

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Migrasi bukan hal yang baru dalam sejarah manusia. Migrasi terjadi serta merta sejak manusia dilahirkan di dunia. Oleh karena itu, secara harfiah dapat dikatakan bahwa fenomena migrasi muncul karena kehendak manusia untuk selalu bebas bergerak demi mencari peluang hidup yang terbaik dalam aspek politik, ekonomi, budaya, kesehatan, hukum dan aspek lainnya pada masa mendatang.¹

Migrasi merupakan fenomena global dan tantangan penting di abad ke-21. Hal ini sangat relevan bagi Indonesia, yang merupakan salah satu negara pengirim dari lebih 6 juta pekerja migran yang bekerja di wilayah Asia Pasifik dan Timur Tengah.² Tenaga kerja berperan sebagai motor pembangunan dan ekonomi, baik secara individu maupun kelompok. Di Indonesia, tenaga kerja merupakan salah satu pilar utama dalam kegiatan ekonomi dan merupakan sumber daya yang melimpah. Hal ini dapat dilihat dari tingginya angka pengangguran di negara ini serta terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia.

Pekerjaan memiliki peranan yang sangat signifikan dalam kehidupan manusia, sehingga setiap orang membutuhkannya. Pekerjaan dapat diartikan sebagai sumber pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga. Selain itu, pekerjaan juga berfungsi sebagai sarana untuk mewujudkan potensi diri, sehingga seseorang merasa hidupnya lebih berarti bagi dirinya sendiri, keluarganya, dan masyarakat di sekelilingnya. Oleh

¹ Wahyudi Ridwan, Risca Dwi Ambarsari, Safitri Wisnu Wardhani, *Evaluasi pelayanan migrasi ketenagakerjaan antara aturan dan pelaksanaan*, (Jaksel: Jaringan Buruh Migran a/n The Institute of Ecosoc Rights, 2018), hlm. 1.

² Maharani Astrid, Bara Berlian, Muhammad Hafiz, Ridwan Wahyudi, Savitri Wisnuwardhani, Wike Devi, *evaluasi rekomendasi AFML (ASEAN forum migrant labour*, (Jakarta pusat: Human Rights Working Group (HRWG), 2017), hlm. 5.

karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.³

Bekerja adalah hak asasi manusia, sehingga negara diharapkan untuk aktif memberikan perlindungan kepada warganya. Semua tenaga kerja berhak mendapatkan hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Salah satu peluang yang sering dimanfaatkan oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah bekerja di luar negeri, di mana umumnya mereka memperoleh penghasilan yang lebih baik dibandingkan dengan di tanah air.⁴

Faktor utama yang mendorong seseorang untuk menjadi TKI adalah tawaran upah yang tinggi. Ketidakstabilan ekonomi di negara asal dan prospek pendapatan yang lebih besar di negara tujuan menjadi pendorong utama mobilitas tenaga kerja internasional. Peningkatan pendapatan di negara-negara berkembang memberi dorongan kepada penduduknya untuk mencari peluang kerja di luar batas negara. Selain itu, informasi global dan kemudahan transportasi juga berkontribusi pada peningkatan mobilitas tenaga kerja di tingkat internasional.

Setiap tahun, sekitar 450.000 warga negara Indonesia (WNI) berangkat ke luar negeri untuk bekerja. Dari total lebih dari empat juta WNI yang bekerja di luar negeri, sekitar 70 persen adalah perempuan, dengan sebagian besar di antaranya bekerja di sektor domestik. Diperkirakan bahwa sekitar 60 persen dari jumlah tersebut dikirim tanpa mengikuti prosedur yang sah atau secara ilegal. Proses pengiriman pekerja Indonesia ke negara lain belum didukung oleh sistem penempatan dan perlindungan yang kuat dan menyeluruh, sehingga tidak sepenuhnya mampu menangani masalah yang dihadapi oleh calon tenaga kerja Indonesia di Malaysia.⁵

³ Adharinalti, "perlindungan terhadap tenaga kerja irreguar di luar negeri", No.1 Vol.1 Tahun 2012, hlm.158.

⁴ Rumbadi, R. *Peran Dan Tanggungjawab Kementerian Luar Negeri Melindungi Wni Dan Tki Di Luar Negeri*, Jurnal Dimensi, 2017, 6(2). hlm. 7.

⁵ Naskah tentang TKI yang disusun oleh Ecosoc Rights dkk., Jakarta, 2010, di akses pada 5 Desember 2023.

Penempatan TKI ke luar negeri tidak hanya merupakan solusi untuk mengatasi masalah pengangguran tetapi juga dapat meningkatkan pendapatan devisa negara. Kesempatan kerja di luar negeri, yang menawarkan penghasilan yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan penghasilan domestik, menjadi daya tarik utama bagi tenaga kerja Indonesia. Untuk mengatur perlindungan dan penempatan TKI di luar negeri, pemerintah pada tanggal 18 Oktober 2004 mengesahkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (UU PPTKILN).⁶

Lemahnya sistem perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, mengakibatkan terjadinya peningkatan kasus upah yang tidak dibayarkan. Seperti kasus yang di alami oleh salah satu tenaga kerja Indonesia di luar negeri pada tanggal 01 Oktober 2018 gaji tenaga kerja asal Indonesia tidak di bayarkan selama 11 tahun, tenaga kerja tersebut baru mendapatkan gaji dari majikannya setelah kabur, majikannya tersebut tidak membayarkan haknya sejak tahun 2007. Tenaga kerja tersebut hanya mendapat RM46.000 dari total hak gajinya sebesar RM 110.000 gaji itu pun hanya dia dapatkan setelah kabur.⁷ Dalam kasus lain yang juga terjadi pada tahun 2022 tenaga kerja Indonesia di Malaysia yang hak upahnya tidak di bayarkan selama 9 tahun. Tidak hanya itu tenaga kerja tersebut juga mengalami tindak kekerasan dan kerja paksa.⁸

Suatu perjanjian kerja timbul akibat dari adanya hubungan kerja oleh majikan dan buruh. Pasal 1 angka 15 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa: perintah, pekerjaan dan upah merupakan unsur dari perjanjian kerja yang timbul karena suatu hubungan kerja. Apabila sudah sah dan mengikat kedua belah pihak dalam perjanjian tersebut yang

⁶ Ratih Probosiwi “Analisis Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri”, Jurnal universitas gadjah mada, Vol.5 No. 2 (Agustus, 2016), 203. Di akses 5 Desember 2023.

⁷ <https://news.detik.com/berita/d-4237709/tki-di-malaysia-baru-dapat-gaji-setelah-11-tahun-tak-dibayar-majikan/> Diakses pada tanggal 4 Desember 2023

⁸ <https://www.krjogja.com/internasional/1242478557/majikan-di-malaysia-bebas-usai-tak-gaji-tki-asal-ntt-9-tahun-kok-bisa/> Diakses pada tanggal 4 Desember 2023

mencatumkan pekerjaan dan upah yang telah di sepakati merupakan contoh perjanjian kerja konsensual.⁹

Meningkatnya kasus upah yang tidak di bayarkan tersebut berasal dari dua hal yaitu, perjanjian atau kontrak kerja yang di rusak atau tidak di patuhi oleh majikan bagi yang berangkat secara resmi dan tenaga kerja Indonesia yang di berangkatkan secara illegal atau tidak resmi oleh oknum perusahaan swasta. Walaupun prosedur pemberangkatan mereka berbeda namun keduanya memiliki persamaan yaitu melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Sebagai langkah untuk melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri, pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) telah menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang-undang ini, serta prinsip-prinsip hukum internasional, menyatakan bahwa negara pengirim memiliki kewajiban untuk melindungi warganya di luar negeri jika terjadi pelanggaran hukum internasional. Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 2013 mengenai perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, untuk mengoptimalkan upaya perlindungan tersebut. Untuk memperkuat peran dan fungsi Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, pemerintah kemudian merancang Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Kebijakan terakhir yang dikeluarkan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri yaitu Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri¹⁰ ditujukan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 huruf (e) yang berbunyi “memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan,” Pasal 55 bagian (5) huruf (e) tentang perjanjian kerja serta perlindungan hak-hak tenaga kerja

⁹ Subekti. Pokok-Pokok hukum Perdata. Jakarta: Intermasa, 1994.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 (PPTKILN) yang memerintahkan setiap tenaga kerja Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Meskipun kebijakan-kebijakan tersebut telah diterapkan untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, masih ada pihak-pihak yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Salah satunya adalah Pasal 6 huruf (f) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, yang menyatakan bahwa tenaga kerja harus memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan antara kedua negara dan/atau perjanjian kerja. Pasal ini sering kali dilanggar.

Secara umum, lemahnya perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, khususnya dalam hal hak upah TKI, terutama disebabkan oleh kurangnya pengawasan terhadap pelaksana tugas. Kebijakan perlindungan yang diterapkan pemerintah, seperti yang diatur dalam Pasal 8 huruf (e) UU No. 39 Tahun 2004, yang mengharuskan pemberian upah sesuai dengan standar di negara tujuan, serta Pasal 55 bagian (5) huruf (e) UU No. 39 Tahun 2004, yang mencakup kondisi dan syarat kerja seperti jam kerja, upah, cara pembayaran, hak cuti, waktu istirahat, fasilitas, dan jaminan sosial, belum berjalan secara efektif. Meskipun Undang-Undang tersebut telah diperkuat dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, masih terdapat pihak-pihak yang tidak mematuhi atau melanggar peraturan. Salah satunya adalah perusahaan pengiriman swasta yang sering kali mengabaikan masalah upah, melanggar kontrak kerja, dan bahkan melakukan penipuan dengan menawarkan gaji yang sangat tinggi, sehingga menyebabkan tenaga kerja Indonesia sering mengalami masalah terkait hak-haknya di luar negeri.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengangkat masalah perlindungan tenaga kerja Indonesia dalam suatu proposal skripsi yang

berjudul **“Tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka secara lebih konkret, masalah penelitian yang penulis dapat rumuskan sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia berdasarkan UU. No 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.
- 1.2.2 Bagaimana upaya dari bp2mi untuk mengurangi pengiriman tenaga kerja Indonesia secara ilegal berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui Bagaimana tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia berdasarkan UU. No 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.
- 1.3.2 Untuk mengetahui Bagaimana upaya dari bp2mi untuk mengurangi pengiriman tenaga kerja Indonesia secara ilegal berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan memperhatikan tujuan penulisan diatas, maka penelitian ini diharapkan untuk mempunyai manfaat :

- 1.4.1 Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan penulisan ini sebagai pengembangan ilmu dan wawasan bagi ilmu hukum.

