

Pelindungan Bagi Pekerja Migran Indonesia dari Eksploitasi, Perbudakan, dan Diskriminasi

Maftuhatul Adna Mirawan¹

Abstract

Migrant workers are one of the largest contributors to foreign exchange earnings for the country, but at the same time, this group is also vulnerable to human rights violations, such as exploitation, modern slavery, and systematic discrimination in the destination country. Migrant workers often face various forms of legal violations, including unfit working conditions, sexual and psychological harassment, unfair wage payments, working under intimidation, and violence. Although Indonesia has ratified various international conventions and has laws regulating the protection of migrant workers, their implementation still faces many challenges. The research method used in this study is the normative legal method. This method involves examining primary legal materials, such as Law No. 18 of 2017 on PPMM, as well as secondary legal materials in the form of literature, scientific journals, and official reports related to migrant workers. Several strategic steps that can support the protection of migrant workers include Acceleration and Improvement of Derivative Regulations, Strengthening Supervision and Law Enforcement, Enhancing the Role of Local Governments and Integrated One-Stop Services, Utilizing Information Technology for Transparency and Accessibility, Enhancing International Cooperation, Empowering and Educating Prospective Migrant Workers, and Actively Involving Civil Society and Migrant Worker Organizations.

Keyword : Exploitation, Indonesian Migrant Workers, Legal Protection

Abstrak

Pekerja Migran merupakan salah satu penyumbang devisa terbesar bagi negara, namun pada saat yang sama kelompok ini juga rentan menjadi korban pelanggaran hak asasi manusia, seperti eksploitasi, perbudakan modern, hingga diskriminasi sistematis di negara tujuan. Berbagai bentuk pelanggaran hukum banyak dialami oleh pekerja migran, diantaranya kondisi kerja yang tidak layak, pelecehan seksual dan psikologis, dan ketidakadilan dalam pembayaran upah, bekerja di bawah intimidasi, serta kekerasan. Meskipun Indonesia telah meratifikasi berbagai konvensi internasional dan memiliki undang-undang yang mengatur perlindungan pekerja migran, implementasinya masih menghadapi banyak tantangan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode yuridis normatif. Metode ini dilakukan dengan meneliti bahan hukum primer, seperti Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMM, serta bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal ilmiah, dan laporan resmi terkait pekerja migran. Beberapa langkah strategis yang dapat mendukung perlindungan pekerja migran yakni diantaranya Percepatan dan Penyempurnaan Regulasi Turunan, Penguatan Pengawasan dan Penegakan Hukum, Peningkatan Peran Pemerintah Daerah dan Layanan Terpadu Satu Atap, Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Transparansi dan Aksesibilitas, Peningkatan Kerja Sama Internasional, Pemberdayaan dan Edukasi Calon PMI, serta Pelibatan Aktif Masyarakat Sipil dan Organisasi Pekerja Migran.

Kata Kunci : Eksploitasi, Pekerja Migran Indonesia, Pelindungan Hukum

Pendahuluan

Pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dan pembangunan bangsa Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan martabat dan harkat kemanusiaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja atau buruh dan memastikan

¹ Maftuhatul Adna Mirawan, Fakultas Hukum Universitas Muria Kudus, Email: nana.mirawan91@gmail.com

bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama dan dilayani dengan cara yang sama tanpa diskriminasi. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjaga kesejahteraan pekerja atau buruh.

Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan salah satu penyumbang devisa terbesar bagi negara, namun pada saat yang sama kelompok ini juga rentan menjadi korban pelanggaran hak asasi manusia, seperti eksploitasi, perbudakan modern, hingga diskriminasi sistematis di negara tujuan. Realita ini menjadi perhatian global karena banyak negara yang menerima tenaga kerja dari negara berkembang seperti Indonesia belum memberikan perlindungan sosial dan jaminan hukum yang memadai bagi pekerja asing, terutama di sektor informal dan domestik. Migrasi pekerja dari Indonesia didorong oleh beragam faktor, mulai dari keterbatasan lapangan kerja di dalam negeri, disparitas upah yang signifikan antara Indonesia dan negara tujuan, hingga harapan untuk meningkatkan taraf hidup keluarga.² Data menunjukkan bahwa jutaan warga negara Indonesia bekerja di luar negeri, tersebar di berbagai sektor pekerjaan, mulai dari pekerja rumah tangga, buruh pabrik, hingga pekerja profesional.³ Besarnya jumlah ini sayangnya belum diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai dan implementasi kebijakan yang efektif. Dalam beberapa dekade terakhir, laporan tentang penderitaan para pekerja migran Indonesia di luar negeri kerap muncul, mulai dari kekerasan fisik dan psikis, pemotongan gaji secara sepihak, hingga praktik kerja paksa dan perdagangan manusia. Persoalan ini diperparah oleh lemahnya pengawasan, kurangnya edukasi pra pemberangkatan, serta keterlibatan jaringan perekrut ilegal yang mengeksploitasi kerentanan ekonomi calon pekerja.⁴

