya pengetahuan dalam soal budaya dan etika dari para TKI sendiri di negara tujuan. Berdasarkan data dari Kemenakertrans dan Migrant Care, TKI di Luar Negeri cukup banyak yang mengalami berbagai permasalahan, namun pada umumnya masalah yang dihadapi bertitikberat pada permasalahan etika dan hukum tenaga kerja, sehingga perlu dibuat sebuah model yang dapat dijadikan pedoman bagi TKI untuk beradaptasi di lokasi penempatan kerja (Zulfikar, 2019).

Keempat, Pra penempatan, berkaitan dengan adanya pemalsuan identitas, pemalsuan dokumen keberangkatan, pemeriksaan kesehatan, pembekalan/pelatihan yang dianggap kurang memadai/cukup dan penipuan TKI yang dijanjikan mau diberangkatkan di negara tujuan. Banyak kondisi yang menyebabkan TKI ilegal semakin tinggi dikelompokkan menjadi dua yaitu pertama, seseorang yang melakukan kunjungan ke negara lain secara resmi dengan tujuan wisata atau berkunjung ke keluarga tetapi melewati batas izin, dan yang kedua, seseorang yang berkunjung ke luar negeri dengan dokumen yang ilegal dan tanpa adanya izin keluar. Biasanya hal seperti ini banyak terjadi di Malaysia karena kurangnya pengawasan melalui perjalanan laut (Ramadhan, 2019).



Kelima, Masa penempatan, menempati tenaga kerja rendah (*unskilled*) dan sektor informal. Beberapa masalah lain sering timbul gaji tidak sesuai dengan yang dijanjikan, gaji tidak dibayar, bekerja melebihi jam kerja, pembatasan komunikasi dengan keluarga, pembatasan beribadah, paspor ditahan, perlakuan tidak menyenangkan dan pelecehan seksual. Padahal, Upah Pekerja Rumah Tangga merupakan pembayaran, imbalan atas jasa-jasa seorang pekerja rumah tangga. Seringkali pekerjaan sebagai pekerja rumah tangga di anggap suatu pekerjaan yang rendah, akan tetapi jasa pekerja rumah tangga dibutuhkan bagi para orang tua yang membutuhkan seseorang untuk mengurus rumah mereka, terkadang dikarenakan kesibukan para orang tua, sehingga membutuhkan jasa pekerja rumah tangga ini (Fajria, 2017; Nurhayaty, 2020).

Keenam, Pasca Penempatan, penipuan yang dilakukan ketika pulang ke Indonesia (Bandara) mengalami kesulitan untuk memperoleh pekerjaan/menganggur, tidak bisa mengelola uang yang diperoleh selama bekerja di luar negeri melalui tabungan atau investasi, mengalami masalah kesehatan dan kehamilan/mempunyai anak bawaan. Banyaknya kasus tenaga kerja migran di luar negeri, perlu adanya suatu perlindungan yang mampu mengatasi persoalan atau permasalahan yang ada selama ini terkait dengan penempatan dan perlindungan TKI, baik sebelum berangkat, selama bekerja maupun setelah pulang ke Indonesia. Sesuai dengan asas hukum internasional perlindungan hukum terhadap warga negara berhenti pada saat warga negara tersebut melewati batas wilayah yurisdiksi negara. Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri atau dinegara penerima dilakukan sesuai dengan hukum internasional dan hukum yang berlaku di negara tersebut (Arpangi, 2016; Yusitarani & Sa'adah, 2020).

Penyelesaian Problem Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Menghadapi kehidupan sebagai pekerja migran di luar negeri wajib menyelesaikan tugas perkembangannya agar dalam menjalani kehidupan sehari-hari tidak mengalami masalah yang berarti serta tidak mengganggu proses penugasan selanjutnya. Berikut terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam penyelesaian problem pekerja migran Indonesia di luar negeri, yaitu:

Pertama. Negosiasi merupakan proses perundingan dilakukan dengan inisiatif para pihak sendiri yang bersengketa/berselisih (Hayati & Malinda, 2020). Dalam negosiasi terdapat proses pembicaraan yang dilakukan dengan cara musyawarah, guna mencapai kesepakatan bersama antara para pihak yang bersengketa. Keberhasilan negosiasi amat ditentukan pada niat baik para pihak sendiri untuk melaksanakan isi kesepakatan. Beberapa hal telah dilakukan pemerintah seperti menghadapi banyaknya TKI ke Arab Saudi disebabkan oleh tingginya permintaan dari negara tersebut selaku negara maju yang terus membangun negaranya di berbagai sektor, sehingga membutuhkan banyak tenaga kerja. Hal ini menjadi peluang bagi Pemerintah Indonesia untuk mengirimkan TKI ke Arab Saudi agar dapat mengurangi pengangguran dan meningkatkan ekonomi masyarakat di Indonesia, akan tetapi akibat dari pengiriman tersebut menimbulkan berbagai permasalahan seperti: penganiayaan, gaji tidak dibayar, pelecehan, dan pembuhunan yang menimbulkan masalah dalam konteks hubungan Indonesia-Arab Saudi. Dengan