- b. Diharapkan penulisan ini dapat menjadi bahan kajian ilmu hukum khususnya di dalam hukum ekonomi bisnis.
- c. Diharapkan penulisan ini dapat digunakan sebagai referensi dibidang karya tulis ilmiah serta bahan masukan bagi penelitian sejenisnya.

1.4.2 Manfaat praktis

a. Bagi kalangan penegak hukum

Bagi kalangan penegak hukum penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan, pemahaman, dan gambaran mengenai perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

b. Bagi masyarakat luas

Bagi masyarakat luas penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan UU No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri.

c. Bagi penulis

Bagi penulis penulisan ini diharapkan dapat menjadi sarana dalam menambah ilmu pengetahuan, wawasan mengenai UU No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri.

1.5 Definisi Operasional

Definisi Operasional yaitu bagaimana peneliti akan menjelaskan tentang suatu variabel yang akan diteliti dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul skripsi. Berikut definisi operasional mencakup tentang hal-hal yang akan diteliti sesuai dengan judul penelitian yaitu “Tinjauan yuridis perlindungan tenaga kerja di Malaysia (berdasarkan Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri)” maka definisi operasional yang perlu dijelaskan sebagai berikut:

1.5.1 Tinjauan yuridis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tinjauan adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya).¹¹ Menurut Kamus Hukum, kata yuridis berasal dari kata *yuridisch* yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum.¹² Dapat disimpulkan tinjauan yuridis berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.¹³

1.5.2 Perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka penegakan peraturan hukum. Secara Konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.¹⁴

1.5.3 Tenaga kerja Indonesia Pengertian tenaga kerja Indonesia dalam konteks ini yaitu pekerja migran Indonesia yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Indonesia.¹⁵

1.6 Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian merupakan pernyataan keaslian suatu karya penelitian, orisinalitas penelitian juga merupakan aspek terpenting dari suatu karya yang diciptakan sebagai karya baru, dengan demikian dapat dijadikan

¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama, 2012) hlm.1470

¹² M. Marwan dan Jimmy P, *Kamus Hukum*, (Surabaya : Reality Publisher, 2009) hlm.651

¹³ M. Firdaus Sholihin dan Wiwin Yulianingsih, *Kamus Hukum Kontemporer*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2016) hlm.184

¹⁴ Muhammad Qustulani, *Modul Mata Kuliah Perlindungan Hukum & Konsumen*, (Tangerang: PSP Nusantara Press, 2018) hlm.20

¹⁵ https://id.wikipedia.org/wiki/Pekerja_migran_Indonesia/ diakses pada jumat 24 November 2023

perbandingan antara karya penulisan yang menyerupai, baik dari segi tema pembahasan maupun dari segi objek penelitian dan subjek penelitian.

Oleh karena itu untuk mengetahui keaslian karya tulis maka penulis mencantumkan penelitian terdahulu yaitu:

- 1.6.1 Penelitian yang dilakukan oleh NOVA ANDRIANI program studi ilmu hukum universitas islam negeri ar-raniry Darussalam-banda aceh dengan judul “perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja migran ditinjau menurut Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Penelitian tersebut memiliki kesamaan pada dasar penelitian yaitu Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia tetapi penelitian yang di lakukan oleh NOVA ANDRIANI berfokus kepada perdagangan manusia. Berbeda dengan objek peneliti yaitu hak-hak tenaga kerja Indonesia terkhusus pembayaran upah dan penempatan tenaga kerja Indonesia.
- 1.6.2 Penelitian yang dilakukan oleh SUNAR SUKOWATI program studi ilmu hukum universitas negeri semarang dengan judul “perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri menurut Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia”¹⁶ penelitian tersebut memang memiliki kesamaan pada subjek penelitian yaitu perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia. Perbedaan penelitian peneliti dan SUNAR SUKOWATI yaitu peneliti melakukan penelitian berdasarkan Undang-Undang terbaru yaitu Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia, dan berfokus terhadap permasalahan upah dan penempatan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh SUNAR SUKOWATI berfokus kepada permasalahan kekerasan yang di alami oleh pekerja migran Indonesia.

¹⁶ Sunar Sukowati, “*perlindungan tenaga kerja Indonesia(TKI) ke luar negeri menurut Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia*” Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2011.

Penelitian yang peneliti lakukan merupakan penelitian normatif empiris yang mengkaji tentang Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dan Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang ketenagakerjaan. Penelitian yang peneliti lakukan dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI MALAYSIA”**. Sepengetahuan penulis judul ini belum pernah digunakan oleh peneliti lain khususnya yang meneliti di kota parepare.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gambaran Umum Tinjauan Yuridis

Tinjauan yuridis berasal dari kata “tinjauan” dan “yuridis”. Tinjauan berasal dari kata tinjau yang artinya mempelajari dengan cermat. Kata tinjau mendapat akhiran “-an” menjadi tinjauan yang artinya perbuatan meninjau. Pengertian kata tinjauan dapat diartikan sebagai kegiatan pengumpulan data, pengolahan, dan analisa sebagai sistematis. Sedangkan yuridis diartikan sebagai menurut hukum atau yang ditetapkan oleh undang-undang.¹⁷

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "tinjauan" berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa untuk memahami, atau pandangan dan pendapat setelah melakukan penyelidikan dan studi. Sementara itu, dalam Kamus Hukum, istilah "yuridis" berasal dari kata "yuridisch" yang berarti terkait dengan hukum atau dari segi hukum. Dengan demikian, tinjauan yuridis dapat diartikan sebagai proses mempelajari secara mendalam dan memeriksa suatu pandangan atau pendapat dari perspektif hukum. Singkatnya, tinjauan yuridis adalah kegiatan untuk menganalisis komponen-komponen dari suatu masalah secara mendalam, dan menghubungkannya dengan hukum, kaidah hukum, serta norma yang berlaku untuk mencari solusi.¹⁸

Tinjauan adalah kegiatan merangkum sejumlah data besar yang masih mentah kemudian mengelompokkan atau memisahkan komponen-komponen serta bagian-bagian yang relevan untuk kemudian mengkaitkan data yang dihimpun untuk menjawab permasalahan. Tinjauan merupakan usaha untuk menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga hasil analisis

¹⁷ M. Firdaus Sholihin dan Wiwin Yulianingsih, *Kamus Hukum Kontemporer*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2016) hlm.184

¹⁸ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju, 2008, hal. 83-88.

dapat dipelajari dan diterjemahkan dan memiliki arti.¹⁹ Sedangkan yuridis adalah semua hal yang mempunyai arti hukum yang diakui sah oleh pemerintah. Aturan ini bersifat baku dan mengikat semua orang di wilayah dimana hukum tersebut berlaku, sehingga jika ada orang yang melanggar hukum tersebut bisa dikenai hukuman.²⁰ Yuridis merupakan suatu kaidah yang dianggap hukum atau dimata hukum dibenarkan keberlakuannya, baik yang berupa peraturan-peraturan, kebiasaan, etika bahkan moral yang menjadi dasar penilaiannya.

2.2 Gambaran umum perlindungan hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah usaha untuk melindungi hak asasi manusia yang mungkin terancam atau dirugikan oleh pihak lain. Perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak yang diatur oleh hukum.²¹ Sebelum mempelajari lebih dalam tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia, kita perlu memahami bahwa perlindungan tersebut dimulai dengan adanya hubungan bilateral. Hubungan bilateral menggambarkan adanya interaksi yang saling mempengaruhi atau timbal balik antara dua pihak atau dua negara.²² Hubungan bilateral yang terjalin dengan baik tak lepas dari adanya kepentingan nasional dari kedua negara tersebut yang berusaha dicapai dalam hubungan kerjasama diantara keduanya.

Dalam konteks tenaga kerja, perlindungan hukum diartikan sebagai upaya untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan standar kemanusiaan. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja adalah salah satu langkah penting yang harus diambil untuk menciptakan kondisi di mana tenaga kerja dapat melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik, serta untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Fungsi

¹⁹ Surayin, *Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Bandung, Yrama Widya, 2005, hlm. 10.

²⁰ <http://www.pengertianartidefinisi.com/2015/10/pengertian-hukum-yuridis/> Di akses pada 5 Desember 2023

²¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 54.

²² Didi Krisna, *Kamus Politik Internasional*, Jakarta: Grasindo 1993 hlm. 18.

perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh perwakilan RI antara lain menghindari atau mengkoreksi praktik-praktik dari negara penempatan yang bersifat diskriminatif terhadap negara dan warga negaranya, memberikan bantuan atau pelayanan kepada warga negara yang melanggar peraturan hukum di luar negeri, dan memberikan perlindungan dan bantuan hukum.²³

Secara terminologi, perlindungan hukum merupakan gabungan dari dua konsep, yaitu "perlindungan" dan "hukum". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan diartikan sebagai tindakan atau upaya yang melindungi. Sementara itu, hukum diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat dan ditetapkan oleh penguasa atau pemerintah. Berdasarkan definisi ini, perlindungan hukum dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh pemerintah atau penguasa melalui berbagai peraturan yang ada untuk memberikan perlindungan. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri, yaitu memberikan perlindungan.²⁴ Beranjak dari definisi sederhana tersebut, *Kamus Hukum* mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat. Peraturan ini dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut akan menyebabkan pengambilan tindakan.

Kemudian menurut Soekanto menyebutkan arti perlindungan merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum.²⁵

Perlindungan hukum diwujudkan dalam kehadiran berbagai undang-undang dan peraturan. Bentuk perlindungan atau kategorinya beragam, contoh

²³ Safrida Yusitrani dan Nabitus Sa'adah, *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Migran Korban Perdagangan Manusia Oleh Pemerintah Indonesia*, Volume 2, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 2020, halaman 34.