Pemerintah Indonesia telah merespons isu ini dengan menerbitkan berbagai regulasi, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Namun, efektivitas implementasi undang-undang tersebut masih menjadi tanda tanya besar. Kompleksitas masalah yang dihadapi para pekerja migran memerlukan pendekatan yang menyeluruh, tidak hanya dari aspek hukum nasional, tetapi juga kerja sama internasional, pemberdayaan masyarakat, dan penguatan institusi perlindungan tenaga kerja. Permasalahan yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia mencakup spektrum yang luas dan seringkali melibatkan pelanggaran hak asasi manusia. Dimulai dari tahap pra keberangkatan, banyak calon pekerja migran yang menjadi korban penipuan oleh oknum atau agen perekrutan ilegal, pemalsuan dokumen, hingga pembebanan biaya yang tidak wajar. Selama masa bekerja di negara tujuan, mereka rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi, seperti jam kerja yang tidak manusiawi, upah di bawah standar, penahanan paspor, kekerasan fisik dan seksual, hingga perdagangan orang.⁵ Selain itu, pekerja migran ilegal atau yang tidak memiliki dokumen lengkap seringkali menghadapi risiko deportasi dan kesulitan untuk mengakses bantuan hukum.

² Vincentius Gitiarko, <https://www.kompas.id/artikel/menjaga-harapan-nasib-baik-pekerja-migran-indonesia>. Diakses tanggal 15 Juli 2023

³ <https://dutawibawa.com/news-alasan-seseorang-menjadi-buruh-migran-124>. Diakses tanggal 12 Oktober 2022.

⁴ <https://sbmi.or.id/mengurai-akar-migrasi-paksa-dan-perdagangan-orang-yang-dialami-buruh-migransbmi-laporkan-catatan-tahunan-2024/>. Di akses tanggal 18 Desember 2024.

⁵ <https://fh.unas.ac.id/berita/kasus-perdagangan-manusia-ki-yang-bekerja-di-myanmar-di-mata-ham-dan-hukum-internasional/>. Diakses tanggal 14 juli 2025.

Pemerintah Indonesia memberikan perhatian khusus pada bentuk-bentuk pelanggaran serius terhadap hak-hak pekerja migran, khususnya eksploitasi yang sering kali terselubung dalam kontrak kerja, praktik kerja paksa yang mendekati bentuk perbudakan modern, dan diskriminasi sistematis yang menghambat akses terhadap keadilan.

Meskipun Indonesia telah meratifikasi berbagai konvensi internasional dan memiliki Undang-Undang yang mengatur perlindungan pekerja migran, seperti Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, implementasinya masih menghadapi banyak tantangan. Koordinasi antar lembaga yang belum optimal, lemahnya penegakan hukum terhadap pelaku kejahatan terkait migrasi, serta kurangnya akses informasi dan edukasi bagi calon pekerja migran menjadi beberapa faktor yang memperparah situasi. Di sisi lain, negara tujuan juga memiliki sistem hukum dan kebijakan yang berbeda, yang kadang kala kurang berpihak pada hak-hak pekerja migran.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut berbagai permasalahan hukum yang melingkupi pekerja migran Indonesia dan upaya-upaya perlindungan yang dapat dilakukan. Pemahaman mendalam terhadap isu ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan yang lebih komprehensif dan efektif demi terwujudnya perlindungan hukum yang optimal bagi pekerja migran Indonesia.

Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang di atas, maka dirumuskan beberapa pertanyaan utama sebagai berikut:

- 1) Apa saja bentuk eksploitasi, perbudakan, dan diskriminasi yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan?
- 2) Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia dari bentuk-bentuk pelanggaran tersebut?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode yuridis normatif, yang bertujuan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip hukum yang relevan dengan perlindungan pekerja migran Indonesia. Pendekatan yuridis normatif ini dilakukan dengan meneliti bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa Undang-Undang terkait regulasi tentang pekerja migran, peraturan pemerintah, atau regulasi pelaksana yang terkait pekerja migran. Selanjutnya bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal ilmiah, laporan resmi website pemerintah terkait pekerja migran, serta statistik pelaporan atau penanganan kasus diskriminasi pekerja migran dari instansi pemerintah seperti Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) atau lembaga terkait non pemerintah.

