
ANALISIS HUKUM TENTANG PERLINDUNGAN HAM BAGI PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI NEGARA TUJUAN**Tiara Angelia¹, Asep Suherman²**^{1,2}Universitas Bengkulutiaraangelia11104@gmail.com

ABSTRACT; *This study analyzes the human rights protection of Indonesian migrant workers in destination countries, considering their important role in the national economy through significant remittances. Despite their significant economic contribution, migrant workers, especially those working in the informal sector, often face human rights violations such as exploitation, violence, discrimination, and lack of access to health services and legal aid. This analysis includes a review of domestic regulations, such as Law No. 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers, and various international legal instruments, including the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers which has been ratified by Indonesia. Although Indonesia has adopted regulations on the protection of migrant workers, implementation in destination countries often faces obstacles, especially in countries with legal systems that are not in line with international human rights standards, such as the Kafala system in the Middle East. This study uses normative legal methods with literature as the main source. The results of the analysis show that existing bilateral agreements between Indonesia and destination countries are still ineffective in providing adequate human rights protection for migrant workers. Factors that influence these human rights violations include complete dependence on employers through the Kafala system, low oversight by the governments of destination countries, limited access to legal aid, and low awareness of migrant workers' rights. The study recommends improving pre-departure education, revising bilateral agreements with stricter sanctions, collaborating with international organizations such as the ILO for monitoring, and strengthening the role of diplomatic missions in destination countries in addressing human rights violations.*

Keywords: *Human Rights Protection, Indonesian Migrant Workers, Kafala System, Bilateral Agreements, Domestic Regulations, International Legal Instruments, Pre-Departure Education, Destination Countries, Discrimination, Exploitation.*

ABSTRAK; Penelitian ini menganalisis perlindungan hak asasi manusia (HAM) bagi pekerja migran Indonesia di negara tujuan, mengingat peran penting mereka dalam perekonomian nasional melalui remitansi yang signifikan. Meskipun terdapat kontribusi ekonomi besar, pekerja migran, khususnya yang bekerja di sektor informal, sering menghadapi pelanggaran HAM seperti eksploitasi, kekerasan, diskriminasi, dan kurangnya akses pada layanan kesehatan serta bantuan hukum. Analisis ini mencakup tinjauan terhadap regulasi domestik, seperti

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan berbagai instrumen hukum internasional, termasuk Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Meskipun Indonesia telah mengadopsi regulasi perlindungan pekerja migran, implementasi di negara tujuan kerap menghadapi hambatan, terutama dalam negara dengan sistem hukum yang tidak selaras dengan standar HAM internasional, seperti sistem Kafala di Timur Tengah. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan bahan kepustakaan sebagai sumber utama. Hasil analisis menunjukkan bahwa perjanjian bilateral yang ada antara Indonesia dan negara tujuan masih kurang efektif dalam memberikan perlindungan HAM yang memadai bagi pekerja migran. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelanggaran HAM ini meliputi ketergantungan penuh pada majikan melalui sistem Kafala, rendahnya pengawasan oleh pemerintah negara tujuan, keterbatasan akses terhadap bantuan hukum, dan rendahnya kesadaran pekerja migran terhadap hak-hak mereka. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan edukasi pra-keberangkatan, revisi perjanjian bilateral dengan sanksi yang lebih tegas, kolaborasi dengan organisasi internasional seperti ILO untuk pengawasan, dan penguatan peran perwakilan diplomatik di negara tujuan dalam menangani pelanggaran HAM.

Kata Kunci: Perlindungan Hak Asasi Manusia, Pekerja Migran Indonesia, Sistem Kafala, Perjanjian Bilateral, Regulasi Domestik, Instrumen Hukum Internasional, Edukasi Pra-Keberangkatan, Negara Tujuan, Diskriminasi, Eksploitasi.

PENDAHULUAN

Pekerja migran Indonesia memegang peran penting dalam perekonomian nasional melalui kontribusi remitansi yang signifikan terhadap pendapatan negara dan kesejahteraan keluarga mereka. Bank Indonesia melaporkan bahwa remitansi pekerja migran pada tahun 2021 mencapai Rp160 triliun, dan kontribusi ini menunjukkan pentingnya kelompok pekerja migran dalam menopang ekonomi nasional di tengah tantangan ekonomi global. Namun, di balik angka kontribusi tersebut, para pekerja migran, terutama mereka yang bekerja di sektor informal di negara-negara Asia Tenggara dan Timur Tengah, kerap menghadapi berbagai ancaman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang mereka miliki. Pelanggaran HAM yang dialami pekerja migran Indonesia meliputi kekerasan fisik dan psikologis, eksploitasi, diskriminasi, hingga minimnya akses terhadap layanan kesehatan dan bantuan hukum.¹

¹ Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Laporan Tahunan 2021 tentang Pekerja Migran, 2022.

