

# ANALISIS NORMATIF TERHADAP REZIM HUKUM PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Made Widya Adiguna, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: [mwadiguna@gmail.com](mailto:mwadiguna@gmail.com)

Made Aditya Pramana Putra, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

[adityapramanaputra@unud.ac.id](mailto:adityapramanaputra@unud.ac.id)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji, mengetahui dan memahami secara mendalam perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia di luar negeri sekaligus menelaah lebih lanjut hal-hal yang menjadi kelebihan dan kekurangan dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Penelitian dilakukan menggunakan metode yuridis normative melalui pendekatan komparatif (*comparative approach*). Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri utamanya dalam definisi, ruang lingkup pelindungan dan peran serta pemerintah di tingkat pusat, daerah dan kabupaten/kota. Adapun kelebihan dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah adanya pelindungan yang lebih komprehensif dan menghadirkan ruang lingkup pelindungan yang lebih luas dibandingkan Undang-Undang sebelumnya, meskipun hingga jurnal ilmiah ini ditulis peraturan pelaksanaan atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 belum ditetapkan sehingga masih terdapat ketidakjelasan norma dalam beberapa aspek pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

*Kata Kunci: Perlindungan, Pekerja Migran Indonesia, Analisis Normatif*

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to analyse, analyse, recognize and provide an in-depth comprehension towards the protection of Indonesian Migrant Worker abroad while analysing the advantages and disadvantages from the Act Number 18 2017 On The Protection of Indonesian Migrant Worker. This research is conducted through juridical normative research method supported by comparative approach. The results of this study show that there are several significant differences between Act Number 18 2017 On The Protection of Indonesian Migrant Worker and Act Number 39 2004 on Assignment and Protection of Indonesian Labour Abroad particularly in terms of definition, scope of protection and the participation of the Central Government and Regional Government. As for the advantages of Act Number 18 2017 On The Protection of Indonesian Migrant Worker are the existence of a relatively more comprehensive protection and a broader scope of protection compared to the previous regime. Although as this scientific journal has been written, the implementing regulation upon the Act Number 18 2017 On The Protection of Indonesian Migrant Worker has not entered into force yet.*

*Key Words: Protection, Indonesian Migran Worker, Normative Analisise*

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sulit untuk dipungkiri bahwa seorang manusia sebagai individu memiliki hasrat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial, budaya dan psikologisnya masing-masing. Bilamana kebutuhan-kebutuhan di atas tidak dapat dipenuhi di daerah asalnya maka disanalah muncul tendensi untuk memenuhi kebutuhan tersebut

di tempat lain. Begitulah gambaran luas dari hal-hal yang melatarbelakangi tidak hanya masyarakat di Indonesia namun juga masyarakat pada skala global dalam memutuskan pilihannya untuk menjadi seorang Pekerja Migran.

Senada dengan bunyi Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak". Namun dalam prakteknya, tak jarang warga negara Indonesia sendiri kesulitan dalam memperoleh suatu pekerjaan terlebih penghidupan yang layak.

Dalam upaya mengaktualisasikan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya dalam Jurnal ini disebut sebagai "PMI", pemerintah Republik Indonesia telah menetapkan beberapa Undang-Undang terkait hal tersebut diantaranya adalah UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU 39 2004) yang kemudian dalam pelaksanaannya dikuatkan dengan penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 (PP 38 2007) Hingga kini digantikan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU 18 2017).

Sudah sepiantasnya PMI yang digadang-gadang sebagai pahlawan devisa negara mendapatkan perlindungan yang menyeluruh, namun seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika kebutuhan tenaga kerja hingga permintaan pasar maka tak heran apabila peraturan perundang-undangan terkait perlindungan PMI patut untuk diberikan peremajaan agar mampu mengakomodir dan menghadirkan perlindungan yang sesuai dengan dinamikanya di lapangan.

UU 18 2017 sebagai hasil peremajaan dari regulasi terkait PMI di Indonesia berorientasi pada pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia bagi PMI serta guna menjamin perlindungan dari aspek hukum, ekonomi dan sosial. Adapun UU 18 2017 memberikan perlindungan yang meliputi beberapa fase, yang terdiri dari perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja.<sup>1</sup>

Perlindungan sebelum bekerja meliputi perlindungan teknis dan administrative kepada PMI termasuk di dalamnya adalah pemberian sosialisasi, pendidikan, pelatihan dan pelayanan penempatan. Selanjutnya, perlindungan selama bekerja meliputi pendataan dan pendaftaran, advokasi, pemberian bantuan hukum, penyediaan mediasi dan evaluasi bagi pemberi kerja dan kondisi kerja. Sedangkan perlindungan setelah bekerja yakni perlindungan selama masa kepulangan, penyelesaian hak-hak PMI yang belum terpenuhi hingga reintegrasi sosial pasca pemulangan dari luar negeri.<sup>2</sup>