Pendekatan yang dipakai dalam artikel ini yakni pendekatan konseptual/ doktrin, yakni menelaah konsep, asas, doktrin, definisi, dan kerangka teoritik hukum. Karena fokus utama pada norma-norma hukum, dalam hal ini Undang-Undang, peraturan pemerintah, dan untuk menguraikan konsep hukum yang relevan, bukan pada survei atau wawancara lapangan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam era globalisasi seperti saat ini, fenomena migrasi tenaga kerja menjadi yang semakin umum. Banyak pekerja dari berbagai negara, termasuk Indonesia, melihat peluang untuk meningkatkan karir dan kualitas hidup mereka di luar negeri. Keputusan untuk menjadi pekerja di negara lain tidak selalu mudah. Selain menawarkan pendapatan yang lebih tinggi dan pengalaman hidup yang berbeda, langkah ini juga hadir dengan persiapan yang tidaklah sedikit.

Pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.⁶ Hingga periode Desember tahun 2024, terdapat 297.434 penempatan, meningkat 0,11% dibandingkan tahun sebelumnya. Penempatan didominasi oleh sektor informal, mengalami peningkatan 9,17% dari tahun sebelumnya. Penempatan melalui skema P to P (private to private) menyumbang 79,47% dari total penempatan. Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) tersebar di berbagai negara tujuan pekerja, Hong Kong, Taiwan, Malaysia, Jepang dan Singapura menjadi lima negara dengan jumlah penempatan pekerja migran terbanyak.⁷ Sementara itu, lima pekerjaan dengan penempatan terbanyak yakni pembantu rumah tangga, pengasuh, buruh, buruh perkebunan, dan pekerja rumah tangga. Selanjutnya Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Nusa Tenggara Barat, dan Lampung menjadi lima propinsi asal dengan penempatan terbanyak. Terkait pengaduan, laporan BP2MI mencatat 1.500 aduan pada Tahun 2024, menurun 24,81% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pengaduan paling banyak berasal dari negara Malaysia, disusul Taiwan, Saudi Arabia, Hong Kong, dan Kamboja.⁸

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena pekerja migran asal Indonesia semakin mengemuka. Dengan adanya peningkatan warga negara yang memilih untuk bekerja di luar negeri, hal ini tidak hanya menjadi perhatian pemerintah tetapi juga masyarakat luas. Banyak yang berasumsi bahwa keputusan untuk bekerja di luar negeri hanya didorong oleh penawaran gaji yang lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik daripada di negara ini. Namun, kondisi ini tidak dapat dilihat dalam satu kondisi. Berbagai faktor sosial, ekonomi dan budaya berkontribusi pada keputusan ini.

Banyak pekerja migran mengharapkan kehidupan yang lebih baik untuk keluarga mereka, tetapi yang lain terjebak dalam kondisi sulit di tanah air mereka, seperti tingkat pengangguran yang tinggi dan ketidakpastian ekonomi. Keterampilan dan pendidikan juga memengaruhi kemampuan mereka untuk bersaing di pasar kerja global.⁹ Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab Fenomena Migrasi kerja di luar negeri, di antaranya adalah:

⁶ Hartono Widodo, R. Jossi Belgadroputa, "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia", *Binamulia Hukum*, Vol. 8, No.1 (2019), hlm. 108.

⁷ <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-januari-2025>. Diakses tanggal 5 Februari 2025.

⁸ <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-januari-2025>. Diakses tanggal 5 Februari 2025.

⁹ Muhammad Arrazi, Lalu Fathurrahman, M Meinaldi, Madiska Langit, M Cahyadi, Ika Wijayanti, "Komparasi Dinamika Sosial-Ekonomi Sebelum dan Setelah Menjadi Pekerja Migran Indonesia," *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol.3, No.2 (2024), hlm. 284.