Permasalahan yang dihadapi pekerja migran Indonesia di negara tujuan tidak terlepas dari posisi hukum dan kebijakan negara-negara tujuan pekerja migran tersebut, yang sering kali memiliki sistem hukum dan peraturan tenaga kerja yang tidak selaras dengan standar perlindungan HAM internasional. Sebagai contoh, Human Rights Watch pada tahun 2022 melaporkan bahwa pekerja migran, terutama yang bekerja di sektor domestik, sering kali dihadapkan pada praktik kerja berlebihan, penahanan dokumen, dan larangan berkomunikasi dengan keluarga. Praktik-praktik ini tidak hanya melanggar hak-hak dasar pekerja migran sebagai manusia, tetapi juga menunjukkan lemahnya implementasi HAM di negara tujuan.²

Perlindungan HAM bagi pekerja migran di negara tujuan telah diupayakan melalui berbagai instrumen hukum internasional yang diadopsi oleh Indonesia. Di antaranya adalah Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka, yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2012. Konvensi ini mengatur hak-hak mendasar pekerja migran, termasuk hak atas kondisi kerja yang adil, hak untuk bebas dari eksploitasi, dan hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Namun, meskipun ratifikasi telah dilakukan, implementasi perlindungan ini di negara tujuan masih terbatas. Dalam kasus-kasus tertentu, banyak pekerja migran yang masih mengalami diskriminasi dan tidak mendapatkan akses terhadap bantuan hukum saat berhadapan dengan masalah di negara tujuan. Menurut Amnesty International (2021), meskipun Indonesia telah memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja migran, kurangnya komitmen dari negara tujuan untuk mengadopsi standar perlindungan HAM yang sama menjadi kendala utama.³

Di Indonesia sendiri, perlindungan hukum bagi pekerja migran telah diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang ini menegaskan bahwa setiap pekerja migran Indonesia berhak mendapatkan perlindungan mulai dari tahap perekrutan, saat bekerja di luar negeri, hingga kembali ke tanah air. Pasal 5 Undang-Undang ini menyebutkan bahwa pemerintah bertanggung jawab memastikan keamanan, kesehatan, dan keselamatan pekerja migran dalam setiap tahap ketenagakerjaan mereka.⁴ Selain itu, Pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan perlindungan, termasuk dalam konteks

² Human Rights Watch. Conditions of Migrant Workers in the Middle East. 2022. <https://www.hrw.org/migrant-workers-conditions>.

³ Amnesty International. Human Rights Challenges for Indonesian Migrant Workers. Amnesty International, 2021. <https://www.amnesty.org/en/migrant-workers>

⁴ Republik Indonesia. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242.

ketenagakerjaan dan perlindungan HAM di luar negeri. Ini menunjukkan bahwa pekerja migran tidak hanya menjadi tanggung jawab negara pengirim, tetapi juga melibatkan peran penting negara tujuan dalam memastikan hak-hak pekerja migran terlindungi dan dihormati.

Meskipun kerangka hukum di Indonesia semakin kuat, penerapan perlindungan ini dalam konteks internasional sering kali terhambat oleh minimnya kerjasama bilateral yang efektif antara Indonesia dan negara tujuan. Menurut Kementerian Luar Negeri Indonesia (2022), hanya beberapa negara yang telah menandatangani perjanjian bilateral resmi dengan Indonesia terkait perlindungan pekerja migran. Hal ini berarti bahwa banyak pekerja migran Indonesia bekerja di negara yang tidak memiliki kerangka hukum jelas untuk melindungi HAM mereka, terutama di sektor informal seperti pekerja rumah tangga, di mana regulasi tenaga kerja sering kali tidak mencakup kondisi dan hak-hak mereka.⁵

Salah satu permasalahan mendasar adalah rendahnya kesadaran para pekerja migran terhadap hak-hak hukum mereka, yang berdampak pada minimnya laporan tentang pelanggaran yang dialami. Banyak pekerja migran yang, karena keterbatasan akses dan informasi, tidak melaporkan kasus-kasus pelanggaran HAM seperti penahanan dokumen, perbudakan upah, atau pelecehan fisik. Padahal, Pasal 33 dari Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 mengatur bahwa setiap pekerja migran berhak mengajukan keluhan dan mendapatkan bantuan hukum melalui kantor perwakilan Indonesia di negara tujuan. Namun, kurangnya pemahaman tentang hak ini dan hambatan administratif di negara tujuan sering kali membuat para pekerja tidak mendapatkan bantuan yang semestinya.⁶

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan HAM bagi pekerja migran Indonesia di negara tujuan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, baik dari sisi regulasi di negara tujuan maupun dari faktor internal seperti rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja migran itu sendiri. Meskipun berbagai undang-undang domestik dan instrumen hukum internasional telah diadopsi, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan kooperatif untuk memastikan perlindungan HAM bagi pekerja migran Indonesia dapat terlaksana dengan baik. Hal ini mencakup peningkatan kerjasama bilateral, penguatan peran perwakilan diplomatik, serta peningkatan kesadaran hak-hak hukum bagi para pekerja migran yang menjadi pilar penting dalam perekonomian nasional.

⁵ Kementerian Luar Negeri Indonesia. Kerjasama Bilateral Indonesia untuk Perlindungan Pekerja Migran. Jakarta: Kementerian Luar Negeri RI, 2022. <https://www.kemlu.go.id/bilateral-migrant-workers>

⁶ Republik Indonesia. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 33. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242.

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana regulasi hukum di Indonesia dan instrumen hukum internasional mengatur perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja migran Indonesia di negara tujuan?
2. Apa saja bentuk pelanggaran HAM yang dialami pekerja migran Indonesia di negara tujuan, dan faktor apa yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran tersebut?
3. Seberapa efektif implementasi perjanjian bilateral antara Indonesia dan negara tujuan dalam menjamin perlindungan HAM bagi pekerja migran?