Peranan UU 18 2017 sebagai bentuk pembaharuan rezim hukum terkait perlindungan pekerja migran Indonesia tak lepas dari paradigma bahwa suatu undang-undang mengatur peristiwa yang seringkali peristiwanya telah berkembang (*het recht hinkt achter de feiten aan*)<sup>3</sup>. Adanya kesenjangan antara keadaan, peristiwa-peristiwa, serta hubungan dalam suatu kelompok masyarakat dengan hukum yang mengaturnya menjadi salah satu variabel penting yang mendorong diperlukannya suatu pembaharuan hukum.<sup>4</sup> Proses pembaharuan hukum perlu dilakukan secara

---

<sup>1</sup> Hamid, Adnan. "Anticipating the Escalation of Foreign Workers after the Enactment of the Job Creation Law: Indonesia Legal Perspective." *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research* (2020): 95-108.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta, Penerbit Liberty, 1996), h. 99-100.

<sup>4</sup> Astomo, Putera. "Pembentukan Undang-Undang dalam Rangka Pembaharuan Hukum Nasional Di Era Demokrasi." *Jurnal Konstitusi* 11, no. 3 (2016): 577-599.

komprehensif dan mendalam, dengan kata lain apabila berbicara dalam konteks pembaharuan terhadap rezim hukum perlindungan pekerja migran maka pihak yang harus terlibat dalam proses pembaharuannya adalah pekerja migran itu sendiri.

Permasalahan yang begitu kompleks dan tak kunjung terselesaikan menjadi pengingat bagi penulis bahwa masih banyak hal yang belum sesuai antara hukum dengan dinamikanya di lapangan. Berbagai kasus seperti pemutusan hubungan kerja sepihak, perlakuan tidak menyenangkan dari majikan, pemerkosaan hingga pembunuhan terhadap PMI di luar negeri seolah mengisyaratkan pada para legislator di negeri ini bahwa tumpah darah bangsa yang kini sedang atau akan mengadu nasib di luar negeri masih harus mengkhawatirkan keselamatan dirinya di tanah perantauan.

Masih adanya PMI tidak berdokumen (*undocumented migrant worker*) yang juga dapat diklasifikasikan sebagai pekerja migran tidak regular (*irregular migrant*), pekerja migran tidak resmi (*unauthorized migrant worker*) dan pekerja migran ilegal (*illegal migrant worker*)<sup>5</sup> Hal tersebut menandakan masih kurangnya kesadaran para calon PMI akan regulasi dan pentingnya memahami model perlindungan yang tertuang dalam UU 18 2017 sebagai salah satu payung hukum dalam fase pra-penempatan, selama masa kerja hingga pasca masa kerja bagi seorang PMI.

Bilamana dibaca secara seksama, maka semangat dan orientasi yang tertuang dalam UU 18 2017 apabila dibandingkan dengan UU No. 39 Tahun 2004 adalah pada penjelasan umum UU 18 2017 lebih menitikberatkan definisi terhadap subjek hukum yang lebih humanis dan menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia apabila dibandingkan dengan UU No. 39 Tahun 2004. Dengan semangat guna melindungi PMI dari praktik perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, kekerasan dan kesewenang-wenangan atas harkat dan martabat manusia.<sup>6</sup>

Hal di atas tercermin dari pengertian Pekerja Migran Indonesia itu sendiri apabila dibandingkan dengan pengertian Tenaga Kerja Indonesia pada Pasal 1 angka 1 UU No. 39 Tahun 2004 yang didefinisikan sebagai "Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah" sedangkan dalam UU 18 2017 pada Pasal 1 angka 2 Pekerja Migran Indonesia didefinisikan sebagai "Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia" perluasan norma dengan penghilangan phrasa "memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu" pada definisi PMI dalam UU 18 2017 mencerminkan perhatian pemerintah pada perlindungan pada PMI yang berorientasi pada hak asasi manusia yang mencakup seluruh PMI baik di sector formal maupun informal, *regulated* maupun *unregulated* yang selama ini masih menjadi perdebatan ditengah kalangan legislator dan *stakeholder* terkait.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Sefriani, Sefriani. "Perlindungan HAM Buruh Migran Tak Berdokumen Berdasarkan Hukum Perdagangan dan Hukum HAM Internasional." *Jurnal Dinamika Hukum* 13, no. 2 (2013)..