1. Kesempatan Ekonomi yang Terbatas di Tanah Air
Kesempatan ekonomi yang terbatas di tanah air adalah salah satu alasan utama mengapa banyak orang memilih untuk menjadi pekerja migran. Di banyak tempat di Indonesia, jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat pengangguran dan rendahnya pendapatan bagi sebagian besar masyarakat.
2. Upah yang Lebih Tinggi di Luar Negeri
Seringkali pekerja migran mendapat upah yang lebih tinggi di luar negeri dibandingkan dengan pekerjaan yang tersedia di Indonesia. Misalnya, konstruksi, industri perhotelan, atau pekerjaan di rumah di Timur Tengah atau negara-negara Asia Tenggara dapat mencapai pendapatan yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan serupa di Indonesia.
3. Dorongan dari Keluarga dan Lingkungan Sosial
Dorongan dari keluarga dan lingkungan sosial menjadi alasan banyak orang memilih untuk menjadi pekerja migran. Tekanan dari keluarga untuk membantu ekonomi keluarga atau mencari pengalaman baru di luar negeri menjadi faktor penting dalam keputusan seseorang untuk menjadi pekerja migran.
4. Peluang Pengembangan Karier dan Keterampilan
Sebagian orang berpendapat, menjadi pekerja migran merupakan kesempatan untuk mengembangkan karier dan keterampilan mereka. Misalnya, bekerja di bidang perhotelan di luar negeri dapat memberikan pengalaman berharga dalam industri pariwisata, sementara bekerja di sektor konstruksi dapat memberikan pelatihan dalam keterampilan teknis tertentu.¹⁰

Bentuk eksploitasi, perbudakan, dan diskriminasi yang dialami oleh Tenaga Kerja Migran Indonesia

Eksplotasi adalah politik pemanfaatan subjek eksploitasi secara sewenang-wenang atau berlebihan untuk kepentingan ekonomi tanpa mempertimbangkan rasa keadilan, keadilan, atau kompensasi. Pemaksaan dan perlakuan tidak manusiawi yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja migran di tempat kerja mereka dikenal sebagai eksploitasi terhadap pekerja migran. Contoh eksploitasi termasuk kondisi kerja yang tidak layak, perlakuan yang merugikan secara fisik dan psikologis, dan ketidakadilan dalam pembayaran upah, termasuk upah yang tidak sepadan atau bahkan tidak dibayarkan sama sekali.¹¹

Perbudakan mencakup berbagai bentuk eksploitasi, seperti kerja paksa, perbudakan hutang, perdagangan seks, dan kondisi kerja yang sangat tidak adil dan buruk. Banyak pekerja migran yang dipaksa bekerja di bawah intimidasi, kekerasan, dan seringkali menerima kompensasi yang rendah atau tidak sama sekali. Selain itu, mereka mungkin

¹⁰ <https://bp3tkijakarta.com/alasan-mengapa-banyak-orang-memilih-menjadi-tki>. Diakses tanggal 30 Maret 2024.

¹¹ Heri Noviadana, Tanti Utami, Aji Mulyana, "Hak-hak Serikat Buruh Migran Indonesia dalam Melindungi Hak-hak Pekerja Migran yang Menjadi Korban Eksploitasi dan Diskriminasi Ditempat Kerja," *Customary Law Jurnal*, Vol.2, No.3 (2025), hlm. 5.

berada dalam kondisi di mana paspor mereka disita, kemampuan mereka untuk bergerak dibatasi, dan mereka mungkin menjadi sasaran perlakuan tidak manusiawi.

Memperlakukan seseorang dengan tidak baik disebut diskriminasi. Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, warna kulit, atau kewarganegaraan adalah jenis diskriminasi yang dapat terjadi pada siapa saja.¹² Hasil diskriminasi dapat termasuk pelecehan seksual dan kekerasan terhadap orang lain. Sebagian kecil masalah PMI yang dianiaya oleh majikannya termasuk pelecehan dalam pekerjaan. PMI tidak mampu bekerja dan PMI tidak mampu menguasai bahasa menjadi alasan majikan sering melakukan pelecehan. Masalah paling umum yang dihadapi pekerja migran Indonesia saat bekerja di negara penempatan adalah tentang tidak bayarkannya upah oleh majikan mereka. Kemudian ada pemotongan upah yang tidak sesuai dengan kesepakatan, jam kerja yang tidak wajar, pekerjaan yang terlalu banyak, dan masalah lainnya. Masalah purna penempatan termasuk tidak menerima pemberdayaan, tidak dapat pulang ke tanah air, dan izin tinggal telah habis.¹³

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) mencatat secara umum ada 3 kelompok yang paling rentan mengalami eksploitasi, perbudakan, dan diskriminasi, serta permasalahan ganda. Pertama, PRT sebesar 58,5 persen (1.519 kasus). Kedua, ABK terutama yang bekerja di kapal perikanan sebesar 11,1 persen (288 kasus), dan pengantin pesanan sebanyak 0,1 persen (25 kasus). Dari 1.519 kasus yang diadukan PRT migran sebanyak 262 kasus memenuhi unsur perdagangan orang yaitu cara, proses, dan tujuan eksploitasi. Pelaku kerap menawarkan iming-iming tertentu terhadap calon PRT migran misalnya upah yang besar dan pekerjaan yang layak. Saat pemberangkatan ke negara penempatan, mereka tidak memahami apakah prosesnya sesuai prosedur atau tidak.¹⁴