METODE PENELITIAN

Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Berdasarkan definisi tersebut diatas, maka jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian tesis ini adalah penelitian hukum normatif, karena peneliti menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai data utama untuk menganalisis kasus, dan penulis tidak melakukan penelitian lapangan. Penelitian ini diteliti dengan menggunakan bahan pustaka (bahan sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN**A. Regulasi Hukum di Indonesia tentang Perlindungan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Migran**

Indonesia sebagai salah satu negara pengirim pekerja migran terbesar di dunia telah menetapkan berbagai regulasi untuk memastikan perlindungan hak-hak dasar pekerja migran, mulai dari sebelum keberangkatan hingga kepulangan ke tanah air. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan peraturan utama yang menjadi dasar hukum untuk melindungi hak-hak pekerja migran. Undang-undang ini menegaskan hak pekerja migran atas keamanan, kesehatan, keselamatan kerja, serta hak untuk mendapatkan bantuan hukum apabila terjadi permasalahan di negara tujuan. Pasal 5 UU No. 18 Tahun 2017, misalnya, menyatakan bahwa pekerja migran berhak atas perlindungan sebelum, selama, dan setelah bekerja di luar negeri, termasuk hak mendapatkan informasi yang memadai mengenai kontrak kerja, kondisi kerja, dan hukum negara tujuan yang relevan.⁸

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2007), 35.

⁸ Republik Indonesia. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242.

Selain itu, Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), yang dibentuk berdasarkan undang-undang ini, bertugas melindungi hak-hak pekerja migran melalui pengawasan terhadap perekrutan tenaga kerja serta memberikan izin bagi perusahaan penyalur tenaga kerja. BP2MI juga bertanggung jawab untuk melakukan edukasi dan pelatihan bagi pekerja migran sebelum keberangkatan agar mereka lebih siap dalam menghadapi kondisi di luar negeri dan memahami hak serta kewajiban mereka. Menurut BP2MI dalam laporan tahunannya pada 2022, peningkatan pengawasan terhadap agen penyalur tenaga kerja dan pelatihan pra-keberangkatan berhasil mengurangi kasus pelanggaran HAM terhadap pekerja migran di beberapa negara tujuan, meskipun tantangan masih ada di lapangan.⁹

Meskipun regulasi telah diatur secara komprehensif, pelaksanaannya di lapangan sering kali menghadapi tantangan besar. Sebagai contoh, banyak pekerja migran yang kurang memahami hak-hak mereka sehingga sulit melaporkan kasus-kasus pelanggaran. Selain itu, sistem hukum negara-negara tujuan pekerja migran sering kali tidak sejalan dengan prinsip-prinsip perlindungan HAM yang diatur di Indonesia, sehingga mempersulit upaya perlindungan. Sebagai tambahan, penanganan pelanggaran HAM seperti kekerasan, penahanan dokumen, dan penundaan pembayaran upah sering kali sulit dilakukan karena kurangnya akses terhadap layanan hukum di negara tujuan.¹⁰

B. Instrumen Hukum Internasional untuk Perlindungan Pekerja Migran

Perlindungan HAM bagi pekerja migran juga diatur secara komprehensif melalui berbagai instrumen hukum internasional yang diadopsi oleh Indonesia. Salah satu instrumen penting yang menjadi dasar hukum bagi pekerja migran Indonesia adalah Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka. Indonesia meratifikasi konvensi ini melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2012, yang menetapkan standar perlindungan HAM minimum bagi pekerja migran. Konvensi ini mencakup hak-hak seperti hak untuk mendapatkan upah yang layak, hak untuk tidak mengalami diskriminasi, hak atas akses layanan kesehatan, serta hak untuk mendapatkan bantuan hukum di negara tujuan.¹¹

⁹ BP2MI, Laporan Tahunan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2022, Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Jakarta, 2022.

¹⁰ Republik Indonesia. Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Ratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka.

¹¹ Human Rights Watch. "Exploitation of Migrant Workers in Middle East Labor Markets," 2021. <https://www.hrw.org/migrant-exploitation-2021>.

Konvensi ini juga menegaskan bahwa pekerja migran, terlepas dari status dokumentasi mereka, memiliki 0068ak untuk dilindungi dari diskriminasi dan perlakuan tidak manusiawi.¹² Perlindungan ini mencakup hak atas kondisi kerja yang layak, yang meliputi batasan jam kerja, upah minimum yang adil, serta kebebasan dari eksploitasi. Human Rights Watch dalam laporan tahun 2021 mencatat bahwa pelaksanaan konvensi ini masih menjadi tantangan di negara-negara tujuan, terutama di kawasan Timur Tengah, di mana banyak pekerja migran mengalami penahanan dokumen oleh majikan mereka, kekerasan fisik, dan kerja berlebihan tanpa kompensasi yang layak.¹³

Selain konvensi ini, Indonesia juga mengikuti standar-standar yang dikeluarkan oleh Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organization/ILO). Konvensi ILO No. 97 tentang Migrasi untuk Pekerjaan (Revised 1949) dan Konvensi ILO No. 143 tentang Pekerja Migran dalam Kondisi Buruh yang Tidak Layak (1975) adalah dua instrumen penting yang menjadi panduan perlindungan bagi pekerja migran. Meskipun Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 143, Indonesia mengacu pada prinsip-prinsip yang terkandung dalam konvensi tersebut untuk meningkatkan perlindungan pekerja migran.¹⁴ Konvensi ILO ini menekankan perlunya kesetaraan dalam upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja antara pekerja migran dan pekerja lokal. International Labour Organization dalam laporan tahunan 2021 menekankan pentingnya penerapan standar internasional untuk mengurangi kasus eksploitasi, khususnya dalam sektor rumah tangga yang menjadi area kerja paling rentan bagi pekerja migran.¹⁵

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (Universal Declaration of Human Rights) juga memberikan landasan hukum bagi perlindungan hak-hak pekerja migran. Pasal 23 dan 24 Deklarasi ini menegaskan bahwa setiap orang berhak atas kondisi kerja yang layak, upah yang adil, serta hak atas waktu istirahat yang memadai.¹⁶ Deklarasi ini berlaku secara universal dan berfungsi sebagai panduan bagi negara-negara tujuan untuk melindungi hak-hak pekerja

¹² Amnesty International. *Perlindungan Pekerja Migran di Asia Timur dan Timur Tengah*. Amnesty International, 2021. <https://www.amnesty.org/en/documents/asia-migrant-workers-2021>.