<sup>6</sup> Lelisari, Lelisari, IMAWANTO IMAWANTO, and FAHRURROZI FAHRURROZI. "Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia." *Ganec Swara* 13, no. 2 (2019): 230-236.

<sup>7</sup> Widyawati, Anis. "Legal Protection Model for Indonesian Migrant Workers." *Journal of Indonesian Legal Studies* 3, no. 2 (2018): 291.

Selalu ada yang pertama dari segala hal, dengan telah disampaikannya uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan Analisa mendalam yang akan dituangkan dalam suatu jurnal berjudul "Analisis Normatif Terhadap Rezim Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia". Se jauh penelusuran yang penulis telah lakukan, terdapat 2 (dua) jurnal ilmiah dengan pokok bahasan serupa yakni jurnal ilmiah berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri" yang ditulis oleh A. A. Titah Ratihtiari<sup>8</sup> dan jurnal ilmiah berjudul "Perlindungan Hukum Hak Politik Pekerja Migran Dalam Pemilu Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia" yang ditulis oleh Ni Nyoman Yesi Rismadani.<sup>9</sup> Kedua jurnal ilmiah di atas pada prinsipnya membahas perlindungan PMI pada ruang lingkup luas dan ruang lingkup hak politik PMI sebagai warga negara Indonesia di luar negeri, sedangkan dalam jurnal ilmiah ini penulis akan berorientasi pada kajian mendalam terhadap model perlindungan dan membandingkan metode, skema dan mekanisme perlindungan antara UU 18 2017 dengan UU 39 2004 dengan harapan tulisan ini dapat menjadi pertimbangan dalam pembaharuan rezim hukum perlindungan PMI di masa mendatang, sementara pada penulisan ini lebih membahas terkait perbandingan antara perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia sebagaimana diatur dalam UU 39 2004 dengan UU 18 2017 serta kelebihan dan kekurangan dari UU 18 2017 dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia.

## 1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perbandingan antara perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia sebagaimana diatur dalam UU 39 2004 dengan UU 18 2017?
2. Bagaimanakah kelebihan dan kekurangan dari UU 18 2017 dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia?

## 1.3. Tujuan Penulisan

Adapun yang menjadi tujuan daripada penulisan jurnal ilmiah ini adalah untuk mengkaji, mengetahui dan memahami lebih mendalam terkait perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri dan menelaah lebih lanjut hal-hal yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dari UU 18 2017 sebagai hukum positif yang menjadi dasar yuridis atas perlindungan pekerja migran Indonesia.

## 2. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun jurnal ilmiah ini adalah metode penelitian hukum normatif, dimana penelitian dilakukan dengan mengumpulkan bahan hukum tertulis dan literatur hukum yang berkaitan dengan pokok bahasan<sup>10</sup>. Melalui pendekatan komparatif (*comparative approach*) penulis membandingkan substansi pengaturan antara satu undang-undang dengan

---

<sup>8</sup> Ratihtiari, AA Titah, and I. Wayan Parsa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 7 (2019): 1-16.

<sup>9</sup> Rismadani, Ni Nyoman Yesi, and Dewa Nyoman Rai Asmara Putra. "Perlindungan Hukum Hak Politik Pekerja Migran Dalam Pemilu Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia." *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 6 (2019): 1-15.

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta, Universitas Indonesia, 1981), h. 42-44.

undang-undang lainnya, Adapun kegunaan pendekatan ini adalah untuk mendapatkan perbedaan maupun persamaan yang terkandung diantara undang-undang tersebut.<sup>11</sup>

Bahan hukum primer yang bersifat mengotorisasi (otoritatif)<sup>12</sup> dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis adalah segala bentuk publikasi ilmiah atas hukum yang merupakan dokumen dengan sifat informal/tidak resmi<sup>13</sup>.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Perbandingan Antara Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Sebagaimana Diatur dalam UU 39 2004 dengan UU 18 2017

Sepak terjang UU 39 2004 sebagai rezim hukum perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia tentunya telah melalui perjalanan yang panjang, rumit dan berliku sehingga memerlukan hampir 14 tahun lamanya bagi pemerintah untuk mengundang UU 18 2017 sebagai pembaharuan dari UU 39 2004. Hal yang menarik adalah adanya perbedaan penggunaan terminologi “perlindungan” dan “pelindungan” sebagaimana tertulis pada judul kedua undang-undang di atas. Penting untuk diketahui bahwa “pelindungan” memiliki makna yang berbeda dengan “perlindungan” menurut Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, meskipun kedua kata di atas memiliki kata dasar yang sama yakni “lindung”, namun imbuhan dan proses penurunannya berbeda. Dimana kata “perlindungan” memiliki makna sebagai tempat berlindung sedangkan “pelindungan” memiliki makna “perihal melindungi”.<sup>14</sup>