²⁴ <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/> diakses pada 24 November 2023

²⁵ <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc?page=2/> diakses pada 24 November 2023

perlindungan hukum, antara lain perlindungan hukum perdata, perlindungan hukum konsumen, perlindungan anak, dan lain sebagainya.²⁶

Melindungi berarti ada upaya untuk memberikan perlindungan terhadap individu warganegara dalam segenap aspek kehidupan dari berbagai upaya penindasan maupun eksploitasi semena-mena dari pihak lain, sedangkan perlindungan adalah menjaga dan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk memperoleh kehidupan dan penghidupan layaknya manusia.²⁷

Pada dasarnya bentuk-bentuk atau model perlindungan terhadap korban kejahatan dapat diberikan kepada korban tindak pidana perdagangan orang, untuk dapat mendalami bentuk-bentuk atau model perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada korban, yaitu sebagai berikut: (1) Pemberian Restitusi dan Kompensasi, (2) Layanan Konseling dan Pelayanan/Bantuan Medis, (3) Bantuan Hukum, (4) Pemberian Informasi.²⁸

Perlindungan tenaga kerja Indonesia, menurut Pasal 1 poin (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, menjelaskan bahwa perlindungan ini bertujuan untuk memastikan pemenuhan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja.²⁹

Perlindungan hukum adalah tindakan yang diberikan kepada seseorang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk memastikan bahwa hak-haknya terjamin setelah individu tersebut memenuhi kewajibannya, sehingga tercipta kesejahteraan dan kedamaian dalam kehidupan masyarakat.

²⁶ <https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya/> diakses pada tanggal 24 November 2023

²⁷ Ida Hanifah, *Peran dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia yang Bermasalah di Luar Negeri*, Volume 5, Jurnal Ilmu Hukum, 2020, hlm. 15.

²⁸ Safrida Yusitrani dan Nabitus Sa'adah, *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Migran Korban Perdagangan Manusia Oleh Pemerintah Indonesia*, Volume 2, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 2020, hlm. 34.

²⁹ Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, khususnya dalam Pasal 77 yang menyatakan bahwa :³⁰

1. Setiap calon tenaga kerja Indonesia atau tenaga kerja Indonesia berhak mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perlindungan yang dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari sebelum penempatan hingga setelah penempatan selesai..

Pasal tersebut menunjukkan bahwa pemerintah memberikan perlindungan kepada setiap calon tenaga kerja Indonesia serta tenaga kerja Indonesia yang sudah berada di luar negeri. Jika terjadi masalah di luar negeri, perwakilan di luar negeri akan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Pasal 78 yang menyatakan bahwa:³¹

1. Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional.
2. Dalam rangka perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri pemerintah dapat menetapkan jabatan atase ketenagakerjaan pada perwakilan republic Indonesia tertentu.
3. Penugasan atase ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.

2.2.1 Bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri

Perlindungan hukum adalah usaha untuk melindungi kepentingan individu dengan memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak demi

³⁰ Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia pasal 77

³¹ Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia pasal 78.

kepentingan tersebut. Perlindungan hukum berfungsi sebagai upaya untuk melindungi individu dengan menyelaraskan nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang tercermin dalam sikap dan tindakan, guna menciptakan ketertiban dalam interaksi sosial antara sesama manusia.³² Persoalan perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, korban kekerasan merupakan kejadian yang cukup sering dialami oleh TKI di mana persoalan tersebut banyak ditimbulkan dari sektor pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga.³³

. Pemerintah telah mengambil berbagai langkah untuk melindungi warganya baik di dalam maupun di luar negeri. Perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri termasuk dalam hubungan kerja yang disepakati bersama. Asas-asas seperti ketepaduan, kesesuaian hak, demokrasi, kesetaraan sosial, keadilan gender, dan penanggulangan perdagangan manusia diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.³⁴

Bentuk perlindungan yang diberikan kepada TKI ada 3.³⁵ terdiri dari; perlindungan sebelum pemberangkatan ialah suatu perlindungan dimana calon TKI akan diberikan informasi mengenai syarat dan prosedur tahapan yang harus dilewati untuk menjadi TKI termasuk pengurusan dokumen, tahapan ini sangat penting untuk mencegah terjadinya TKI ilegal.

Kedua yaitu, perlindungan selama berada pada wilayah kerja sesuai negara tujuan, dimana perlindungan ini mencakup mengenai hal-hal dorongan serta dukungan secara moral maupun fisik sesuai dengan ketentuan hukum wilayah tempat tujuan bekerja. Pemerintah melakukan

³² Hadi Subhan DKK, *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan, Dan Purna Penempatan*, (Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI, 2013), hlm. 21.

³³ Nuraeny, H. *Pengiriman Tenaga Kerja Migran Sebagai Salah Satu Bentuk Perbudakan Modern Dari Tindak Pidana Perdagangan Orang*. Jurnal Hukum dan Peradilan, 2018, 4(3). 501-518.

³⁴ Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, Pasal 2.

³⁵ Ni Kadek Sintia Dewi, Desak Gde Dwi Arini dan Luh Putu Suryani, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Volume 3, Nomor 1, Jurnal Analogi Hukum, 2021, Hlm.40.

pengawasan dan pembinaan mencegah terjadinya pelanggaran HAM yang dilakukan oleh majikan tempat TKI bekerja.

Ketiga yaitu, perlindungan yang diberikan kepada TKI setelah selesai masa kerja yang termasuk kedalamnya pemutusan hubungan kerja ataupun karena mengalami kecelakaan sampai dengan kegiatan deportasi pemerintah luar negeri tempat tujuan bekerja yang dikenakan pada TKI. Apabila seandainya dalam proses pemulangan TKI, terdapat TKI yang sudah meninggal dunia karena suatu alasan tertentu pihak pelaksana penempatan TKI wajib mengabarkan keluarga yang bersangkutan paling cepat satu hari setelah kematian TKI. Sesuai ketentuan yang ada pelaksana penempatan TKI juga harus memberikan biaya pemakaman yang bersangkutan, walaupun sudah meninggal penerimaan hak-hak TKI harus dipenuhi oleh jasa pelaksana pemberangkatan TKI.

Ada juga perlindungan hukum yang bersifat preventif dan kuratif untuk melindungi TKI di luar negeri. Perlindungan preventif untuk TKI dilakukan melalui pendekatan edukatif, yaitu dengan memberikan informasi tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar, terutama di sektor informal seperti pekerjaan asisten rumah tangga (ART). Ini termasuk penjelasan mengenai kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja, hak yang mereka dapatkan, serta cara hak tersebut diterima oleh pekerja.

Pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan berdasarkan asas-asas:³⁶

- a. Asas keterpaduan, perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait.
- b. Asas persamaan hak, Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak, kesempatan, dan

³⁶ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

- c. Prinsip pengakuan terhadap martabat dan hak asasi manusia menyatakan bahwa perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan penghargaan terhadap eksistensi manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, serta menjaga kehormatan dan martabat manusia.
- d. Asas demokrasi
Pekerja Migran Indonesia diberikan perlakuan dan hak yang setara dalam hal menyampaikan pendapat, berserikat, dan berkumpul..

2.3 Gambaran Umum Tenaga Kerja Indonesia

Tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja dengan periode waktu tertentu dan menerima upah.

Dalam perspektif undang-undang, Pasal 1 keputusan menteri tenaga kerja RI No. 104A/Men/2002 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.³⁷ Menyebutkan bahwa TKI adalah laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI. Pasal ini menjelaskan bahwa untuk menjadi TKI harus melalui prosedur penempatan dengan benar dan sah. Jika tidak melalui prosedur tersebut para TKI nantinya akan menghadapi masalah di negara tempatnya bekerja karena dapat dikatakan sebagai TKI ilegal.

Menurut Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia. TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dan menerima upah. Pasal ini

³⁷ keputusan menteri tenaga kerja RI UU No. 104A/Men/2002 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

menjelaskan bahwa TKI adalah individu yang mampu bekerja dalam rangka menghasilkan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.³⁸

Dalam UU No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan pengertian bahwa “Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”.³⁹

Istilah lain untuk tenaga kerja adalah ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Sementara itu, ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang yang sama mencakup segala hal yang terkait dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja.⁴⁰

Tujuan Undang-undang ketenagakerjaan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara manusiawi. Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah “pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia.”
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional daerah. Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah “pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan diseluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi

³⁸ Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 pasal 1 bagian (1)

³⁹ Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017, Pasal 1, Ayat 1, tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.

⁴⁰ <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjasannya/> diakses pada tanggal 27 November 2023

seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.”

3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Karena bidang ketenagakerjaan dianggap penting dan menyangkut kepentingan umum.⁴¹

Untuk meningkatkan taraf hidup, pembangunan perlu dilakukan di berbagai sektor, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Peran tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sangat krusial. Tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering disebut sebagai pahlawan devisa karena mereka mengirimkan uang kepada keluarga mereka di Indonesia. Kontribusi finansial ini membantu mendukung perputaran ekonomi negara.

2.4 Gambaran Umum Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia

Malaysia adalah negara penerima atau negara tujuan terbesar bagi calon tenaga kerja Indonesia maupun tenaga kerja Indonesia yang sudah bekerja di Malaysia. Menurut badan pusat statistik (BPS) melaporkan, jumlah tenaga kerja Indonesia di Malaysia yaitu sebanyak 93.761 orang pada tahun 2020.⁴² Pada tahun 2022 jumlah tenaga kerja Indonesia meningkat secara signifikan yaitu 1,67 juta orang.⁴³

Di Malaysia mayoritas tenaga kerja Indonesia bekerja pada sektor informal menurut data yang ada hingga februari 2023 sebanyak 60,12% tenaga kerja indonesi bekerja pada sektor informal.⁴⁴ Pekerja informal yang dimaksud yaitu penata rumah tangga, pekerja di lahan sawit dan buruh harian.

⁴¹ Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Pasal 4, huruf A, tentang ketenagakerjaan.