Perdagangan orang juga menimpa PMI yang bekerja di kapal ikan berbendera asing. Mayoritas ABK yang direkrut ini bekerja di kapal milik pengusaha asal China. Perekrutan dilakukan oleh perusahaan yang beroperasi di Cirebon, Indramayu, Pemalang, Bekasi, dan Jakarta. ABK mengalami perlakuan buruk di atas kapal antara lain jam kerja 20 jam per hari, lalu saat sakit mereka dipaksa untuk tetap bekerja. ABK di kapal perikanan juga mengalami perlakuan diskriminasi, contohnya upah yang diberikan sekitar US \$ 300, sedangkan ABK asal China mendapat upah sampai US \$ 1.000. Begitu pula perihal makanan, ABK migran Indonesia hanya diberi makan bubur dengan sayur bawang bombay dan cabai. Untuk mendapat makanan yang layak mereka bahkan harus membelinya sendiri di atas kapal. Sekalipun ABK sudah melaksanakan kerjanya dan selesai kontrak, belum tentu mereka bisa langsung menerima upah. Perusahaan perekrut berdalih upah masih dihitung dan menawarkan untuk meminjam utang yang ujungnya menjerat ABK. Sekitar 80 persen ABK mengalami kondisi ini. Sangat penting meyakinkan

¹² Zulia Ananta, Ari Astuti, Putri Rahayu, Moh Ibrahim, M. Ansori, "Memahami Tindakan Diskriminasi Ditempat Kerja : Perspektif Hukum dan Etika," *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, Vol.2, No.3 (2024), hlm. 108.

¹³ Ady Thea, "Minimnya Perlindungan Buruh Migran, 3 Kelompok ini Rentan Eksploitasi", terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/minimnya-perlindungan-buruh-migran--tiga-kelompok-ini-rentan-eksploitasi-lt5f27971c29346/?page=1> Diakses Tanggal 3 Agustus 2020.

¹⁴ Ady Thea, "Minimnya Perlindungan Buruh Migran, 3 Kelompok ini Rentan Eksploitasi", terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/minimnya-perlindungan-buruh-migran--tiga-kelompok-ini-rentan-eksploitasi-lt5f27971c29346/?page=1> Diakses Tanggal 3 Agustus 2020.

ABK tersebut untuk memiliki kesadaran bahwa mereka adalah korban dan harus melaporkan perlakuan tersebut kepada aparat penegak hukum.

Masalah lain yang menjerat korban yakni modus pengantin pesanan. Saat ada permintaan agen dari China mengontak agen di Indonesia untuk mencari calon pengantin perempuan untuk dinikahkan dengan pria yang berasal dari China. Lagi-lagi modus yang dilakukan agen ketika merekrut yakni iming-iming kepada calon pengantin yakni akan dipersunting pria kaya di China dan mendapat sejumlah uang. Ketika dinikahkan ternyata perempuan harus bekerja keras seperti kerja paksa di ladang. Korban awalnya ditawarkan menjadi ibu rumah tangga, tapi praktiknya dia dipaksa bekerja di ladang sehari-hari.

Ada beberapa faktor penyebab pekerja migran Indonesia mengalami eksploitasi, perbudakan, dan diskriminasi, di antaranya sebagai berikut :

1. Lemahnya Sistem Regulasi dan Penegakan Hukum

Meskipun Indonesia memiliki undang-undang terkait perlindungan pekerja migran (UU No. 18 Tahun 2017), masih ada celah atau inkonsistensi dalam peraturan pelaksanaannya. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak tidak bertanggung jawab. Lemahnya Pengawasan terhadap agen perekrut, perusahaan penempatan pekerja migran (P3MI), dan pemberi kerja di negara tujuan seringkali lemah. Penegakan hukum terhadap pelanggaran, baik oleh sindikat perdagangan orang maupun oknum yang melakukan eksploitasi, masih kurang efektif.¹⁵