Dalam ruang lingkup yang lebih luas apabila dibandingkan subjek pelindungan antara UU 39 2004 dengan UU 18 2017 maka pelindungan yang diberikan dalam UU 18 2017 tidak hanya terbatas pada pelindungan terhadap calon PMI dan PMI sebagaimana diatur dalam UU 39 2004 namun juga memuat jaminan pelindungan terhadap hak keluarga dari PMI yang mana hal ini erat kaitannya dengan ratifikasi yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia terhadap Konvensi PBB tahun 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

Selanjutnya guna memberikan informasi yang lebih komprehensif dari hasil analisis komparatif yang dihimpun untuk mengetahui perbandingan substansi pengaturan kedua peraturan perundang-undangan di atas maka hal tersebut akan disajikan dalam sebuah tabel yang berisikan indikator perbandingan dan ulasan singkat terhadap perbedaan substansi pada kedua peraturan perundang-undangan dimaksud di bawah ini.

Perbandingan Antara UU 39 2004 dengan UU 18 2017		
Indikator	Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004	Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017
Definisi	Ps. 1 angka 1 bahwa Tenaga	Ps. 1 angka 2 bahwa Pekerja

<sup>11</sup> Nomensen Sinamo, Metode Penelitian Hukum (Jakarta, Penerbit PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2009), h. 74-75.

<sup>12</sup> Ali, Zainudin, Metode Penelitian Hukum (Jakarta, Sinar Grafika, 2014), h.47.

<sup>13</sup> Ibid.,h. 54.

<sup>14</sup> Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2015, diakses pada 10 Juni 2021, <http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/lamanbahasa/content/apa-perbedaan-maknaperindungan-dan-pelindungan>

	<p>Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.</p>	<p>Migran Indonesia (PMI) adalah warga negara Indonesia yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.</p>
<p>Perwakilan di negara penempatan/Atase Ketenagakerjaan (AK)</p>	<p>Ps. 78 pemerintah dapat menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu di luar negeri.</p>	<p>Penguatan fungsi, tugas dan wewenang Atase Ketenagakerjaan di luar negeri. Ps. 9 (2) kewenangan verifikasi oleh AK atas permintaan PMI dari mitra usaha dan pemberi kerja di luar negeri. PS. 10 (4) hasil verifikasi oleh AK menjadi bahan rekomendasi dalam pemberian izin penempatan bagi perusahaan penempatan PMI dengan mitra usaha yang bermasalah. Pelindungan yang lebih terstruktur dan terorganisir sebagaimana pada PS. 21 (1) pendataan &amp; pendaftaran oleh AK atau pejabat luar negeri yang ditunjuk</p>
<p>Penempatan PMI oleh Swasta</p>	<p>Penggunaan terminology Swasta yang menimbulkan tafsir luas dan kurangnya persyaratan khusus bagi perusahaan swasta pelaksanaan penempatan PMI</p>	<p>Menggunakan terminologi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI) untuk memberikan kepastian dalam hal kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan terkait pelindungan PMI. Ps. 51 (2) PPPMI wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri. Ps. 55 (1) PPPMI diwajibkan untuk menambah biaya keperluan dalam hal penyelesaian perselisihan PMI. PS. 57 (1) jangka waktu berlakunya SIP3MI dan prosedur perpanjangannya melalui suatu system evaluasi dan rekomendasi.</p>

<p>Pembiayaan</p>	<p>PS. 39 segala biaya dibebankan kepada pelaksana penempatan TKI Swasta. Ps. 52 huruf h. biaya penempatan menjadi tanggung jawab TKI.</p>	<p>PMI tidak dapat dibebankan biaya penempatan sebagaimana tertuang dalam Ps. 30 (1)</p>
<p>Pusat Pelayanan Terpadu/Pelayanan Terpadu Satu Atap</p>	<p>Pengaturan yang sumir dan hanya terbatas di ibukota provinsi atau tempat lainnya yang dianggap perlu, sebagaimana tertuang pada Ps. 98 (1)</p>	<p>Diakomodir dalam suatu Pusat Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan PMI Ps. 38, dilakukan secara terkoordinir dan terintegrasi baik oleh Pemerintah Pusat dan Daerah Ps. 38 (1). Kejelasan peran dan tanggung jawab pemerintah Pusat, Provinsi, Kabupaten/Kota hingga Desa Ps. 39, 40, 41 dan 42.</p>
<p>Penanganan Kasus &amp; Bantuan Hukum</p>	<p>Ketidakjelasan norma dalam hal mekanisme penyelesaian perselisihan bilamana upaya mediasi/musyawarah mufakat tidak mencapai kesepakatan.</p>	<p>Sebagaimana tertuang dalam Ps. 77 (3) maka dalam hal upaya mediasi tidak mencapai kesepakatan maka pihak yang terlibat dalam perselisihan dapat mengajukan gugatan melalui pengadilan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.</p>
<p>Reintegrasi Pasca Kerja</p>	<p>Tidak diatur.</p>	<p>Pelindungan yang diberikan meliputi fasilitas pemulangan, penyelesaian hak-hak PMI yang belum terpenuhi, fasilitas bagi PMI yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial, pemberdayaan pasca kerja baik bagi PMI maupun keluarganya sebagaimana tertuang dalam Ps. 24 (1) huruf d, Ps. 34 huruf d. dan Ps. 47 huruf e.</p>