⁴² <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230109133431-128-403983/fyi-segini-jumlah-pekerja-migran-indonesia-di-malaysia/> diakses pada tanggal 26 November 2023

⁴³ <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/pekerja-migran-indonesia-paling-banyak-di-malaysia-pada-2022/> diakses pada tanggal 26 November 2023

⁴⁴ <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/mayoritas-tenaga-kerja-ri-dari-sektor-informal-per-februari-2023/> diakses pada tanggal 26 November 2023

Selanjutnya, tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia disebut sebagai pekerja migran. Istilah pekerja migran merujuk pada individu yang berpindah dari wilayah asalnya ke tempat lain dan bekerja di lokasi baru tersebut untuk periode yang relatif lama. Pada umumnya, terdapat dua jenis faktor yang memengaruhi seseorang untuk melakukan migrasi: faktor pendorong (push factor) dan faktor penarik (pull factor). Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya.⁴⁵

TKI di Malaysia merupakan salah satu program pemerintah yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan praktik demi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, yaitu dengan memanfaatkan kesempatan kerja internasional yang tersedia.

Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia sudah berlangsung cukup lama dan jumlahnya terus bertambah. Pada awalnya, semua berlangsung secara wajar sesuai dengan kekuatan faktor penarik dari Malaysia dan faktor pendorong dari Indonesia. Perekonomian Malaysia bertumbuh cepat, sementara penduduk dan tenaga kerjanya relatif jarang. Karena kekurangan tenaga, sistem ekonomi menjanjikan upah tinggi. Sebaliknya, jumlah penduduk Indonesia sangat besar, sementara kesempatan kerja sangat terbatas, pengangguran cukup tinggi. Faktor jarak yang relatif dekat serta faktor kesamaan budaya dan bahasa ikut mendorong arus tenaga kerja Indonesia ke Malaysia. Pada mulanya berlangsung menurut kekuatan pasar kerja. Informasi pada umumnya melalui para kenalan, sebelum melalui sistem pengerah tenaga kerja.

2.4.1 Kewajiban TKI selama di Malaysia

Setiap TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri sebaiknya mengerti akan apa saja hak dan juga kewajiban selama bekerja. Tidak lengkapnya salah satu dokumen saja bisa mengakibatkan kerugian yang

⁴⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, (Jakarta : PT Pradnya Paramita, 2014), hlm.13.

berdampak besar. Karena bisa merugikan para pekerja atau TKI. Kewajiban pekerja migran tersebut adalah:⁴⁶

1. Wajib untuk melaporkan keberadaan anda di Malaysia kepada perwakilan RI di Malaysia. Hal tersebut dimaksudkan agar perwakilan RI di Malaysia dapat memberikan bantuan dan perlindungan kepada WNI jika sekiranya terjadi masalah. Disamping itu, seorang WNI dapat kehilangan kewarganegaraannya apabila tidak melaporkan keberadaan dirinya kepada Perwakilan RI selama 5 tahun berturut-turut.
2. Apabila paspor anda disimpan oleh Perusahaan, berikut adalah hal yang wajib dilakukan:
 - a. Memiliki copy paspor yang dilengkapi surat keterangan majikan untuk disahkan oleh KBRI atau KJRI dan diberikan keterangan pindah alamat.
 - b. Menyimpan copy permit kerja (untuk mengingatkan majikan apabila permit akan habis masa berlakunya).
 - c. Dari pihak majikan : majikan harus membuatkan Kartu Pekerja (sebagai pengganti paspor).
 - d. Apabila hendak keluar dari lokasi kerja/ cuti, TKI berhak meminta paspor kepada majikan.

2.4.2 Hak Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia

Beberapa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diatur dalam Pasal 77, Pasal 78 ayat (1) dan Pasal 80 ayat (1) Undang-Undang No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pasal 77 Undang-Undang No 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa:⁴⁷

- a. Setiap calon TKI berhak mendapatkan perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁴⁶ Pristika Handayani, *Perjanjian bilateral Indonesia dengan malaysia terhadap tenaga kerja indonesia (TKI)*, Volume 11, Nomor 1, lex journalica, 2014, hlm 33.

⁴⁷ Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri Pasal 77.

- b. Perlindungan yang dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari sebelum penempatan, selama masa penempatan, hingga setelah purna penempatan.

2.4.3 Perbedaan sektor formal dan informal tenaga kerja di Malaysia

Tenaga kerja Indonesia di Malaysia pada dasarnya di klasifikasi menjadi dua yaitu pekerja sektor formal dan pekerja sektor informal. Pekerja sektor formal yaitu pekerja migran dengan kualifikasi yang cukup ketat, dimana mereka yang menjadi calon pekerja memiliki jenjang pendidikan menengah keatas, memiliki keahlian, serta pengalaman kerja. Sedangkan pekerja migran informal merupakan pekerja migran dengan tingkat pendidikan menengah kebawah serta sebagian dari mereka tidak memiliki pengalaman kerja.⁴⁸

Berikut 5 hal yang membedakan antara tenaga kerja Indonesia yang bekerja pada sektorn formal dan tenaga kerja Indonesia yang bekerja pada sektor informal :⁴⁹

1. Kontrak kerja

TKI Formal bekerja pada perusahaan yang berbadan hukum dan memiliki kontrak kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Sedangkan TKI informal bekerja pada perseorangan yang tidak berbadan hukum dan kontrak kerjanya bersifat subjektif berdasarkan kesepakatan.

2. Jenis pekerjaan

TKI Formal bekerja pada bidang konstruksi, hospitality, pertambangan, transportasi, kesehatan, perikanan, perkebunan dan juga manufaktur. Sedangkan TKI informal umumnya bekerja sebagai tata laksana rumah tangga atau bisa disebut asisten rumah tangga (domestic worker).

⁴⁸ Henny Natasha Rosalina dan Lazarus tri setyawanta, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat*, Volume 2, Jurnal pembangunan hukum Indonesia, 2020, halaman 176.

⁴⁹ <https://www.seputartki.com/informasi/perbedaan-tki-formal-dan-informal/> diakses pada tanggal 27 November 2023

3. Skema penempatan kerja

TKI formal penempatan kerja diatur dalam skema penempatan agensi swasta, antar pemerintah dan mandiri. Sedangkan TKI informal penempatan kerjanya bersifat perseorangan.

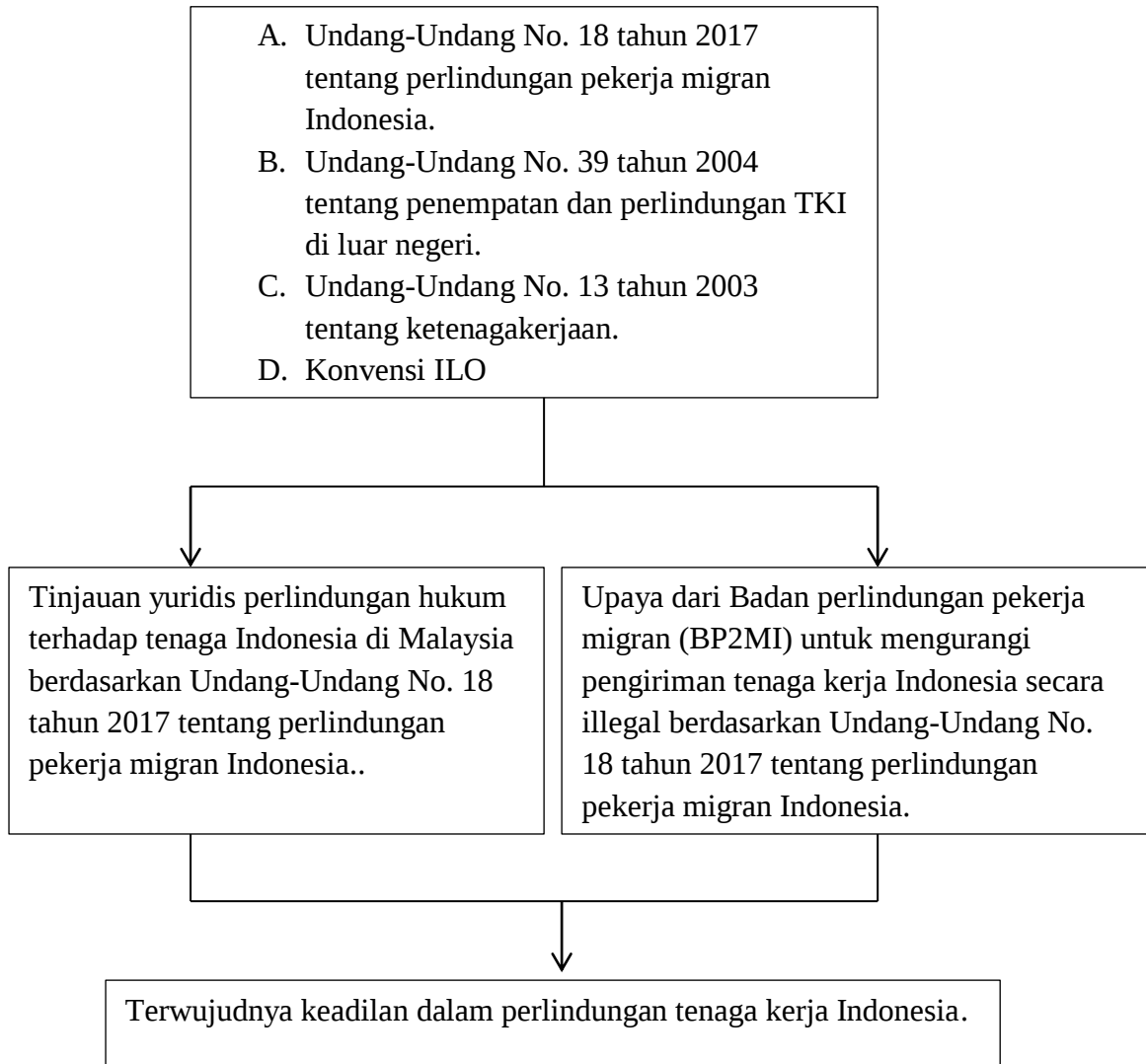
4. Penghasilan

TKI Formal penghasilan yang dihasilkan oleh TKI formal lebih besar dibandingkan dengan TKI informal, Penghasilan tersebut sudah ditanda tangani diawal ketika adanya kesepakatan kerja. Sedangkan TKI informal memiliki penghasilan yang cenderung lebih rendah. dan besarnya penghasilan subjektif tergantung oleh penyewa yang mengontraknya.

5. Resiko

TKI formal memiliki resiko yang lebih rendah karena sudah berada dibawah badan hukum. Sedangkan TKI informal beresiko tinggi karena bukan di bawah naungan perusahaan yang berbadan.