dasar itu, sebagai konsekuensi bagi Pemerintah Indonesia harus memperjuangkan nasib para TKI tersebut melalui diplomasinya seperti memediasi kepentingan para TKI dengan Pemerintah Arab Saudi, memberi advokasi atau bantuan hukum (Al Hasmi & Lumumba, 2022).

Kedua, Mediasi merupakan cara penyelesaian sengketa dengan difasilitasi oleh mediator (Lestari, 2019) biasanya dilakukan oleh Konsul Jenderal Republik Indonesia (KJRI). Para pihak yang bersengketa bisa terdiri atas dua orang atau lebih, dalam hal ini pihak yang berperan sebagai mediator bersifat tidak memihak atau netral. Mediator berupaya untuk memfasilitasi penyelesaian para pihak yang bersengketa/berselisih. Menurut *Kovach* mediasi adalah *it is a process by which a neutral third party the mediator, assists disputing parties in reaching a mutually satisfactory resolution* (Siang, 2017). Merupakan proses penyelesaian sengketa TKI berdasarkan perundingan yang dilakukan dengan menggunakan mediator. Mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan yakni TKI dan pihak lain, termasuk pengguna tenaga kerja Indonesia perusahaan/majikan.

Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian (Taqiuddin, 2021). Tujuan mediasi untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima para pihak yakni perusahaan/ majikan dengan TKI untuk menyelesaikan sengketa/perselisihan. Berdasarkan berita yang dimuat oleh media massa yang dikutip, dapat dianalisis bahwa proses yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam menangani permasalahan TKI yang ada saat ini adalah masih dalam koridor mediasi terhadap pemerintah Hong Kong. Namun, pemerintah Indonesia tampaknya masih kurang serius dalam memberikan payung hukum terhadap para TKI yang ada di Hong Kong. Peraturan yang dibuat oleh pemerintah Hong Kong tersebut kurang diperhatikan oleh pemerintah Indonesia maksud dan tujuannya terhadap TKI yang bekerja di Hong Kong. Namun, dengan dikeluarkannya Keputusan Menakertrans Nomor 98 tahun 2012, sedikit memberikan pengaruh terhadap payung hukum bagi para TKI yang bekerja di Hong Kong (Prabowo, Sutiarnoto, & Leviza, 2015).

Kendala Penyelesaian Problem Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Para pihak yang bersengketa, terutama pihak perusahaan/ majikan sering merasa pihaknya tidak bersalah dan enggan untuk melakukan perundingan menyelesaikan sengketa/masalah. Kalaupun mau untuk berunding lebih banyak didasarkan karena keterpaksaan, akibatnya hasil yang diperoleh tidak memuaskan. Pihak Perusahaan/ majikan enggan melakukan perundingan, sering kali menempatkan diri sebagai pihak yang diutamakan, dan tidak mau mengalah. Pihak perusahaan/ majikan merasa kedudukannya lebih penting, keradaannya amat dibutuhkan, sehingga sering kali meminta diperlakukan istimewa.

Upaya yang dilakukan untuk perlindungan TKI yakni, perlu meningkatkan peran Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam bentuk perlindungan terhadap hak hak Pekerja Migran Indonesia (PMI) dibutuhkan sinergi serta kerjasama antar lembaga terkait, yakni Badan Perlindungan Pekerja Migan Indonesia, Kementerian

Ketenagakerjaan, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Luar Negeri, Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM, hingga Kepolisian Republik Indonesia untuk memberikan upaya perlindungan secara maksimal kepada pekerja migran, karena hal tersebut telah menjadi kewajiban Pemerintah Indonesia sebagaimana tertuang dalam amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Upaya perlindungan pekerja migran oleh pemerintah semakin serius melalui hadirnya *International Organization of Migrants (IOM)* di Indonesia yang turut serta dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran (Alfarizi, Syahada, & Dewi, 2021).