2. Minimnya Informasi dan Literasi Pekerja Migran

Banyak calon pekerja migran tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang hak-hak mereka, prosedur migrasi yang benar, risiko yang mungkin dihadapi, dan saluran pengaduan. Berikutnya, Kendala bahasa dan kurangnya akses terhadap informasi yang akurat tentang kondisi kerja, hukum ketenagakerjaan, dan budaya di negara tujuan membuat mereka mudah ditipu atau dimanfaatkan. Hal ini di akibatkan oleh pelatihan pra-keberangkatan yang diberikan oleh P3MI seringkali tidak komprehensif atau hanya bersifat formalitas, tidak membekali pekerja dengan pengetahuan yang cukup untuk menghadapi tantangan di luar negeri.¹⁶

3. Geopolitik dan Kebijakan Negara Tujuan

Beberapa negara tujuan sangat bergantung pada pekerja migran untuk mengisi sektor-sektor pekerjaan yang kurang diminati oleh warga lokal (misalnya, pekerja rumah tangga, konstruksi). Ketergantungan ini kadang tidak diimbangi dengan perlindungan yang memadai. Di beberapa negara di Timur Tengah, sistem "kafala" (sistem sponsor) masih berlaku. Sistem ini mengikat pekerja migran secara hukum dengan sponsor (majikan) mereka, sehingga mereka tidak bisa berganti pekerjaan atau meninggalkan negara tanpa izin sponsor.¹⁷ Sistem ini sangat rentan terhadap praktik perbudakan modern. Kurangnya Perjanjian Bilateral yang Kuat atau MoU

¹⁵ Bayu Kurniawan, Chomariyah, Imam Nuhartonosuro, "Strategi Penanganan dan Penyusupan TKI Ilegal : Evaluasi Kebijakan Pemerintah di Daerah Perbatasan," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.9, No. 1 (2025), hlm. 5497.

¹⁶ Sagita Sinambela, Miranti Puspitasari, Fadlan Harahap, Alifsyah Hilman, "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia : Tantangan dan Upaya Penegakan Hak Ketenagakerjaan," *Jurnal ilmiah Nusantara* (JINU), Vol.2, No.5 (2025), hlm. 99.

¹⁷ Silviana, Muhammad Sood, dan Mega Makhroja, "Analisis Implementasi Sistem Sponsorship (Kafala) terhadap Pelanggaran Hak Pekerja Migran di Saudi Arabia," *IJGD : Indonesian Journal of Global Discourse*, Vol.4, No.2 (2002), hlm. 98.

antara Indonesia dan negara tujuan mengenai perlindungan pekerja migran masih perlu diperkuat dan diimplementasikan secara efektif untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi.

Upaya yang bisa dilaksanakan untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia dari bentuk-bentuk pelanggaran

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) dapat di bagi menjadi point penting seperti:

1. memberikan informasi kepada calon pekerja migran terkait hak, kewajiban, serta kondisi kerja sebelum berangkat ke luar negeri yakni meliputi aspek hukum, budaya, serta potensi risiko yang mungkin dihadapi.
2. pelindungan selama bekerja harus mencakup pendataan dan pendaftaran pekerja migran oleh pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, serta pengawasan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, jenis pekerjaan, dan kondisi kerja. Selain itu, perlu dilakukan upaya untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja migran dipenuhi, seperti penyelesaian masalah ketenagakerjaan, layanan konsuler, pendampingan, mediasi, advokasi, dan bantuan hukum.¹⁸ Selain itu, jika diperlukan, pekerja migran harus dilatih dan diberikan fasilitas untuk repatriasi (pemulangan).
3. pelindungan setelah penempatan meliputi bantuan dalam penyelesaian masalah hukum yang mungkin dihadapi oleh pekerja migran setelah kembali ke Indonesia. Hal ini termasuk memberikan bantuan hukum dalam bidang perdata, pidana, dan ketenagakerjaan, serta pendampingan bagi pekerja migran yang menghadapi masalah hukum di luar negeri. Selain itu, perlindungan ini juga mencakup bantuan dalam pemulangan jenazah pekerja migran ke daerah asal mereka jika diperlukan.
4. pekerja migran berhak atas perlindungan hukum. Mereka memiliki hak untuk diakui, dijamin, dilindungi, dan diperlakukan secara adil, termasuk hak untuk mendapatkan kepastian hukum dengan semangat kesetaraan di hadapan hukum dan perlindungan Hak Asasi Manusia tanpa diskriminasi.
5. pemerintah mempunyai tanggungjawab untuk melindungi, memajukan, menegakkan, dan memenuhi Hak Asasi Manusia pekerja migran. Tanggung jawab ini mencakup melindungi hak asasi pekerja migran dan memastikan kesejahteraan mereka sebelum, selama, dan setelah mereka bekerja di luar negeri. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 bertujuan untuk memberikan perlindungan komprehensif bagi pekerja migran Indonesia, baik sebelum, selama, maupun setelah mereka bekerja di luar negeri, dengan tujuan untuk melindungi hak asasi mereka dan memastikan kesejahteraan mereka.¹⁹