2.5 Kerangka pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan Normatif Empiris. Pendekatan Normatif-Empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normative (undang-undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁵⁰ Pendekatan normatif ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Pendekatan normatif adalah metode yang menggunakan bahan hukum utama untuk menganalisis teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian ini.⁵¹

Pendekatan empiris dilakukan dengan mengamati realitas yang ada di lapangan. Pendekatan ini juga dikenal sebagai pendekatan sosiologis, yang melibatkan pengamatan langsung terhadap praktik di lapangan.⁵²

3.2 Teknik pengumpulan data

Adapun teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka dilakukan dengan cara:

a. Kepustakaan

Studi pustaka adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain. Dengan

⁵⁰ <http://irwaaan.blogspot.co.id/2013/11/metodologi-penelitian-hukum.html>, diakses pada 13 desember 2023

⁵¹ Amiruddin, H. Zainal Asikin, pengantar metode penelitian hukum, Ed. Revisi Cetakan ke-9. Jakarta: Rajawali Pers. 2016. Hlm 118.

⁵² Yudiono OS, "Metode Penelitian", digilib.unila.ac.id(2013), Diakses pada 13 desember 2023

melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan peneitiannya.⁵³

b. Content analysis

Teknik ini berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, laporan, arsip dan hasil penelitian lainnya baik media cetak maupun media elektronik yang berhubungan penelitian tersebut.

c. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung antara peneliti dan responden atau pihak-pihak yang relevan dengan topik penelitian.⁵⁴ Wawancara dapat didefinisikan sebagai interaksi bahasa berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan salah seorang, yaitu yang melakukan wawancara meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang diteliti yang berputar di sekitar pendapat dan keyakinannya.⁵⁵ Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pihak terkait yaitu BP2MI pos pelayanan kota parepare.

3.3 Bahan hukum

Adapun bahan yang digunakan dan sumber hukum dapat dibedakan menjadi 3 bagian yaitu:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundangundangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.

⁵³ Transiskom.com, “pengertian studi kepustakaan”. <http://www.transiskom.com>,(30 maret 2016) diakses pada 13 Desember 2023

⁵⁴ Gunawan, metode penelitian kualitatif (teori dan praktek), Jakarta: PT. Bumi Aksara , 2013. Hlm. 160.

⁵⁵ Emzir, analisis data: Metodologi Penelitian Kualitatif (Jakarta: Rajawali Pers), hlm. 50.

1. Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
 2. Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur masalah penempatan tenaga kerja
 3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families.
 4. Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.
 5. Konvensi ILO
- b. Bahan hukum sekunder
- Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap hukum primer. Adapun data yang diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, yakni dilakukannya wawancara.
- c. Bahan hukum tersier
- Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Yang diperoleh dari buku, dokumen, kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan internet.

3.4 Teknik analisis data

Dalam mengelola data, teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif kualitatif. Metode kualitatif yaitu suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya yang kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk

memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di laporan.⁵⁶

⁵⁶ Hardani, S.Pd.,M.Si.,dkk, Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, CV pustaka ilmu, Yogyakarta, 2020, hlm. 254

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Malaysia

Menurut sejarah Malaysia merupakan jajahan dari bangsa inggris, Sebelum kemerdekaan pada tahun 1957, Malaysia dijajah sekian lama dan kesan penjajahan yang berlaku memberikan pengaruh kepada sistem Politik di Malaysia. Walaupun dijajah ratusan tahun oleh kuasa penjajah yang berbeda, Malaysia masih mampu mengekalkan identitas bangsa melayu sampai saat ini. Pengaruh dari bangsa penjajahan yang berlaku, dapat dilihat dari peninggalan bangsa penjajah, berbagai aspek seperti budaya, bahasa, politik dan lain-lain. Walaupun begitu, Penjajahan British di Tanah Melayu memberikan kesan cukup kuat kepada negara ini. Kesan penjajahan British ini boleh dilihat dalam aspek politik, ekonomi dan juga sosial.⁵⁷ Serbuan Jepang ke kawasan Asia Tenggara berhasil mengalahkan dominasi Inggris dan Belanda di kawasan itu. Karena itu daerah Semenanjung Malaya, Singapura, Brunei, Sabah dan Serawak jatuh ke tangan Jepang. Setelah Jepang menyerah kepada Sekutu, struktur kekuasaan Inggris di Asia Tenggara mengalami perubahan, tidak terkecuali kekuasaan di Sabah dan Serawak. Generasi ketiga Disnati Brooke menyerahkan Serawak kepada Kerajaan Inggris, demikian pula penguasa terakhir dari Sabah menyerahkan wilayah kekuasaannya kepada Kerajaan Inggris.⁵⁸ Pada tanggal 31 Agustus 1957, Semenanjung

⁵⁷ Tazari, Arvin, Nazri muslim, Kennimrod Sariburaja James Pasaribu, Muhammad Ammar Hisyam Mohd Anuar, *Dinamika perubahan budaya dan pembangunan politik di Malaysia: satu analysis kritikal*, jurnal dunia perguruan, vol. 4, no. 2, Malaysia: ASIAN SCHOLARS NETWORK, 2022, hlm. 2.

⁵⁸ Pratama Ilham Z, Syahjehan Muhammad M, and Oktavianondo, "Kerjasama Ilo dan Indonesia Dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia Lewat Program Work Country Programmes (Dcwp)." *Journal of Diplomacy and International Studies*, 49-64.

Malaya merdeka sebagai Persekutuan Tanah Melayu dengan bentuk negara Federal.⁵⁹

Malaysia adalah sebuah negara federal yang terdiri dari tiga belas negeri atau biasa disebut negara bagian. Sistem pemerintahan negara Malaysia menggunakan sistem konstitusional monarki dimana terdapat negara bagian yang dipimpin oleh sistem kerajaan dan 3 negara persekutuan yang dipimpin melalui kepala daerah yang ditunjuk oleh pemimpin tertinggi yaitu yang di pertuan agong dan status kepala daerah tersebut adalah seorang gubernur provinsi yang diberi gelar tuan yang terutama atau yang di pertuan negeri. Negara-negara tersebut dipersatukan dan dipimpin secara bergantian oleh raja yang berasal dari 9 kerajaan yang diberi gelar Yang Di Pertuan Agong. Pemilihan yang di pertuan agong tersebut hanya boleh dipilih oleh para raja yang berasal dari 9 kerajaan tersebut yang periodenya bergiliran di mulai dari raja Negeri Sembilan di lanjut oleh Selangor, Perlis, Terengganu, Kedah, Kelantan, Pahang, Johor dan berakhir dengan perak. Proses pemilihan pemimpin tertinggi diraja melayu tersebut dilakukan setiap 5 tahun sekali (1 periode).

Secara geografi Malaysia adalah negara berpenduduk terbanyak ke-43 dan negara dengan daratan terluas ke-66 di dunia, dengan jumlah penduduk kira-kira 33 juta dan luas wilayah melebihi 330.000 Km. Malaysia terdiri atas dua kawasan utama yang terpisah oleh laut tiongkok selatan. Keduanya memiliki bentuk muka bumi yang sama, yaitu dari pinggir laut yang landai hingga hutan lebat dan bukit tinggi. Tanjung piail terletak di selatan negara bagian johor, merupakan tanjung paling selatan di benua Asia. Selat malaka terletak di antara semenanjung Malaysia, jalur pelayaran terpenting di dunia. Kuala Lumpur adalah ibu kota resmi dan kota terbesar di Malaysia. Putrajaya di pihak lain,

⁵⁹ *Ibid*

dipandang sebagai ibu kota administratif pemerintahan persekutuan Malaysia. Meskipun banyak cabang eksekutif dan yudikatif pemerintahan persekutuan telah pindah ke sana (untuk menghindari kemacetan yang tumbuh di Kuala Lumpur), tetapi Kuala Lumpur masih dipandang sebagai ibu kota legislatif Malaysia karena di sanalah beradanya kompleks gedung Parlemen Malaysia. Kuala Lumpur juga merupakan pusat perdagangan dan keuangan Malaysia.⁶⁰ Selain itu, Malaysia juga memiliki iklim tropis sama seperti di Indonesia sehingga membuat hasil bumi di negara Malaysia juga berlimpah.

4.1.2 Hubungan Indonesia dan Malaysia

Malaysia adalah negara yang terletak di Asia Tenggara dan merupakan salah satu tetangga dekat Indonesia. Kedekatan ini tercermin dalam berbagai bidang kerjasama, termasuk di sektor tenaga kerja. Meskipun Malaysia adalah negara berkembang, tingkat penganggurannya lebih rendah dibandingkan Indonesia. Negara ini mengalami kekurangan tenaga kerja di dalam negeri, sehingga memerlukan Tenaga Kerja Asing (TKA) untuk mengisi kekosongan tersebut. Fenomena ini menjadikan Malaysia sebagai salah satu tujuan utama TKA di Asia Tenggara, termasuk dari Indonesia. Kerjasama resmi antara Indonesia dan Malaysia dimulai pada 31 Agustus 1957, saat Malaysia menyatakan kemerdekaannya. Indonesia adalah salah satu dari 14 negara pertama yang mengakui kemerdekaan Malaysia. Sebenarnya, hubungan antara kedua bangsa telah terjalin jauh sebelum masing-masing negara merdeka.. Di masa Kerajaan Sriwijaya pada abad ke-7 hingga kejayaan Kerajaan Samudera Pasai pada abad ke-17 serta di masa penjajahan, hubungan antar penduduk dan kekerabatan telah terjalin dengan erat satu sama lain. Pada tahun 2004, Indonesia dan Malaysia melakukan perjanjian kerjasama mengenai penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Untuk membantu pengurusan ketenagakerjaan baik pekerja atau buruh di

⁶⁰ <https://id.wikipedia.org/wiki/Malaysia>, diakses pada tanggal 4 februari 2024

Malaysia, maka dari itu di negara tersebut terdapat KBRI Kuala Lumpur dengan tujuan mempermudah pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum. Pada tahun 2006, Indonesia dan Malaysia melakukan penandatanganan MoU di bidang tenaga kerja.⁶¹