Berdasarkan uraian di atas pada prinsipnya pelindungan dalam UU 18 2017 diatur secara lebih sistematis, spesifik dan komprehensif dalam suatu bab tersendiri yang terdiri dari pelindungan sebelum, selama dan setelah bekerja sejumlah 20 pasal

serta memuat aturan terkait perlindungan dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial sejumlah 6 pasal.<sup>15</sup>

Lebih lanjut apabila dibandingkan dengan UU 39 2004 maka peranan pihak swasta dapat dikatakan sangat dominan di setiap fase mulai dari persiapan, pemberangkatan hingga bekerja di negara yang mana hal ini cenderung menyebabkan baik PMI maupun anggota keluarganya berada dalam situasi rentan atas pelanggaran HAM mengingat kurangnya peran serta pemerintah dalam prosesnya.<sup>16</sup> UU 18 2017 apabila dilihat dari substansi pengaturannya maka undang-undang ini telah mengadopsi semangat dan orientasi perlindungan yang lebih humanis dan berpihak kepada hak asasi manusia seorang PMI sebagai warga negara Indonesia yang memiliki harkat dan martabat yang wajib untuk dijunjung tinggi dan berhak atas pemenuhan haknya sebagai PMI.

### **3.2. Kelebihan dan Kekurangan dari UU 18 2017 Dalam Memberikan Perlindungan Kepada Pekerja Migran Indonesia**

Keluarga merupakan sendi yang bersifat esensial dalam membentuk tatanan masyarakat yang sekaligus memiliki peran penting terhadap perkembangan dan kesejahteraan masyarakat.<sup>17</sup> Namun pada kenyataannya masih terdapat keluarga-keluarga yang harus menyambung hidupnya dengan menunggu kiriman uang dari anggota keluarganya yang bekerja di luar negeri sebagai seorang PMI. Dengan harapan dan kepercayaan yang tinggi bahwa dengan adanya anggota keluarga yang bekerja sebagai PMI dapat mengangkat derajat dan kesejahteraan keluarga di dalam negeri, namun tak jarang siklus keberangkatan dari satu anggota keluarga ke anggota keluarga lainnya ini terus berlanjut hingga beberapa generasi kedepan<sup>18</sup>.

Pasca diundangkannya UU 18 2017 maka perlindungan dimaksud tidak lagi sebatas perlindungan terhadap calon PMI atau PMI, namun termasuk dengan anggota keluarganya. Hal ini menjadi salah satu kelebihan dari model perlindungan yang dihadirkan oleh UU 18 2017 yang sekaligus menjadi konsekuensi logis dari ratifikasi terhadap *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990* melalui Undang-undang No. 6 Tahun 2012.<sup>19</sup> Adapun kelebihan lainnya dari UU 18 2017 apabila dibandingkan dengan UU 39 2004 adalah kebijakan perlindungan yang meliputi fase sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja.

Pelindungan sebelum bekerja adalah keseluruhan upaya perlindungan sejak fase pendaftaran sampai pemberangkatan calon PMI yang meliputi perlindungan administrative yakni perlindungan terhadap kelengkapan dan keabsahan dokumen

---

<sup>15</sup> Hakim, Dani Amran, and Muhammad Havez. "Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Fikih Siyasah Dusturiyah." *Tanjungpura Law Journal* 4, no. 2 (2020): 95-116.

<sup>16</sup> Bareta, Rizky Dian, and Budi Ispriyarso. "Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 20, no. 1 (2018): 163-182.

<sup>17</sup> Titik Triwulan, *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional* (Jakarta, Penerbit Kencana, 2008), 105

<sup>18</sup> Laksono, Bayu Adi, Supriyono Supriyono, and Sri Wahyuni. "Tinjauan Literasi Finansial dan Digital Pada Tingkat Ketahanan Keluarga Pekerja Migran Indonesia." *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial* 18, no. 2 (2019): 123-134.