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) telah menjadi landasan hukum penting dalam upaya melindungi pekerja migran Indonesia (PMI). Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai

¹⁸ <https://kp2mi.go.id/berita-detail/kemenp2mi-dan-kongres-advokat-indonesia-perkuat-layanan-bantuan-hukum-bagi-pekerja-migran>. Diakses tanggal 9 Oktober 2025.

¹⁹ Bryan Valentino, Basri, Dilli Noviasari, dan Habib Syafingi, "Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Pekerja Migran Indonesia Ditinjau dari Perspektif Perlindungan Hak Asasi Manusia," *Borobudur Law and Society Journal*, Vol.3, No.3 (2024), hlm. 110.

tantangan yang menghambat efektivitasnya. Berikut adalah beberapa langkah strategis yang dapat mendukung dan memperkuat pelaksanaan UU PPMI:

1. Percepatan dan Penyempurnaan Regulasi Turunan
Meskipun UU PPMI telah disahkan, beberapa peraturan pelaksanaannya masih belum diterbitkan atau diimplementasikan secara optimal.²⁰ Misalnya, Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Perikanan Migran dan Awak Kapal Niaga Migran perlu segera diimplementasikan untuk melindungi pekerja di sektor tersebut. Selain itu, ratifikasi Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerja Rumah Tangga dan pengesahan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT) juga sangat penting untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja migran, khususnya perempuan.
2. Penguatan Pengawasan dan Penegakan Hukum
Pengawasan terhadap perusahaan penempatan PMI (P3MI) perlu diperketat untuk mencegah praktik perekrutan yang tidak etis dan eksploitasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan sanksi yang lebih tegas bagi pelanggaran, termasuk hukuman minimal dalam sanksi pidana, serta memastikan adanya mekanisme restitusi dan kompensasi bagi korban.²¹
3. Peningkatan Peran Pemerintah Daerah dan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA)
Pemerintah daerah memiliki peran krusial dalam pelindungan PMI. Namun, ego sektoral dan kurangnya koordinasi antar lembaga seringkali menghambat implementasi UU PPMI di tingkat daerah. Peningkatan kapasitas dan pemahaman aparatur daerah terhadap UU PPMI, serta optimalisasi fungsi LTSA, sangat diperlukan untuk memberikan layanan yang efektif bagi PMI.²²
4. Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Transparansi dan Aksesibilitas
Pengembangan sistem informasi yang terintegrasi antar instansi terkait dapat membantu memantau penempatan dan kondisi PMI secara real time. Selain itu, penyediaan platform pengaduan daring yang mudah diakses oleh PMI akan memudahkan mereka melaporkan permasalahan yang dihadapi selama bekerja di luar negeri, dengan jaminan perlindungan identitas dan tindak lanjut yang cepat.
5. Peningkatan Kerja Sama Internasional
Perlindungan PMI juga memerlukan kerja sama yang erat dengan negara-negara tujuan. Perjanjian bilateral yang menjamin hak dan perlindungan bagi PMI, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, perlu diperkuat. Ratifikasi konvensi internasional seperti Konvensi ILO No. 188 tentang Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan juga akan memperkuat kerangka hukum perlindungan PMI di sektor-sektor tertentu.
6. Pemberdayaan dan Edukasi Calon PMI

²⁰ Kendi setiawan, <https://nu.or.id/ketenagakerjaan/kemnaker-terus-sempurnakan-aturan-turunan-uu-pelindungan-pekerja-migran-SDmy7>. Di akses tanggal 25 Juli 2019.

²¹ Wahyu Hartanto, dan Nynda Fatmawati, "Pemberian Restitusi terhadap Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang terhadap Pekerja migran Indonesia," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora*, dan Politik, Vol. 5, No.4 (2025). hlm. 3484.