Hubungan Indonesia dan Malaysia merupakan bagian yang alamiah. Karena kedekatan geografis ini ialah faktor penting yang tidak boleh dilupakan, bahwa Indonesia dengan Malaysia telah terlahir sebagai negara yang hidup berdampingan. Oleh karena itu pula, kedekatan geografis ini telah terjadi kontak-kontak politik pertukaran perdagangan dan bahkan perkawinan di antara kedua negara ini. Indonesia dan Malaysia memiliki hubungan kedekatan yang erat sebagai negara satu rumpun karena memiliki persamaan etnis dan budaya diantara keduanya. Faktor kedekatan wilayah dan banyaknya persamaan kedua negara, hal ini juga didukung dengan interaksi antara kedua negara terjalin sangat baik sehingga menyebabkan kerjasama diberbagai bidang kehidupan baik itu ekonomi, sosial maupaun pemerintahan, serta terjadinya proses perkawinan dari kedua negara.⁶² Negara-negara merdeka masing-masing memiliki kedaulatan mereka sendiri, namun hal ini tidak berarti bahwa mereka terpisah atau asing satu sama lain. Sebaliknya, negara-negara yang berdekatan saling mempengaruhi dan memiliki interaksi. Setiap negara memiliki kelebihan dan kekurangan, baik dalam hal Sumber Daya Alam maupun Sumber Daya Manusia. Untuk mengatasi kekurangan tersebut, negara biasanya akan menjalin kerjasama dengan negara lain. Contohnya adalah kerjasama antara Indonesia dan Malaysia yang mencakup bidang ekonomi, perdagangan, serta berbagai aspek lain seperti hubungan sosial, agama, kebudayaan, pendidikan, dan bahasa.

⁶¹ Finaldin, Tom, and Nisa Nur Yulianti. 2021. "Implementasi Kerja Sama Indonesia Dan Malaysia Dalam Penanganan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia Pada Pemerintahan Periode Kedua Susilo Bambang Yudhoyono (2009-2014)." *Global Mind* 3 (1): 21–37. <https://doi.org/10.53675/jgm.v3i1.229>

⁶² Nur, Chairudin, and Ravico. "Ganyang Malaysia: Studi Historis Politik Luar Negeri Indonesia-Malaysia Tahun 1963-1966." *Danadyaksa Historica*, 2021, 1 (1): 25–33, hlm. 25

Indonesia dan Malaysia telah menandatangani perjanjian persahabatan yang memiliki arti penting dalam sejarah hubungan diplomatik kedua negara. Dalam konteks ini, Indonesia dianggap sebagai "kakak" bagi Malaysia karena Indonesia meraih kemerdekaan lebih awal.⁶³

Salah satu bentuk perjanjian persahabatan Indonesia yang sering kita lihat adalah kerja sama dalam pemakmuran manusia, khususnya di sektor pekerjaan. Untuk mewujudkan pembangunan manusia dan masyarakat yang dapat menghasilkan kesejahteraan, kemakmuran, dan keadilan, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia.⁶⁴ Perjanjian tersebut ditandai dengan adanya Nota Kesepahaman (MoU) antara Indonesia dan Malaysia. MoU adalah dokumen yang mencatat kesepakatan bersama, dan salah satu poin yang disepakati antara Indonesia dan Malaysia adalah perlindungan pekerja migran, yang pada tahun 2022 baru saja diperbarui.

4.1.3 Gambaran Umum Badan Perlindungan Pekerja Migran (BP2MI)

Sejarah BP2MI berawal pada tahun 1947 di era kemerdekaan. Melalui Peraturan Pemerintah No 3/1947 dibentuk lembaga yang mengurus masalah perburuhan di Indonesia dengan nama Kementerian Perburuhan. Pada masa awal Orde Baru Kementerian Perburuhan diganti dengan Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi sampai berakhirnya Kabinet Pembangunan III. Mulai Kabinet Pembangunan IV berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sementara Koperasi membentuk Menteriannya sendiri. Selanjutnya dapat dikatakan, pada masa kemerdekaan Indonesia hingga akhir 1960-an, penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri belum melibatkan pemerintah, namun dilakukan secara orang perorang, kekerabatan, dan

⁶³ Sunarti, Linda. *Politik Luar Negeri Malaysia terhadap Indonesia, 1957-1976: Dari Konfrontasi Menuju Kerjasama*. Jurnal Kajian Sejarah & Pendidikan Sejarah, 2014, 2(1).

⁶⁴ Prianto, F. W., & Bahri, A. (2020). *STRATEGI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN DAN PEMBERDAYAAN KELUARGA PEKERJA MIGRAN (STUDI KASUS DI KABUPATEN JEMBER)*. GROWTH, 2020, 17(2), 14–23

bersifat tradisional. Negara tujuan utamanya adalah Malaysia dan Arab Saudi yang berdasarkan hubungan agama (haji) serta lintas batas antarnegara. Untuk Arab Saudi, para pekerja Indonesia pada umumnya dibawa oleh mereka yang mengurus orang naik haji/umroh atau oleh orang Indonesia yang sudah lama tinggal atau menetap di Arab Saudi. Adapun warga negara Indonesia yang bekerja di Malaysia sebagian besar datang begitu saja ke wilayah Malaysia tanpa membawa surat dokumen apa pun, karena memang sejak dahulu telah terjadi lintas batas tradisional antara dua negara tersebut⁶⁵. Hanya pada masa konfrontasi kedua negara di era Orde Lama kegiatan pelintas batas asal Indonesia menurun, namun masih tetap ada. Kemudian, pada tahun 2004 lahir BNP2TKI. Undang-undang No 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang pada pasal 94 ayat (1) dan (2) mengamanatkan pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Kemudian disusul dengan lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) No 81/2006 tentang Pembentukan BNP2TKI yang struktur operasional kerjanya melibatkan unsur-unsur instansi pemerintah pusat terkait pelayanan TKI, antara lain Kemenlu, Kemenhub, Kemenakertrans, Kepolisian, Kemensos, Kemendiknas, Kemenkes, Imigrasi (Kemenhukum), Sesneg, dan lain-lain.

Pada 2017, keluarlah Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan disusul Peraturan Presiden Nomor 90 tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menunjuk BNP2TKI bertransformasi menjadi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sebagai Badan yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu. Di era baru Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), arah kebijakan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) memiliki tema besar

⁶⁵ Sejarah Badan perlindungan pekerja migran indonesia (BP2MI)

pelindungan Pekerja Migran Indonesia yaitu Memerangi Sindikasi Pengiriman Pekerja Migran Indonesia Non prosedural. Dengan Sasaran Strategis: meningkatnya pelindungan dan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, serta meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.⁶⁶

Demikianlah sejarah singkat dari badan perlindungan pekerja migran Indonesia (BP2MI) sejak era kemerdekaan sampai masa berlakunya Undang-Undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri.

Visi dan misi badan perlindungan pekerja migran Indonesia (BP2MI):⁶⁷

Visi:

1. BP2MI yang andal, profesional, inovatif, dan berintegritas dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia untuk mewujudkan pelindungan Pekerja Migran Indonesia guna meningkatkan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, dalam mendukung Indonesia maju, yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Misi:

1. Memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat, dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan.
2. Memberikan dukungan teknis dan administrasi kepada Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dalam

⁶⁶ <https://bp2mi.go.id/profil-sejarah>, di akses pada tanggal 4 februari 2024

⁶⁷ <https://bp2mi.go.id/profil-visimisi>, di akses pada tanggal 4 februari 2024

penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

3. Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum , informasi, dan hubungan kelembagaan.
4. Meningkatkan kualitas SDM dan prasarana BP2MI.

Tugas dan fungsi BP2MI, Berdasarkan peraturan presiden republic Indonesia No. 90 tahun 2019 tentang badan perlindungan pekerja migran Indonesia. Tugas BP2MI pasal 4, BP2MI mempunyai tugas melaksanakan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan perlindungan terpadu⁶⁸.

Fungsi BP2MI menurut pasal 5 yaitu:⁶⁹

1. Pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
2. Pelaksanaan pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
3. Penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan Pekerja Migran Indonesia;
4. Penyelenggaraan pelayanan penempatan;
5. Pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial;
6. Pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
7. Pelaksanaan verifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia;
8. Pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi Pekerja Migran Indonesia dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan;

⁶⁸ <https://bp2mi.go.id/profil-tugasfungsi>, diakses pada tanggal 4 februari 2024

⁶⁹ Fungsi BP2MI menurut pasal 5 Peraturan Presiden No. 90 tahun 2019 tentang badan perlindungan pekerja migran Indonesia.

9. Pengusulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
10. Pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
11. Pelaksanaan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna Pekerja Migran Indonesia;
12. Pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
13. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BP2MI;
14. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BP2MI;
15. Pengawasan internal atas pelaksanaan tugas BP2MI.

4.1.4 Konvensi International Labour Organization (ILO)

PBB memiliki agensi bernama International Labour Organization (ILO) yang secara khusus berkonsentrasi terhadap hak pekerja atau menjadi salah satu organisasi internasional yang fokus terhadap hak pekerja. Konsentrasi atau fokus tersebut mengarahkan ILO untuk mencapai beberapa tujuan yang berkaitan dengan promosi dan perlindungan hak pekerja atau peluang pekerja yang layak di tempat kerja serta penguatan dialog antarnegara.⁷⁰ (International Labour Organization, n.d.) Berkaitan dengan tujuan ILO tersebut, migrant for employment atau pekerja migran menjadi salah satu jenis atau bentuk dari hak pekerja yang berusaha dipromosikan dan dilindungi oleh ILO. Oleh karena itu, ILO

⁷⁰ https://kemlu.go.id/portal/id/read/4250/halaman_list_lainnya/international-labour-organization-ilo. Di akses pada tanggal 5 februari 2024

menciptakan beberapa konvensi yang berkorelasi terhadap promosi dan perlindungan hak pekerja migran di negara penempatan di mana dua diantaranya adalah C097 – Migration for Employment Convention (Revised) 1949 (Konvensi ILO No. 97) dan C143 – Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention 1975 (Konvensi ILO No. 143). (International Labour Organization, 2016).⁷¹

Indonesia merupakan salah satu negara anggota ILO yang memiliki permasalahan dengan tenaga kerjanya. Hal tersebut dikarenakan adanya masalah perekonomian yang kerap kali melanda Indonesia, sehingga berdampak pada krisis lowongan kerja bagi warga negaranya. Oleh karena itu, para tenaga kerja tersebut memilih untuk bekerja pada beberapa sektor informal di luar negara asalnya. Salah satu negara dengan penempatan tertinggi pekerja migran Indonesia adalah Malaysia, berikut adalah tabel penempatan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2020-2022.