¹³ International Labour Organization. *ILO Conventions No. 97 and No. 143 on Migrant Workers*, Geneva: ILO, 2021.

¹⁴ International Labour Organization. *Annual Report on Labour Standards and Migrant Workers*, Geneva: ILO, 2021.

¹⁵ United Nations, *Universal Declaration of Human Rights*, Articles 23-24, 1948. Accessed at <https://www.un.org/udhr>.

¹⁶ Kementerian Luar Negeri Indonesia, *Perjanjian Bilateral Perlindungan Pekerja Migran*, 2022.

migran, yang sering kali bekerja dalam kondisi berisiko tinggi tanpa perlindungan hukum yang memadai.

C. Bentuk-Bentuk Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Dialami Pekerja Migran Indonesia di Negara Tujuan

Pekerja migran Indonesia, terutama mereka yang bekerja di sektor informal seperti pekerja rumah tangga dan buruh konstruksi di negara-negara Asia dan Timur Tengah, seringkali menghadapi berbagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia (HAM) yang signifikan. Beberapa bentuk pelanggaran ini mencakup eksploitasi tenaga kerja, pelecehan fisik dan seksual, penahanan dokumen pribadi, gaji yang tidak dibayar atau dipotong secara sepihak, serta kondisi kerja yang tidak aman dan melanggar standar minimum hak pekerja. Meskipun pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk melindungi pekerja migran melalui undang-undang dan perjanjian bilateral, pelanggaran HAM terhadap pekerja migran tetap menjadi masalah serius yang memerlukan perhatian khusus.

1. Eksploitasi Tenaga Kerja dan Jam Kerja yang Berlebihan

Salah satu bentuk pelanggaran yang paling umum dialami oleh pekerja migran Indonesia adalah eksploitasi tenaga kerja, khususnya terkait dengan jam kerja yang berlebihan tanpa kompensasi yang sesuai. Banyak pekerja migran di sektor informal dihadapkan pada tuntutan kerja hingga 16 jam per hari, sering kali tanpa hari libur, yang melanggar standar ILO tentang waktu kerja yang layak.¹⁷ Laporan Human Rights Watch pada 2021 menyebutkan bahwa di negara-negara seperti Arab Saudi dan Uni Emirat Arab, majikan sering kali mengabaikan peraturan ketenagakerjaan terkait jam kerja, dan pekerja migran kerap dipaksa untuk bekerja di luar batas waktu yang diizinkan.¹⁸ Kondisi ini berujung pada kelelahan ekstrem dan dampak kesehatan yang serius, termasuk gangguan fisik dan mental akibat tekanan kerja yang berat.

2. Kekerasan Fisik dan Pelecehan Seksual

Kekerasan fisik dan pelecehan seksual merupakan bentuk pelanggaran HAM lainnya yang kerap dialami oleh pekerja migran, terutama pekerja rumah tangga yang tinggal bersama majikan. Studi Amnesty International pada tahun 2022 menunjukkan bahwa pekerja migran

¹⁷ International Labour Organization (ILO), *Working Hours, Wage, and Standards for Migrant Workers*, Geneva: ILO, 2021.

¹⁸ Human Rights Watch, *Labour Exploitation and Excessive Working Hours for Migrant Workers in the Gulf States*, 2021. <https://www.hrw.org/migrant-labor-abuse-2021>.

Indonesia yang bekerja di sektor domestik rentan mengalami kekerasan fisik dan pelecehan seksual dari majikan atau anggota keluarga majikan. Karena pekerja rumah tangga sering kali tinggal di tempat kerja, mereka memiliki sedikit atau tidak ada akses ke perlindungan, dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan atau dideportasi sering kali mencegah mereka untuk melaporkan kejadian tersebut.¹⁹

3. Penahanan Dokumen Pribadi

Penahanan dokumen pribadi, terutama paspor, adalah salah satu pelanggaran HAM yang paling umum terhadap pekerja migran. Di beberapa negara, seperti Arab Saudi dan Kuwait, sistem sponsor Kafala memungkinkan majikan untuk menahan paspor pekerja migran sebagai bentuk kendali. Tanpa paspor, pekerja migran tidak dapat meninggalkan tempat kerja atau melaporkan pelanggaran yang mereka alami, yang menyebabkan mereka terjebak dalam kondisi kerja yang eksploitatif. Berdasarkan laporan dari International Labour Organization (ILO) pada 2021, lebih dari 70% pekerja migran di Timur Tengah mengalami penahanan paspor, yang membuat mereka tidak bisa berpindah pekerjaan atau kembali ke negara asal.²⁰ Sistem Kafala memperburuk ketergantungan pekerja migran terhadap majikan dan membatasi hak dasar mereka untuk bergerak bebas.

4. Gaji yang Tidak Dibayar atau Dipotong Sepihak

Tidak sedikit pekerja migran yang mengalami pelanggaran dalam bentuk gaji yang tidak dibayar tepat waktu atau dipotong secara sepihak. Praktik ini sering kali terjadi pada pekerja rumah tangga, yang tidak termasuk dalam undang-undang ketenagakerjaan negara tujuan. Laporan dari Kementerian Luar Negeri Indonesia tahun 2022 mengungkapkan bahwa kasus-kasus gaji yang tidak dibayar mencapai lebih dari 30% dari total pengaduan yang diterima oleh perwakilan Indonesia di negara tujuan.²¹ Beberapa pekerja juga menghadapi pemotongan gaji tanpa pemberitahuan atau alasan yang jelas, yang melanggar hak mereka untuk menerima upah penuh atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

5. Kondisi Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Layak

¹⁹ Amnesty International, *Gender-Based Violence against Migrant Domestic Workers*, 2022. <https://www.amnesty.org/en/gender-violence-migrants-2022>.