²²<https://kp2mi.go.id/index.php/berita-detail/kunjungi-ltsa-kendal-wamen-christina-pastikan-layanan-penempatan-pekerja-migran-aman-dan-transparan>. Diakses tanggal 14 April 2025

Pemerintah perlu menyediakan pelatihan dan pendidikan vokasi bagi calon PMI untuk meningkatkan keterampilan mereka sebelum bekerja di luar negeri. Hal ini akan membantu mereka mendapatkan pekerjaan yang layak dan mengurangi risiko eksploitasi. Selain itu, edukasi mengenai hak dan kewajiban sebagai pekerja migran harus diberikan secara menyeluruh.²³

7. Pelibatan Aktif Masyarakat Sipil dan Organisasi Pekerja Migran

Keterlibatan masyarakat sipil dan organisasi pekerja migran dalam proses pengawasan dan pendampingan PMI sangat penting. Namun, hingga saat ini, keterlibatan mereka masih terbatas dan seringkali menghadapi intimidasi. Pemerintah perlu membuka ruang partisipasi yang lebih luas dan melindungi peran serta mereka dalam upaya pelindungan PMI.

Dengan implementasi langkah-langkah di atas, diharapkan pelindungan terhadap pekerja migran Indonesia dapat ditingkatkan secara signifikan, mengurangi kerentanan mereka terhadap eksploitasi, dan memastikan hak-hak mereka terpenuhi selama bekerja di luar negeri.

Penutup

Pelindungan bagi pekerja migran Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan yang signifikan dalam pelaksanaannya. Meskipun telah ada regulasi yang mengatur perlindungan, implementasi kebijakan sering kali tidak efektif, terutama dalam hal pengawasannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak pekerja migran yang menjadi korban penipuan dan eksploitasi diluar negeri, yang disebabkan oleh minimnya informasi yang jelas dan literasi yang rendah terkait hak-hak mereka. Diperlukan adanya kebijakan yang lebih komprehensif untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja migran. Hal ini meliputi peningkatan pengawasan terhadap agen perekrutan dan penyediaan informasi yang transparan dan mudah diakses. Dengan pemberian pelatihan yang memadai, pekerja migran dapat memahami hak-hak mereka, serta memahami resiko yang akan dihadapi saat bekerja. Selain itu, kerja sama antara pemerintah dan dengan organisasi non-pemerintah, serta masyarakat juga mempunyai peran yang sangat penting untuk mengawasi implementasi kebijakan berjalan secara efektif. Upaya kolektif ini dapat membantu mengurangi eksploitasi dan memberikan perlindungan yang layak bagi pekerja migran.

Secara keseluruhan, untuk mencapai perlindungan yang efektif bagi pekerja migran, pemerintah perlu memperbaiki kebijakan yang ada dan memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam upaya perlindungan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi PMI, serta mencegah terjadinya eksploitasi, perbudakan, dan diskriminasi di masa mendatang.

²³<https://www.kemenpppa.go.id/siaran-pers/menteri-pppa-tegaskan-komitmen-lindungi-pmi-perempuan-korban-tpo-asal-sumatera-utara>. Diakses tanggal 4 Juni 2025.

Daftar Pustaka

- "Alasan Mengapa Banyak Orang Memilih Jadi TKI", <https://bp3tkijakarta.com> , diakses tanggal 30 Maret 2024
- "Data Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia periode Januari 2025", <https://bp2mi.go.id> , diakses tanggal 5 Februari 2025
- Fikri, Sultoni. 2022. "Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri." *MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum* 8(2): 108.
- Harahap, Lukman Hakim et al. 2024. "BENTUK PERBUDAKAN MODERN DARI TINDAK PIDANA." 06(3): 410-19.
- "Mengapa Orang-Orang Indonesia Lebih Memilih Bekerja di Luar Negeri", <https://www.kompasiana.com/> , diakses tanggal 21 Oktober 2024
- "Minimnya Perlindungan Buruh Migran, Tiga Kelompok Ini Rentan Eksploitasi", <https://www.hukumonline.com> , diakses tanggal 3 Agustus 2020
- Noviadana, Heri, Tanti Kirana Utami, and Aji Mulyana. 2025. "Peran Serikat Buruh Migran Indonesia Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Migran Yang Menjadi Korban Eksploitasi Dan Diskriminasi Di Tempat Kerja." 2(3): 1-13.
- Pemerintah Indonesia. 2017. "Undang-Undang Republik Indonesia NO. 18 2017 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." *Pemerintah Indonesia*.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Valentino, B F A, B Basri, D Noviasari, and ... 2024. "Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Pekerja Migran Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Perlindungan Hak Asasi Manusia." *Borobudur Law and ...* (12). <https://journal.unimma.ac.id/index.php/blastal/article/view/11839%0Ahttps://journal.unimma.ac.id/index.php/blastal/article/download/11839/5121>.