<sup>19</sup> Naek Siregar, Ahmad Syofyan. 2017. "Perlindungan Hak Pekerja Migran Dalam Hukum Internasional dan Implementasinya di Indonesia", *Jurnal Fakultas Hukum UNILA*, 1 (1): 147-170.

penempatan, syarat dan kondisi kerja serta perlindungan teknis yakni pemberian sosialisasi, diseminasi informasi, jaminan sosial, pelatihan dan pendidikan bagi calon PMI.<sup>20</sup>

Sedangkan dalam hal pemberian perlindungan selama masa bekerja UU 18 2017 dapat diartikan sebagai keseluruhan upaya untuk memberikan perlindungan selama seorang PMI dan anggota keluarganya berada di luar negeri, Adapun hal ini meliputi perlindungan dalam hal pendataan oleh atase ketenagakerjaan, advokasi, pemberian bantuan hukum, evaluasi atas pemberi kerja dan kondisi kerja serta fasilitasi terhadap upaya pemenuhan hak PMI dan keluarganya. Penting untuk diketahui bahwa pemberian perlindungan hukum kepada PMI selama masa bekerja di luar negeri dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab baik pidana maupun perdata sesuai dengan ketentuan hukum di negara penempatan PMI tersebut, dengan kata lain seluruh upaya yang dilakukan haruslah sesuai dan tidak merintangangi yurisdiksi negara dimana PMI tersebut ditempatkan.

Adanya suatu jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja yang dimiliki oleh PMI dengan pemberi kerja mendorong pentingnya peran pemerintah dalam memberikan perlindungan setelah bekerja bagi PMI dan keluarganya, hal ini tentunya untuk mewujudkan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi PMI dan keluarganya. Maka dari itu dalam UU 18 2017 perlindungan setelah bekerja mencakup perlindungan kepulauan seorang PMI hingga Kembali ke daerah asal, fasilitas pemulangan, penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi, pengurusan PMI yang meninggal dunia hingga reintegrasi kedalam lingkungan masyarakat setelah selesainya masa kerja.

Kelebihan dari UU 18 2017 yang paling signifikan terlihat pada penguatan peran, tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam pemberian perlindungan terhadap PMI hal ini berbeda dengan UU 39 2004 yang lebih menitikberatkan peran swasta baik dalam proses pemberangkatan hingga pemulangan yang mana hal ini menunjukkan kurangnya intervensi pemerintah dalam prosesnya sehingga sering terjadi perbuatan-perbuatan tidak menyenangkan yang menimpa para PMI. Diundangkannya UU 18 2017 telah membawa semangat yang jelas dalam penentuan tugas, kewenangan dan tanggung jawab pemerintah dalam perlindungan PMI yang dimulai dari pemerintah pusat hingga pemerintah di tingkat desa. Pemerintah di tingkat pusat dalam hal ini memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjamin, mengatur, melindungi dan melaksanakan pengawasan terhadap proses penempatan calon PMI dan keluarganya, membentuk suatu sistem informasi terpadu penempatan PMI, menghentikan atau melarang penempatan PMI di negara tertentu, menerbitkan/mencabut Surat Ijin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) dan mengangkat Atase Ketenagakerjaan.

Pemerintah Daerah dalam UU 18 2017 turut diberikan tanggung jawab dan tugas yang jelas dalam mewujudkan perlindungan terhadap PMI yang diantaranya adalah menyelenggarakan Pendidikan/pelatihan melalui oleh Lembaga pelatihan kerja milik pemerintah/swasta bagi PMI, menerbitkan izin kantor cabang perusahaan penempatan PMI, mengevaluasi dan mengawasi kantor cabang perusahaan penempatan PMI dan Pemerintah Daerah dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan PMI di tingkat Provinsi. Penguatan pada peran, tanggung jawab serta tugas pemerintah daerah juga berlanjut hingga di tingkat pemerintah desa yang turut memiliki kewajiban untuk menerima dan memberikan

---

<sup>20</sup> Adnan Hamid, op.cit, 277-280.

informasi pekerjaan dari instansi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, melakukan verifikasi data calon PMI, memfasilitasi dan mengawasi persyaratan administrasi kependudukan calon PMI dan melakukan pemberdayaan kepada calon PMI dan keluarganya di tingkat desa melalui balai-balai pelatihan kerja dan sosialisasi. Hal ini menunjukkan adanya komitmen untuk menghadirkan pemerintah di semua tingkatan dalam melindungi pekerja migran, mengakhiri proses sentralisasi pekerja migran yang eksploitatif dan mendorong adanya rasa memiliki di tingkat pemerintah provinsi, kabupaten/kota hingga desa.<sup>21</sup>