²⁰ International Labour Organization (ILO), *The Kafala System and Passport Retention in the Middle East*, Geneva: ILO, 2021. <https://www.ilo.org/kafala-passport-2021>.

²¹ Kementerian Luar Negeri Indonesia, *Laporan Perlindungan Hak Pekerja Migran Tahun 2022*, Jakarta: Kementerian Luar Negeri, 2022.

Kondisi kerja yang tidak aman, seperti tidak adanya peralatan pelindung diri atau standar keselamatan, juga sering dialami oleh pekerja migran di sektor konstruksi atau pekerjaan berat lainnya. Laporan BP2MI pada tahun 2022 mengindikasikan bahwa banyak pekerja migran Indonesia yang bekerja di sektor konstruksi di negara-negara seperti Malaysia dan Qatar tidak diberikan peralatan keselamatan dasar, seperti helm atau sepatu pelindung, yang meningkatkan risiko cedera kerja.²² Selain itu, beberapa pekerja ditempatkan di tempat tinggal yang tidak layak, dengan sanitasi yang buruk dan fasilitas dasar yang tidak memadai, yang melanggar hak mereka atas kondisi kerja yang sehat.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Migran

1. Sistem Kafala dan Ketergantungan pada Majikan

Sistem Kafala, yang diterapkan di beberapa negara Timur Tengah seperti Arab Saudi dan Kuwait, menempatkan pekerja migran dalam posisi ketergantungan penuh terhadap majikan, karena mereka tidak dapat berpindah pekerjaan atau meninggalkan negara tanpa izin majikan. Sistem ini memperburuk risiko pelanggaran HAM, karena majikan memiliki kendali penuh terhadap kondisi kerja dan kehidupan pribadi pekerja. Human Rights Watch pada 2021 melaporkan bahwa sistem Kafala memungkinkan majikan untuk menahan paspor, menetapkan jam kerja berlebihan, dan memutuskan hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak.²³ Tanpa regulasi yang ketat, sistem ini sering disalahgunakan, dan pekerja migran yang mengalami pelanggaran tidak memiliki akses terhadap perlindungan hukum yang memadai.

2. Kurangnya Pengawasan Pemerintah Negara Tujuan

Kurangnya regulasi dan pengawasan dari pemerintah di negara tujuan juga mempengaruhi tingginya tingkat pelanggaran HAM terhadap pekerja migran. Beberapa negara tujuan pekerja migran, terutama di Timur Tengah dan Asia, memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang tidak mencakup pekerja di sektor informal seperti pekerja rumah tangga. Amnesty International pada tahun 2021 mencatat bahwa pekerja migran yang bekerja di sektor domestik sering kali tidak termasuk dalam undang-undang ketenagakerjaan negara tujuan,

²² Kementerian Luar Negeri Indonesia, Laporan Perlindungan Hak Pekerja Migran Tahun 2022, Jakarta: Kementerian Luar Negeri, 2022.

²³ Human Rights Watch, *Exploitation of Migrant Workers under the Kafala System*, 2021. <https://www.hrw.org/exploitation-kafala-2021>.

sehingga majikan dapat memperlakukan mereka dengan semena-mena tanpa ada konsekuensi hukum.²⁴

3. Keterbatasan Akses terhadap Bantuan Hukum dan Konsuler

Pekerja migran sering kali mengalami kesulitan dalam mengakses bantuan hukum dan konsuler, terutama jika mereka bekerja di daerah terpencil atau tidak dapat meninggalkan rumah majikan. Menurut Kementerian Luar Negeri Indonesia pada tahun 2022, perwakilan Indonesia di negara tujuan sering kali menerima laporan pelanggaran yang terlambat karena pekerja migran tidak memiliki akses ke fasilitas konsuler atau layanan bantuan hukum setempat.²⁵ Situasi ini semakin diperburuk oleh adanya hambatan bahasa dan ketakutan akan deportasi, yang membuat pekerja migran ragu untuk melaporkan pelanggaran yang mereka alami.

4. Kurangnya Kesadaran Hak di Kalangan Pekerja Migran

Banyak pekerja migran yang kurang memahami hak-hak mereka sehingga sulit untuk melaporkan pelanggaran atau mencari bantuan. Berdasarkan penelitian dari BP2MI pada tahun 2021, edukasi pra-keberangkatan yang diberikan kepada pekerja migran sering kali tidak cukup untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang hak-hak dasar dan prosedur bantuan hukum di negara tujuan.²⁶ Akibatnya, banyak pekerja migran yang tidak tahu ke mana mereka harus melapor saat menghadapi pelanggaran hak atau masalah ketenagakerjaan lainnya.

5. Perjanjian Bilateral yang Belum Optimal

Meskipun pemerintah Indonesia telah mengadakan perjanjian bilateral dengan beberapa negara tujuan untuk meningkatkan perlindungan HAM bagi pekerja migran, implementasi perjanjian ini sering kali belum optimal. Menurut Kementerian Tenaga Kerja Indonesia pada tahun 2022, beberapa perjanjian bilateral tidak memiliki mekanisme pengawasan yang ketat untuk memastikan hak-hak pekerja migran terlindungi di negara tujuan.²⁷ Beberapa negara tujuan juga belum memiliki komitmen yang kuat dalam menegakkan hak-hak pekerja migran, yang menyebabkan pelanggaran HAM tetap tinggi meskipun ada perjanjian bilateral.