Tabel 1 Penempatan pekerja migran Indonesia 2020-2022:⁷²

No	Negara	2020	2021	2022	Jumlah
1.	Hongkong	53.178	52.278	60.096	165.552
2.	Taiwan	34.287	7.789	53.459	95.535
3.	Malaysia	14.742	563	43.163	58.468
4.	Korea Selatan	641	174	11.554	12.369
5.	Singapura	4.481	3.217	6.642	14.322
6.	Jepang	753	359	5.832	6.944

(Sumber: bp2mi.go.id)

⁷¹ Pratama Ilham Z, Syahjehan Muhammad M, and Oktaviondo, “Kerjasama Ilo Dan Indonesia Dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesiadi Malaysia Lewat Program Decent Work Country Programmes (Dcwp)”, *Journal of Diplomacy and International Studies*, 2020

⁷² bp2mi.go.id, diakses pada tanggal 5 Februari 2024

Tabel 2 Penempatan pekerja migran Indonesia 2020-2022:⁷³

	2020		2021		2022		Jumlah
Sektor	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
Formal	37.172	33%	16.809	23%	115.944	57%	169.925
Informal	76.264	67%	55.815	77%	84.817	43%	216.896
Jumlah	113.436	100%	72.624	100%	200.761	100%	386.821

(Sumber: bp2mi.go.id)

Menurut Internasional Labour Organization, Pekerja Migran Indonesia lebih banyak berada atau bekerja di Malaysia dikarenakan permintaan Malaysia terhadap pekerja rumah tangga cukup tinggi. Berikut adalah tabel penempatan pekerja migran Indonesia terbaru pada bulan Januari 2023:

Tabel 3. 5 Negara teratas Penempatan Pekerja Migran Indonesia 2023: ⁷⁴

No.	Negara	Januari	Jumlah
1.	Malaysia	9.523	9.523
2.	Taiwan	5.899	5.899
3.	Hongkong	4.844	4.844
4.	Korea selatan	1.100	1.100
5.	Jepang	575	575

(sumber: bp2mi.go.id)

Dapat dilihat berdasarkan data terbaru pada bulan januari 2023 tersebut Malaysia tetap menjadi yang teratas jika di bandingkan dengan negara lain di Asia. Bahkan di asia tenggara saja, Malaysia juga menjadi negara tujuan pekerja migran tertinggi. Hal tersebut di sebabkan karena di Malaysia banyak pekerjaan yang tidak membutuhkan skill terbaik dengan

⁷³ Ibid⁷⁴ BP2MI.go.id, diakses pada 5 februari 2024

kata lain banyak pekerjaan kasar seperti penata laksana rumah tangga. Selain itu ada juga beberapa alasan mengapa Malaysia selalu menjadi negara tujuan tertinggi di Asia yaitu jarak yang tidak terlalu jauh dari Indonesia, bahasa Melayu Malaysia yang mudah dimengerti oleh orang Indonesia dan budaya-budaya Melayu yang tidak jauh berbeda dengan budaya kita.

Tidak hanya itu, Malaysia juga memiliki kedekatan dengan Indonesia baik secara geografis, budaya, maupun bahasa, sehingga Pekerja Migran Indonesia dapat dengan mudah untuk bekerja tanpa khawatir adanya perbedaan budaya dan bahasa.⁷⁵ Tak itu saja, jika dilihat dari letak geografisnya Malaysia terletak sangat strategis dengan Indonesia serta kebudayaan dan Bahasa yang hampir mirip yang menyebabkan para pekerja merasa lebih nyaman bekerja disana karena tidak terlalu berbeda dari segi budaya, kurs uang dan Bahasa. Akan tetapi angan-angan para Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Malaysia untuk mendapatkan kehidupan yang layak dengan bekerja di sektor informal malah terjadi kebalikannya, karena Malaysia sendiri dikenal dengan khalayak ramai sebagai negara yang kurang ramah pada pekerja yang bukan asli dari negara mereka. Hal itu bisa kita lihat dari beberapa kasus di Malaysia yang dimana mereka tidak mengakui status para pekerja atau hak asasi manusia mereka dalam hukum di Malaysia Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 1955, Undang-undang Kekerasan Rumah Tangga Malaysia tahun 1994, dan Undang-Undang Kompensasi Pekerja tahun 1955, yang semuanya mendiskriminasikan pekerja migran, adalah contoh peraturan perburuan Malaysia yang mencerminkan antagonisme ini.⁷⁶

4.1.5 Organisasi Internasional

⁷⁵ Pratama Ilham Z, Syahjehan Muhammad M, and Oktaviandono. "Kerjasama ILO Dan Indonesia Dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia Lewat Program Decent Work Country Programmes (Dcwp)." *Journal of Diplomacy and International Studies*, 2020, 49–64. Hlm. 51

⁷⁶ Oktaviandono, "Kerjasama Indonesia Dan International Labour Organization Dalam Melindungi WNI Sebagai Pekerja Migran Di Malaysia Melalui Program Decent Work Country Programmes (DCWP)", *Jurnal Sains Riset*, Vol. 11 No. 2 tahun 2021, hlm. 157.

Organisasi internasional mulai terbentuk pada pertengahan abad ke-19 yang dilatar belakangi oleh kepentingan berbagai negara untuk bekerja sama dalam serangkaian masalah yang terfokus, seperti permasalahan tentang kesehatan dan perdagangan. Kerja sama tersebut mencerminkan adanya kesadaran dari negara-negara bahwa kerja sama internasional yang diwadahi oleh organisasi internasional dapat membantu negara-negara bersangkutan yang terlibat kerja sama dalam mencapai hasil yang mungkin tidak dapat di capai secara sepihak. Tidak hanya itu, kerja sama tersebut juga dilakukan melalui proses konsultasi dan koordinasi serta mengimplementasikan norma-norma tentang diplomasi dan negosiasi multilateral. Kemudian, jumlah organisasi internasional mengalami peningkatan yang drastis sejak akhir Perang Dunia II. Organisasi-organisasi internasional tersebut sangat bervariasi dalam ukuran, ruang lingkup, tujuan, dan pengaruh.⁷⁷

Dalam Konvensi Wina Pasal 2 Ayat 1, organisasi internasional diartikan secara sempit sebagai organisasi antarpemerintah. Dengan kata lain, organisasi tersebut terdiri atas beberapa pemerintah yang menjadi perwakilan dari masing-masing negara. Selain definisi secara sempit tersebut, Lisa L. Martin dan Beth A. Simmons dalam tulisannya yang berjudul *International Organizations and Institutions* mengangkat definisi organisasi internasional dari pendapat John Mearsheimer. John Mearsheimer memberikan definisi tentang organisasi internasional sebagai seperangkat aturan yang dimaksudkan untuk menetapkan berbagai cara bagi negara dalam rangka bekerja sama dan bersaing satu sama lainnya. Definisi tersebut di anggap relatif bebas dari perspektif teoritis tertentu. Dengan kata lain. Organisasi internasional dapat mengatur perilaku internasional yang pada gilirannya dipahami sebagai pernyataan yang melarang, mengharuskan, ataupun mengizinkan jenis tindakan tertentu.⁷⁸

⁷⁷ Gutner, T. (2017). *International Organizations in World Politics*. California: SAGE Publications.

⁷⁸ Martin, L. L., & Simmons, B. A. (2013). *International Organizations and Institutions*. In W. Carlsnaes, & et.al. (Eds.), *Handbook of International Relations*. London: SAGE Publications.

Pertama, organisasi internasional yang memiliki unsur-unsur tertentu dapat menghasilkan atau menciptakan hukum internasional. Unsur-unsur yang dimaksud tersebut menekankan pada keberlanjutan, tujuan terpisah dari sumber tradisional, dan kekuasaan yang berbeda, serta memiliki organ-organ tambahan, seperti keanggotaan dan pengambilan keputusan. Selain itu, penciptaan hukum internasional tersebut tidak lepas dari kebutuhan bagi kehidupan internasional dan peningkatan tindakan kolektif negara-negara akibat adanya ancaman khusus terhadap perdamaian atau keamanan.⁷⁹

Kedua, organisasi internasional berperan dalam melaksanakan pemantauan untuk mengetahui atau memastikan bahwa mitra dalam kerja sama mematuhi persyaratan maupun ketentuan yang terdapat dalam perjanjian internasional. Terkait hal tersebut, perjanjian internasional itu sendiri memiliki fungsi penting dalam menetapkan aturan prosedural, memberikan saran kebijakan, atau mengkoordinasikan tindakan. Bidang-bidang yang menjadi bagian dari perjanjian internasional dan memerlukan pemantuan dari organisasi internasional, yaitu ekonomi, lingkungan, HAM, dan keamanan.⁸⁰

Ketiga, organisasi internasional dapat memberikan sanksi yang bersifat koersif atau memberikan tekanan kepada negara target, organisasi, atau individu untuk mengubah perilakunya. Tindakan-tindakan pemberian sanksi tersebut biasanya meliputi sanksi ekonomi, embargo senjata, pembekuan aset, dan larangan bepergian. Lebih lanjut, pemberian sanksi oleh organisasi internasional harus disesuaikan dengan tujuan dan norma dari organisasi internasional bersangkutan. Dengan kata lain, sanksi yang diberikan tersebut harus didasarkan oleh tujuan utama sanksi, misalnya

⁷⁹ White, N. D. Lawmaking. In e. Jacob Katz Cogan (Ed.), *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford: Oxford University Press, 2016.