Meskipun dalam perjalanannya UU 18 2017 telah mengakomodir beberapa hal esensial yang sebelumnya belum diatur dalam UU 39 2004 tentunya masih ada beberapa kelemahan dan celah yang dapat ditemukan dalam UU 18 2017. Sebagaimana tertuang pada pasal 13 huruf g UU 18 2017 bahwa salah satu persyaratan dokumen wajib calon PMI adalah Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia dokumen Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia ini sendiri hanya bisa didapatkan oleh calon PMI yang memberangkatkan dirinya melalui pihak swasta, sedangkan pada pasal 49 UU 18 2017 menyatakan bahwa pelaksanaan penempatan PMI ke luar negeri dapat dilakukan oleh Badan, Perusahaan Penempatan PMI dan Perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri, ketidakjelasan dalam penafsiran norma ini menimbulkan asumsi seolah-olah hanya perusahaan swasta saja yang dapat melakukan pemberangkatan PMI padahal hal serupa juga dapat dilaksanakan oleh badan dan mandiri.

Perluasan kewenangan dan tanggung jawab pemerintah yang diberikan dalam UU 18 2017 ini tentu saja menjadi angin segar bagi para PMI, namun pemberian kewenangan dan tanggung jawab yang tidak diiringi penyelarasan tugas, hak dan kewajiban setiap pihak malah justru dapat menimbulkan konflik kewenangan antar pemangku kewenangan. Dalam Pasal 46 ayat (2) UU 18 2017 menyatakan bahwa Kepala Badan yang diangkat oleh Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri, substansi pasal ini rawan menimbulkan konflik kewenangan antara kementerian dan badan itu sendiri, yang pada akhirnya menghambat pelayanan perlindungan PMI.

Dalam era ekonomi global saat ini, utamanya di negara-negara maju di seluruh penjuru dunia kian banyak ditemui keluarga-keluarga '*dual-income, middle-class professional*', hal ini ditandai dengan kenaikan jumlah wanita pekerja khususnya dalam bidang profesional yang merubah konsepsi tanggung jawab wanita dalam rumah tangga yang mengharuskan keluarga-keluarga tersebut untuk membayar penatalaksana rumah tangga yang juga dikenal sebagai asisten rumah tangga (ART)<sup>22</sup> Berkaitan dengan tingginya permintaan atas ART di luar negeri, hingga saat ini belum ada pasal yang secara spesifik mengafirmasi perlindungan khusus pada PMI yang bekerja sebagai ART yang secara dominan diisi oleh PMI perempuan. Mengapa hal ini menjadi suatu kekurangan dalam pokok pengaturan UU 18 2017, mengingat kerentanan posisi yang dialami oleh seorang PMI perempuan dalam menjalankan pekerjaan sebagai ART dimana hal ini terbukti dengan banyaknya kasus pelecehan seksual, kekerasan hingga pembunuhan terhadap PMI yang bekerja sebagai asisten rumah tangga di luar negeri.

---

<sup>21</sup> Wahyu Sosilo. 2017. "Membaca Kritis UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia", *Jurnal DW Media* 4 (1): 47-60.

<sup>22</sup> Firmanda, Hengki, and Andre Antonius. "Perlindungan Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) Indonesia." *Jurnal Hukum Respublica* 19, no. 2 (2020): 29-49..

Berbicara mengenai perlindungan dan pendampingan hukum terhadap PMI tentu saja hal ini telah diakomodir secara umum dalam UU 18 2017, namun perlu diketahui bahwa pengaturan terkait perlindungan dan pendampingan hukum kepada PMI di luar negeri tidak dapat disederhanakan begitu saja, mengingat banyaknya variable-variabel lain yang harus dipertimbangkan karena seluruh upaya-upaya hukum yang diambil di luar dari wilayah hukum Indonesia tentunya akan beririsan dengan Batasan-batasan yurisdiksi negara dan hukum internasional. Maka dari itu mekanisme pemberian perlindungan dan pendampingan hukum terhadap PMI di luar negeri harus diatur melalui suatu peraturan pelaksanaan atas UU 18 2017 mengingat hal ini harus dituangkan dalam suatu peraturan yang komprehensif dan memperhatikan berbagai aspek agar dapat tetap memberikan perlindungan terhadap PMI.