²⁴ Amnesty International, *Labour Rights for Domestic Migrant Workers in Southeast Asia*, 2021. <https://www.amnesty.org/en/labour-rights-domestic-2021>.

²⁵ Kementerian Luar Negeri Indonesia, *Laporan Konsuler Terkait Perlindungan Pekerja Migran Tahun 2022*, Jakarta: Kementerian Luar Negeri, 2022.

²⁶ BP2MI, *Edukasi Hak Pekerja Migran dalam Program Pra-Keberangkatan Tahun 2021*, Jakarta: BP2MI, 2021.

²⁷ Kementerian Tenaga Kerja Indonesia, *Implementasi Perjanjian Bilateral untuk Perlindungan Pekerja Migran Tahun 2022*, Jakarta: Kemenaker, 2022.

E. Efektivitas Implementasi Perjanjian Bilateral antara Indonesia dan Negara Tujuan dalam Perlindungan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Migran

Perjanjian bilateral antara Indonesia dan negara-negara tujuan pekerja migran adalah instrumen yang dirancang untuk memastikan perlindungan HAM bagi pekerja migran, terutama dalam sektor-sektor yang rentan terhadap eksploitasi, seperti pekerja rumah tangga. Perjanjian ini pada umumnya berisi ketentuan yang mengatur hak-hak pekerja, termasuk upah yang layak, hak untuk waktu istirahat, dan akses pada perlindungan hukum di negara tujuan. Walaupun terdapat beberapa capaian positif dari perjanjian bilateral ini, implementasinya di negara tujuan kerap menghadapi kendala yang cukup kompleks.

1. Isi dan Cakupan Perjanjian Bilateral: Standar Perlindungan Dasar bagi Pekerja Migran

Dalam perjanjian bilateral antara Indonesia dan negara-negara tujuan utama, seperti Malaysia, Arab Saudi, dan Singapura, diatur hak-hak dasar pekerja migran. Ketentuan ini mencakup perlindungan terhadap kekerasan fisik, jaminan upah minimum, dan kewajiban majikan untuk tidak menahan dokumen pekerja migran, seperti paspor. Pada perjanjian dengan Malaysia, misalnya, pekerja migran domestik Indonesia dijamin mendapatkan satu hari libur setiap minggu dan memiliki hak atas upah yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan setempat.²⁸ Perjanjian ini bertujuan untuk mencegah eksploitasi dan melindungi pekerja migran Indonesia dari praktik-praktik diskriminatif.

Namun, cakupan perjanjian bilateral sering kali terbatas, khususnya dalam hal pengaturan sanksi bagi pelanggar. Pada banyak perjanjian, tidak dijabarkan secara spesifik mengenai sanksi yang tegas bagi majikan yang melanggar ketentuan, sehingga pelaksanaan di lapangan sangat bergantung pada hukum ketenagakerjaan negara tujuan. Di negara-negara dengan sistem sponsor Kafala, seperti Arab Saudi dan Qatar, praktik penahanan dokumen masih berlangsung secara luas. Sistem Kafala memberi majikan hak penuh untuk menahan dokumen pekerja sebagai kontrol atas status izin tinggal mereka, sehingga pekerja migran kehilangan kendali atas mobilitas dan terjebak dalam kondisi yang rawan pelanggaran HAM.²⁹

Selain itu, perjanjian bilateral umumnya tidak mengatur hak-hak spesifik yang dapat digunakan pekerja migran sebagai dasar dalam melaporkan pelanggaran HAM. Ketentuan-ketentuan yang ada hanya mencakup hak dasar, tanpa mendefinisikan prosedur konkret atau

²⁸ Kementerian Luar Negeri Indonesia. Laporan Perlindungan Pekerja Migran. Jakarta: Kementerian Luar Negeri, 2022.

²⁹ Human Rights Watch. The Kafala System and Migrant Worker Rights. New York: Human Rights Watch, 2021.

mekanisme aduan yang jelas jika hak mereka dilanggar. Ini menjadi tantangan besar bagi pekerja migran, terutama yang bekerja di sektor domestik, di mana pelanggaran sulit diawasi secara langsung oleh otoritas setempat atau pihak perwakilan Indonesia.

2. Tantangan Implementasi dan Pengawasan di Lapangan

Implementasi perjanjian bilateral menghadapi kendala signifikan dalam hal pengawasan dan penegakan. Di banyak negara tujuan, terutama di Timur Tengah dan Asia, terdapat keterbatasan dalam regulasi ketenagakerjaan yang mencakup pekerja domestik. Misalnya, di Arab Saudi dan Uni Emirat Arab, regulasi ketenagakerjaan hanya berlaku untuk sektor formal, sementara sektor domestik sering kali dikecualikan. Amnesty International mencatat bahwa kurangnya undang-undang yang mengatur sektor domestik membuat majikan merasa tidak perlu terikat dengan perjanjian bilateral. Kondisi ini berkontribusi pada tingginya angka pelanggaran seperti penahanan upah, kekerasan fisik, dan pelecehan seksual.³⁰

Pengawasan oleh perwakilan diplomatik Indonesia di negara tujuan juga menghadapi keterbatasan sumber daya. Kedutaan besar dan konsulat Indonesia di negara tujuan biasanya memiliki tim perlindungan pekerja migran, namun jumlah staf yang terbatas dan anggaran yang minim sering kali membuat penanganan kasus menjadi lambat atau tidak maksimal. Dalam situasi seperti ini, banyak pekerja migran enggan melaporkan pelanggaran yang mereka alami karena merasa tidak ada jaminan perlindungan atau tindak lanjut yang memadai.