Selanjutnya, Pemerintah Indonesia dan Negara tujuan pekerja migran Indonesia atau PMI perlu membuat kesepakatan untuk melakukan kerja sama dalam rangka memberikan perlindungan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di negara tujuan. Perlindungan dan pemenuhan hak pekerja migran Indonesia merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan pemerintah bersama lembaga dan badan-badan yang berwenang. Pelindungan dan pemenuhan hak secara khusus ditujukan kepada pekerja migran Indonesia di sektor informal yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga karena mereka rentan sekali mendapatkan perlakuan berupa kekerasan, penyiksaan, dan penghukuman (Hafiz Ikhsan & Dalimunthe, 2023). Peraturan hukum yang telah disempurnakan didalam UU No.18 Tahun 2017 memiliki aturan hukum yang jelas. Seringnya persoalan yang muncul terhadap pekerja migran Indonesia disebabkan karena kelalaian dari pemerintah maupun lembaga dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan hak serta sikap masyarakat dalam menyaring informasi yang tepat. Sikap masyarakat harus dibarengi dengan pantauan dan kerjasama oleh pemerintah dan lembaga, karena masyarakat, baik mereka calon pekerja migran, pekerja migran, dan keluarganya secara khusus di sektor informal, masih rentan menjadi korban oleh pihak tidak bertanggung jawab (Rosalina & Setyawanta, 2020).

Selanjutnya, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan skill/kemampuan tenaga kerja migran Indonesia melalui lembaga peran Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Pemerintah melalui lembaga yang memfasilitasi ketenagakerjaan dan migrasi pekerja internasional diharapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan tersebut. Lembaga ketenagakerjaan tersebut adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai lembaga yang membuat kebijakan serta lembaga pelaksana kebijakan yaitu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Otorisasi kewenangan BNP2TKI adalah untuk melakukan penempatan di negara yang telah memiliki perjanjian dengan Indonesia dan memberikan perlindungan kepada pekerja migran asal Indonesia (Atedjadi, 2015). Selanjutnya, memperkuat peran Asosiasi Agen Tenaga Kerja dan Pusat Pelatihan Tenaga Kerja Indonesia dan terakhir Apabila negosiasi dan mediasi tidak berhasil bisa dilakukan dengan membawa ke pengadilan, seperti kasus penganiayaan pekerja migran Indonesia bernama Kartika Puspitasari yang memenangkan gugatan atas mantan majikannya di pengadilan dan memperoleh ganti rugi 110.000 dolar Hongkong setara Rp. 1.66 Miliar ("Kartika Korban Siksa Majikan Di Hong Kong Peroleh Ganti Rugi 16 M," 2023).



KESIMPULAN

Kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia di atur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Merujuk Pasal 59 UU 39/2004 bahwa Tenaga Kerja Indonesia dapat memperpanjang kontrak secara mandiri dengan pihak pengguna tenaga kerja dengan persetujuan Perwakilan RI di luar negeri, yakni Konsul Jenderal Republik Indonesia (KJRI). Konsul Jenderal Republik Indonesia berperan menyelesaikan masalah yang dialami TKI, memberi pemahaman dan berupaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan/kualitas dan ketampilan TKI yang ditempatkan di negara dimana dia bertugas. Upaya penyelesaian konflik pekerja migran Indonesia dapat ditempuh melalui jalur negosiasi dengan mengutamakan proses pembicaraan yang dilakukan dengan cara musyawarah, guna mencapai kesepakatan bersama antara para pihak yang bersengketa. Kemudian, melalui jalur mediasi yang merupakan cara penyelesaian sengketa dengan difasilitasi oleh mediator biasanya dilakukan oleh Konsul Jenderal Republik Indonesia. Apabila negosiasi dan mediasi tidak berhasil bisa dilakukan dengan membawa ke pengadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hasmi, N., & Lumumba, P. (2022). Masalah tenaga kerja Indonesia (TKI) di Arab Saudi dan perjuangan diplomasi republik Indonesia. *Hasanuddin Journal of International Affairs*, 2(2), 92-102.
- Alfarizi, M. A., Syahada, R. N., & Dewi, L. A. K. (2021). Tinjauan Yuridis terhadap Peran Kerja Sama Imigrasi dalam Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 508-523.
- Anggraeny, I., & Hidayah, N. P. (2021). Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Prespektif UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan*, 5(1), 52-73. <https://doi.org/10.33474/HUKENO.V5I1.9262>
- Anwartinna, M. (2019). Responsifitas Pemerintah Terhadap Problematika Tenaga Kerja Indonesia (TKI). *Journal of Governance Innovation*, 1(2), 49-64.
- Arpangi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 3(1), 149-156.
- Ashilah, F. D. D., & Hermono, B. (2023). Tinjauan Yuridis Jangka Waktu Dan Perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. *Novum: Jurnal Hukum*, 226-243. <https://doi.org/10.2674/novum.v2i2.55263>
- Atedjadi, R. L. (2015). Peran Dan Tanggung Jawab Lembaga Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia. *Veritas et Justitia*, 1(2).
- Fajria, A. A. (2017). *Pengaruh Upah Pekerja Rumah Tangga Terhadap Kesejahteraan Keluarga (Studi Kasus di Perumahan Mutiara Garuda, Kelurahan Kampung Melayu, Kecamatan Teluk Naga, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten)*. Universitas Islam Negeri" Sultan