Terakhir, hingga jurnal ilmiah ini ditulis belum ada peraturan pelaksanaan terhadap UU 18 2017 yang mana peraturan pelaksanaan ini seharusnya sudah ditetapkan paling lambat 2 (dua) tahun setelah UU 18 2017 diundangkan, tak ada alasan bagi pemerintah untuk tetap menunda penetapan terhadap peraturan pelaksanaan UU 18 2017 mengingat ditengah situasi pandemic COVID-19 justru menambah kerentanan posisi PMI terutama mereka yang masih berada di luar negeri di tengah situasi pandemic. Ketidakpastian, banyaknya hak-hak yang belum terpenuhi hingga hal-hal terkait pemulangan ke dalam negeri tentu saja menjadi perhatian tersendiri bagi PMI di masa-masa pandemic saat ini.

#### **4. Kesimpulan**

Pelindungan terhadap PMI sebagaimana terkandung dalam UU 39 2004 sebagai rezim hukum terdahulu tentunya telah mendapatkan peremejaan yang diperlukan dengan diundangkannya UU 18 2017. Namun, diundangkannya UU 18 2017 tidak serta merta mengindikasikan bahwa pemerintah telah mampu menangani permasalahan-permasalahan yang dialami oleh PMI baik pada masa sebelum pemberangkatan hingga pemulangan Kembali ke tanah air. Dengan semangat pengaturan pelindungan yang lebih humanis kehadiran UU 18 2017 diharapkan dapat menjadi *turning point* bagi rezim hukum pelindungan PMI kedepannya, meskipun masih terdapat keperluan untuk penyempurnaan terhadap UU 18 2017 dan urgensi untuk segera menetapkan peraturan pelaksanaan terhadap UU 18 2017 guna memberikan pelindungan yang lebih komprehensif dan spesifik di setiap lingkup teknis dan administrasi dari PMI. Pada akhirnya, UU 18 2017 telah menghadirkan nafas segar bagi PMI dengan telah mengedepankan model pelindungan yang lebih humanis, memperkuat peran, tugas dan tanggung jawab pemerintah dan memberikan pengawasan yang lebih mendalam terhadap peran swasta.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku:**

- Ali, Zainudin, Metode Penelitian Hukum, (Jakarta, Sinar Grafika, 2014) Sinamo, Nomensen Metode Penelitian Hukum (Jakarta, Penerbit PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2009)  
Mertokusumo, Soedikno Mengenal Hukum: Suatu Pengantar (Yogyakarta, Penerbit Liberty, 1996)

Soekanto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum (Jakarta, Universitas Indonesia, 1981)  
Triwulan, Titik, Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional (Jakarta, Penerbit Kencana, 2008)

### **Jurnal:**

- Bareta, Rizky Dian, dan Budi Ispiyarso. 2018. "Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 20 (1): 163
- Hakim, Dani, Muhammad Havez. 2020. "Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Fikih Siyasa Dusturiyah", *Tanjungpura Law Journal*, Vol. 4 No. 2: 103-104
- Hamid, Adnan. "Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran (Tinjauan Uu No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)" *Jurnal Universitas Pancasila*: 277-279.
- Koesrianti. 2015. "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) di Luar Negeri Oleh Negara Ditinjau Dari Konsep Tanggung Jawab Negara", *Jurnal Yustisia Fakultas Hukum Universitas Airlangga* 4 (2): 245-268
- Laksono, Bayu Adi et al. 2019. "Tinjauan Literasi Finansial dan Digital pada Tingkat Ketahanan Keluarga Pekerja Migran Indonesia", *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 18 (2): 123-134.
- Lelisari, Imawanto dan Fahrurozi. "Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia." *Jurnal UNMAS Mataram* 13, No. 2 (2019): 230-231
- Putera, Astomo. "Pembentukan Undang-Undang dalam Rangka Pembaharuan Hukum Nasional di Era Demokrasi." *Jurnal Konstitusi* 11, No. 3, (2014): 587-588
- Sefriani, "Perlindungan HAM Buruh Migran Tak Berdokumen Berdasarkan Hukum Perdagangan dan Hukum HAM Internasional." *Jurnal Dinamika Hukum* Volume 13 (2013): 245-246
- Siregar, Naek Ahmad, Syofyan. 2017. "Perlindungan Hak Pekerja Migran Dalam Hukum Internasional dan Implementasinya di Indonesia", *Jurnal Fakultas Hukum UNILA*, 1 (1): 147-170
- Sosilo, Wahyu. 2017. "Membaca Kritis UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia", *Jurnal DW Media* 4 (1): 47-60
- Widyawati, Anis. 2018. "Legal Protection Model for Indonesian Migrant Workers", *Journal of Indonesian Legal Studies (JILS)*, 3 (2): 291-304

### **Internet:**

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2015, diakses pada 10 Juni 2021, <http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/lamanbahasa/content/apa-perbedaan-maknaperlindungan-dan-pelindungan>