Sebagai tambahan, keterbatasan akses komunikasi yang dialami pekerja migran di negara tujuan, khususnya di sektor domestik, juga mempersulit mereka dalam menyampaikan keluhan atau mencari pertolongan. Banyak pekerja domestik tinggal di rumah majikan mereka dengan akses yang sangat terbatas pada perangkat komunikasi, yang mengakibatkan pelanggaran HAM sering kali terjadi tanpa sepengetahuan pihak berwenang atau pihak kedutaan.

3. Efektivitas Perjanjian di Negara yang Menggunakan Sistem Kafala

Efektivitas perjanjian bilateral di negara-negara yang menggunakan sistem Kafala masih sangat terbatas. Sistem Kafala, yang diterapkan di beberapa negara Timur Tengah seperti Qatar, Arab Saudi, dan Kuwait, memberikan kendali penuh kepada majikan atas pekerja migran, termasuk hak untuk menahan paspor dan izin tinggal pekerja. Dalam praktiknya, hal ini membuat pekerja migran sangat rentan terhadap eksploitasi dan pelecehan, karena mereka

³⁰ Amnesty International. *Labour Rights and Domestic Migrant Workers*. London: Amnesty International, 2021.

tidak memiliki kebebasan untuk berpindah pekerjaan atau pulang ke negara asal tanpa izin dari majikan.³¹

Meskipun perjanjian bilateral antara Indonesia dan negara-negara pengguna Kafala berisi ketentuan untuk melindungi pekerja migran dari praktik-praktik yang tidak manusiawi, pada kenyataannya, ketentuan tersebut tidak dapat menghapus kontrol penuh majikan di bawah sistem Kafala. Majikan yang memiliki kendali penuh atas status izin tinggal pekerja migran sering kali memanfaatkan sistem ini untuk menahan dokumen pekerja, sehingga pekerja migran tidak dapat melapor atau melarikan diri dari kondisi kerja yang abusif. Amnesty International dalam laporan tahun 2021 menyatakan bahwa perubahan dalam sistem Kafala yang diterapkan di beberapa negara Timur Tengah masih sangat terbatas dan belum mampu memberikan perlindungan penuh bagi pekerja migran.³²

4. Perlunya Revisi dan Penguatan Perjanjian Bilateral

Beberapa pakar HAM menyarankan agar perjanjian bilateral perlu diperbarui dan diperkuat dengan ketentuan yang lebih tegas. Menurut Suparman Marzuki, seorang pakar ketenagakerjaan, ketentuan dalam perjanjian bilateral harus lebih jelas dalam mendefinisikan hak dan kewajiban bagi majikan, serta mencakup sanksi yang lebih kuat untuk pelanggaran. Perjanjian ini juga perlu memuat kewajiban bagi negara tujuan untuk melindungi pekerja migran melalui regulasi ketenagakerjaan yang menyeluruh. Upaya ini akan mendorong negara tujuan untuk lebih serius dalam melindungi pekerja migran, terutama di sektor domestik yang rentan terhadap eksploitasi.³³

Revisi perjanjian bilateral yang mencakup kerja sama pemantauan dengan organisasi internasional seperti Organisasi Buruh Internasional (ILO) juga dianggap dapat memperkuat pengawasan atas implementasi perjanjian. Kerja sama ini penting untuk memastikan negara tujuan mengikuti standar HAM internasional yang telah ditetapkan, termasuk kebebasan pekerja migran untuk menyimpan dokumen mereka dan hak mereka untuk melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut. Dengan pengawasan dari ILO, perjanjian bilateral dapat lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja migran.

³¹ BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia). *Perlindungan Konsuler bagi Pekerja Migran*. Jakarta: BP2MI, 2022.

³² Amnesty International. *Exploitation and Abuse in the Kafala System*. London: Amnesty International, 2021.

³³ International Labour Organization (ILO). *Ensuring Rights for Migrant Workers: Collaboration and Policy Development*. Geneva: ILO, 2021.

5. Upaya Pemerintah Indonesia dalam Meningkatkan Implementasi Perjanjian Bilateral

Pemerintah Indonesia juga telah melakukan upaya untuk meningkatkan efektivitas implementasi perjanjian bilateral melalui edukasi pra-keberangkatan bagi calon pekerja migran. BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia) menyelenggarakan program pelatihan pra-keberangkatan yang bertujuan untuk membekali calon pekerja migran dengan informasi tentang hak-hak mereka di negara tujuan serta cara melaporkan pelanggaran. Laporan tahunan BP2MI pada 2022 mencatat bahwa peningkatan edukasi ini telah berhasil membuat pekerja migran lebih sadar akan hak-hak mereka dan lebih siap menghadapi situasi di negara tujuan.³⁴

Selain edukasi, pemerintah Indonesia juga melakukan pendekatan diplomatik untuk memperkuat perlindungan pekerja migran di negara tujuan. Pada perjanjian bilateral dengan Malaysia, pemerintah Indonesia berhasil memasukkan ketentuan tambahan seperti hak akses pada layanan kesehatan dan waktu istirahat yang lebih jelas bagi pekerja domestik. Di negara-negara seperti Arab Saudi, pemerintah Indonesia terus mendorong reformasi sistem Kafala agar pekerja migran memiliki kebebasan lebih dalam berpindah pekerjaan dan mengakses bantuan hukum jika diperlukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan mengenai perlindungan HAM bagi pekerja migran Indonesia di negara tujuan, terdapat beberapa kesimpulan utama. Pertama, meskipun Indonesia memiliki regulasi yang cukup komprehensif dalam melindungi pekerja migran melalui Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 dan ratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran, penerapan perlindungan ini di negara tujuan masih terbatas. Perbedaan sistem hukum dan kebijakan di negara tujuan, seperti penerapan sistem Kafala di beberapa negara Timur Tengah, menciptakan kendala dalam menjamin perlindungan HAM bagi pekerja migran Indonesia, terutama mereka yang berada di sektor informal seperti pekerja domestik.