Maulana Hasanuddin.

- Hadi, N. (2015). Resiko Peran Ekonomi Ibu Rumah Tangga bagi Keluarga Batih: Studi Kasus di Tulungagung Selatan tentang Efek Psikologis dan Sosial Profesi Sebagai Tenaga Kerja Wanita di Manca Negara. *Jurnal Sejarah Dan Budaya*, 7(2), 86–103.
- Hafiz Ikhsan, M., & Dalimunthe, N. (2023). Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (Prt) Melalui Kepastian Hukum Di Indonesia Dan Hukum ISLAM. *Jurnal El-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyarifan Dan Pranata Sosial*, 9(1), 48–63. <https://doi.org/10.24952/EL-QANUNIY.V9I1.7715>
- Hayati, F., & Malinda, D. C. (2020). Analisis Dampak Tayangan Televisi Terhadap Perilaku Bullying Di Tk Al-Mawaddah Kecamatan Suka Makmur Aceh Besar. *Jurnal Buah Hati*, 7(2), 138–151. <https://doi.org/10.46244/BUAHHATI.V7I2.1188>
- Hidayat, I. D. (2021). Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(1), 71–80.
- Kartika Korban Siksa Majikan di Hong Kong Peroleh Ganti Rugi 16 M. (2023).
- Laporan Publikasi Bulan Mei 2023. (2023).
- Lestari, L. (2019). *Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)*. Universitas Medan Area.
- Nurhayaty, E. (2020). Pengenalan Bullying dan Dampaknya Pada Pelaku dan Korban. *Jurnal Abdimas BSI*, 3(2), 173–179. <https://doi.org/10.31294/JABDIMAS.V3I2.8013>
- Penempatan Tenaga Kerja dan PKK. (2023). Penempatan PMI (Pekerja Migran Indonesia) Periode Januari-Agustus 2023.
- Prabowo, R. A., Sutiarnoto, S., & Leviza, J. (2015). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia Di Hong Kong. *Sumatra Journal of International Law*, 2(3).
- Ramadhan, M. F. (2019). *Peran Kepolisian Dalam Penyidikan Tindak Pidana Pemalsuan Dokumen Tenaga Kerja Wanita Sebagai Persyaratan Bekerja di Luar Negeri (Studi pada Kepolisian Daerah Lampung)*. Unila.
- Rosalina, H. N., & Setyawanta, L. T. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(2), 174–187.
- Setiawan, R. I. N. A. (2022). *Perlindungan Hukum Yang Diberikan Pemerintah Terhadap Anak Buah Kapal Yang Bekerja Di Kapal Asing Dalam Perspektif Hukum Tata Negara*. Fakultas Hukum Universitas Pasundan.
- Siang, C. O. S. (2017). *Mediation And The Courts On Settlement Of Disputes: An Analysis On Legislating Court-Directed Mediation In Malaysia*. Universiti Of Malaya.
- Susetyorini, P. (2010). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri oleh Perwakilan Republik Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 39(1), 65–77.
- Taqiuddin, H. U. (2021). PELATIHAN MEDIASI DESA DI DESA BONDER. *Abdonesia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2 Agustus), 67–72. Retrieved from <https://unu-ntb.e-journal.id/abdonesia/article/view/115>
- Widyastuti, T. V., Hamzani, A. I., Nuridin, N., & Wildan, M. (2020). Sosialisasi kebijakan



perlindungan hukum terhadap hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial. *Masyarakat Berdaya Dan Inovasi*, 1(1), 6-11.

Yusitarani, S., & Sa'adah, N. (2020). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Migran Korban Perdagangan Manusia Oleh Pemerintah Indonesia. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(1), 24-37. <https://doi.org/10.14710/JPHI.V2I1.24-37>

Zulfikar, A. (2019). Pekerja Migran Indonesia dalam Konstelasi Pasar Tenaga Kerja di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. *INA-Rxiv*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/arhqp>