Kedua, perjanjian bilateral antara Indonesia dan negara-negara tujuan pekerja migran memang telah membantu dalam mengatur hak-hak dasar pekerja migran, namun efektivitas implementasinya sangat bervariasi dan bergantung pada komitmen negara tujuan. Kendala

³⁴ BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia). Laporan Tahunan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jakarta: BP2MI, 2022.

dalam hal pengawasan, kekurangan regulasi di sektor domestik, serta kontrol berlebihan dari majikan melalui penahanan dokumen pekerja, menjadi tantangan besar dalam melindungi pekerja migran dari pelanggaran HAM. Meskipun terdapat beberapa capaian positif, implementasi perjanjian bilateral masih menghadapi banyak tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja migran Indonesia.

Ketiga, rendahnya kesadaran pekerja migran mengenai hak-hak hukum mereka, serta keterbatasan akses terhadap bantuan hukum dan layanan konsuler, turut menjadi faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat pelanggaran HAM di negara tujuan. Edukasi pra-keberangkatan dari BP2MI memang telah memberikan pemahaman kepada pekerja migran, namun diperlukan peningkatan dalam pelaksanaan dan perluasan edukasi ini, agar para pekerja migran benar-benar memahami hak-hak mereka dan dapat melindungi diri dari eksploitasi.

B. Saran

1. Peningkatan Edukasi dan Kesadaran Hukum

Perkuat edukasi pra-keberangkatan bagi calon pekerja migran tentang hak-hak mereka dan prosedur pelaporan pelanggaran di negara tujuan.

2. Revisi dan Penguatan Perjanjian Bilateral

Revisi perjanjian bilateral dengan negara tujuan agar mencakup sanksi tegas bagi pelanggaran HAM dan standar kerja yang setara dengan hukum internasional.

3. Kolaborasi dengan Organisasi Internasional

Tingkatkan kerja sama dengan ILO dan LSM untuk pengawasan perlindungan HAM bagi pekerja migran di negara tujuan.

4. Penguatan Peran Perwakilan Diplomatik

Tambahkan sumber daya di perwakilan diplomatik untuk membantu pekerja migran, terutama dalam menangani keluhan dan memberikan dukungan langsung

DAFTAR PUSTAKA

Amnesty International. "Labour Rights for Domestic Migrant Workers in Southeast Asia."

Amnesty International Journal of Human Rights Studies, 2021. <https://www.amnesty.org/en/labour-rights-domestic-2021>.

Human Rights Watch. "Exploitation of Migrant Workers in Middle East Labor Markets."

Journal of Migrant Labor and Human Rights, 2021. <https://www.hrw.org/migrant-exploitation-2021>.

- International Labour Organization (ILO). "The Kafala System and Its Impact on Migrant Workers' Rights." *International Journal of Labour and Social Policy*, 2021. <https://www.ilo.org/kafala-impact-2021>.
- ILO. "Working Hours, Wages, and Standards for Migrant Workers: A Comparative Study." *Journal of Global Labour Standards*, 2021.
- Amnesty International. "Human Rights Challenges for Indonesian Migrant Workers." *Journal of Migrant Studies and Policy*, 2021. <https://www.amnesty.org/en/migrant-workers-challenges>.
- BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia). "The Role of Pre-Departure Training in Migrant Worker Protection." *Indonesian Journal of Migration and Human Rights Studies*, 2021.
- Human Rights Watch. "The Kafala System and Migrant Worker Rights in the Gulf States." *Middle Eastern Studies Journal*, 2021.
- International Labour Organization. "Annual Report on Labour Standards and Migrant Workers." *ILO Global Standards Report*, 2021.
- Kementerian Luar Negeri Indonesia. "Bilateral Agreements and the Protection of Indonesian Migrant Workers: An Analysis." *Indonesian Journal of International Relations and Human Rights*, 2022.
- Amnesty International. "Gender-Based Violence against Migrant Domestic Workers: Case Studies in Southeast Asia." *Asian Journal of Gender and Human Rights*, 2022. <https://www.amnesty.org/en/gender-violence-migrants-2022>.
- BP2MI. "Perlindungan Konsuler bagi Pekerja Migran Indonesia di Negara Tujuan." *Indonesian Journal of Consular Affairs*, 2022.
- Kementerian Tenaga Kerja Indonesia. "Implementasi Perjanjian Bilateral untuk Perlindungan Pekerja Migran." *Journal of Indonesian Labour Policy*, 2022.
- Amnesty International. "Exploitation and Abuse in the Kafala System: A Global Perspective." *Journal of Human Rights in Migration*, 2021.
- Human Rights Watch. "Labour Exploitation and Excessive Working Hours for Migrant Workers in the Gulf States." *Journal of Middle Eastern Labour Issues*, 2021. <https://www.hrw.org/migrant-labor-abuse-2021>.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2007), 35.

ILO. "Ensuring Rights for Migrant Workers: Collaboration and Policy Development." ILO Labour Standards Journal, 2021