⁸⁰ Betz, T., & Koremenos, B. Monitoring Processes. In J. K. Cogan, & et.al. (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford: Oxford University Press, 2016.

melindungi hak asasi manusia, menjaga perdamaian dan keamanan internasional, dan sebagainya.⁸¹

Keempat, organisasi internasional dapat menggunakan kekuatan dengan tujuan lain yang melampaui batasan penggunaan kekuatan. Tujuan tersebut berkaitan dengan pelestarian dan perlindungan hak, tugas fungsional, seperti kemajuan telekomunikasi, atau promosi maupun implementasi nilai-nilai yang lebih luas. Terkait hal tersebut, kekuatan hanya akan digunakan oleh organisasi internasional untuk kepentingan bersama atau bukan kepentingan beberapa negara.⁸²

4.1.6 Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia

Pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri, membentuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Menurut Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, bahwa pekerja migran Indonesia adalah “setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.” Dengan adanya tenaga kerja yang bermigran ke luar negeri, tentu pemerintah Indonesia sangat diuntungkan, karena selain bisa mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri, juga bisa meningkatkan devisa negara.⁸³

⁸¹ Farrall, J. Sanctions. In J. K. Cogan, & et.al (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford: Oxford University Press, 2016.

⁸² Weller, M. Use of Force. In J. K. Cogan, & et.al. (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organization*. Oxford: Oxford University Press, 2016.

⁸³ Adharinalti, “Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Irregular Di Luar Negeri”. *Jurnal Rechtsvinding*, Vol.1 No 2 Tahun 2016, h.45.

Tujuan adanya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah bahwa Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, harus dilindungi termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar Hak Asasi Manusia (HAM).⁸⁴

Adapun perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia bertujuan untuk:⁸⁵

1. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia;
2. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

4.1.7 Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

Pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di Luar negeri. PPTKIS dikenal dengan sebutan PJTKI (Penyedia Jasa Tenaga Kerja Indonesia). Di dalam KEPMEN NO. 104 A TH 2002 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) itu adalah badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas yang mendapat izin dari Menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri.⁸⁶

Pekerja migran Indonesia yang hendak bekerja ke luar negeri sebelum diberangkatkan diwajibkan untuk membuat dan menandatangani suatu perjanjian dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) atau dahulu dikenal dengan nama

⁸⁴ Adnan Hamid, Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran, FHUP Press, Jakarta, 2018, h.4.

⁸⁵ Adnan Hamid, Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran (Tinjauan Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia), Fakultas Hukum Universitas Pancasila, Jakarta, 2019, h10.

⁸⁶ KEPMEN NO. 104 A TH 2002 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, pasal 1, nomor 6.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) selaku agen penyalur. Surat perjanjian tersebut dikenal dengan nama Perjanjian Penempatan Kerja Antar Negara, agar kedua belah pihak dapat mengetahui hak dan kewajiban masing-masing, tujuan utama dibuatnya perjanjian. penempatan adalah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah dalam hal ini pekerja migran Indonesia dari perlakuan pihak yang kuat (pengguna jasa).

4.1.8 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia lebih menekankan dan memberikan yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran dalam penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Undang-Undang ini juga memberikan perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program perlindungan meliputi perlindungan prapenempatan, masa penempatan, dan purna penempatan.

4.2 Tinjauan Yuridis Peran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia.

Menurut para ahli Peran adalah tindakan yang dilakukan seseorang atau lembaga dalam suatu peristiwa-peristiwa dan serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun informal.⁸⁷

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis menyimpulkan peranan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tindakan-tindakan yang dilakukan seseorang yang sesuai dengan status atau kedudukan yang ada

⁸⁷ Soejono Soekanto, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum" Loc.cit

dalam masyarakat sebagai partisipasi dalam suatu program, baik itu di dalam pendidikan, keagamaan, maupun sosial masyarakat.

Pemenuhan terhadap hak dan kewajiban bagi pekerja migran Indonesia merupakan tanggung jawab dari pemerintah dan lembaga serta badan-badan yang menyalurkannya, untuk menjamin terhadap perlindungan tersebut pemerintah membentuk sebuah lembaga yang menaunginya yaitu BP2MI, sehingga Perlindungan pekerja migran Indonesia yang akan dikirim keluar negeri terjamin secara utuh.

Menurut Undang-Undang No 18 tahun 2017 Pasal 1 ayat (26) Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) adalah “sebuah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu”. Sebelum terbentuknya peraturan baru mengenai Pekerja Migran Indonesia tersebut, terdapat UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UUPPTKILN).⁸⁸

Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) bersinergi dengan Disnaker & Transmigrasi didalam penyaluran Pekerja Migran Indonesia dan masing-masing instansi memiliki kewenangan terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia dimulai pada saat di Provinsi hingga penempatan ke luar negeri sebagai negara tujuan. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) wilayah Makassar pos pelayanan kota Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Pasal 7 menjelaskan bahwa perlindungan untuk calon pekerja migran atau pekerja migran Indonesia mencakup: a. perlindungan sebelum mereka memulai pekerjaan, b. perlindungan selama mereka bekerja, dan c. perlindungan setelah

⁸⁸ Rosalina, Henny Natasha., & Setyawanta, Lazarus Tri. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol.2, (No.2), 2020.

mereka selesai bekerja.⁸⁹ oleh sebab itu perlindungan yang di berikan BP2MI di mulai pada tahap registrasi hingga tahap balik ke Indonesia dilindungi sepenuhnya termasuk jika Pekerja Migran Indonesia tersebut mengalami masalah hukum di negara tempat dirinya bekerja.

Dapat dimengerti bahwa ada lembaga-lembaga yang merupakan bagian dari BP2MI yang bertugas melindungi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan adanya zonasi di wilayah provinsi Jawa Tengah. Lembaga-lembaga tersebut adalah Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), yang berada di setiap kabupaten/kota. Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PERMEN) No. 9 Tahun 2019 Pasal 1 ayat (16), LTSA merupakan sistem pelayanan yang menyediakan informasi, memenuhi persyaratan, dan menangani masalah terkait Pekerja Migran Indonesia secara terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah, dan cepat tanpa adanya diskriminasi.⁹⁰

Di Kota Parepare juga terdapat layanan terpadu satu atap (LTSA) untuk melindungi pekerja migran Indonesia tingkat Kabupaten/Kota yaitu LTSA-PMI Kota Parepare. Pihak BP2MI akan bersinergi didalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia sehingga memudahkan pengurusan pekerja migran Indonesia dan menghindarkan dari potensi-potensi penipuan calo.

Tabel 4. Data penempatan PMI ke negara tujuan.⁹¹

Tahun	Jumlah
2021 (januari)	5.955
2022 (januari)	6.424
2023 (januari)	24.050

(Sumber Bp2mi.go.id)

⁸⁹ Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Pasal 7 tentang perlindungan PMI menyatakan bahwa Perlindungan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia.

⁹⁰ Elviandri, Elviandri, and Ali Ismail Shaleh. "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Di Provinsi Jawa Tengah". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*. 4(2) : 245-55. 2022

⁹¹ BP2MI.go.id

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia. Peran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dalam mengupayakan perlindungan calon pekerja migran dan pekerja migran Indonesia yang telah bekerja di luar negeri, sangat mendukung regulasi dan aturan-aturan tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dengan segala keterbatasan yang ada mencoba memaksimalkan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia agar tidak tertipu oleh calo dengan membentuk satuan tugas sindikat untung mencegah para calo tersebut melancarkan aksi illegal.
2. Upaya Badan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) untuk mengurangi pengiriman tenaga kerja Indonesia secara ilegal belum sepenuhnya terealisasi dan belum sepenuhnya efektif karena masih minimnya sosialisasi sehingga minimnya informasi yang di dapat oleh masyarakat yang membuat calon pekerja migran banyak yang belum memahami fasilitas perlindungan yang di miliki oleh negara dan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan tersebut maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi Pemerintah khususnya BP2MI kedepannya:

1. Agar sebaiknya pemerintah dan juga bp2mi lebih luas mensosialisasikan perlindungan hukum terutama Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran.
2. Agar Sebaiknya pemerintah bekerjasama dengan BP2MI lebih memperhatikan dengan membuat lebih banyak pos-pos pelayanan di daerah pencetak calon pekerja migran Indonesia guna membuat pelatihan calon pekerja migran lebih merata, dan meningkatkan pemahaman calon pekerja migran dengan memperluas sosialisasi mengenai Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran agar meningkatkan kesadaran hukum yang lebih baik agar hak-haknya dapat terpenuhi baik pada waktu pra penempatan, selama penempatan, maupun pada masa purna penempatan, serta meningkatkan taraf pendidikan/skill yang lebih baik agar mampu bersaing dengan negara-negara lainnya. membuat lebih banyak satuan tugas agar tercipta keamanan yang maksimal dan lebih mudah menjangkau calon pekerja migran Indonesia, lebih mudah memberantas penyebaran calo-calo pekerja migran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amiruddin, H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Ed. Revisi Cetakan ke-9. (Jakarta: Rajawali Pers. 2016)
- Adnan Hamid, *Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran*, FHUP Press, Jakarta, 2018.
- Adnan Hamid, *Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran (Tinjauan Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)*, Fakultas Hukum Universitas Pancasila, Jakarta, 2019.
- Agusmidah, dkk, *Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia*, Prosiding P3HKI, Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan, hal 13
- Betz, T., & Koremenos, B. Monitoring Processes. In J. K. Cogan, & et.al. (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford: Oxford University Press, 2016.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama, 2012) hlm.1470
- Eddyono, Sri Wiyanti, dkk, *Gerakan Advokasi Legislasi Untuk Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Migrant Care, Jakarta, 2020, hlm 122
- Farrall, J. (2016). Sanctions. In J. K. Cogan, & et.al (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Gutner, T. (2017). *International Organizations in World Politics*. California: SAGE Publications.
- Hadi Subhan DKK, *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan, Dan Purna Penempatan*, (Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI, 2013), hlm. 21.

Hardani, S.Pd.,M.Si.,dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*,

(Yogyakarta: CV pustaka ilmu, 2020), hlm. 254

Krisna, Didi, *Kamus Politik Internasional*, Jakarta: Gramedia, 1993

Maharani Astrid, Bara Berlian, Muhammad Hafiz, Ridwan Wahyudi, Savitri Wisnuwardhani, Wike Devi, *evaluasi rekomendasi AFML (ASEAN forum migrant labour*, (Jakarta pusat: Human Rights Working Group (HRWG), 2017), hlm. 5.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, (Jakarta : PT Pradnya Paramita, 2014), hlm.13.

Marwan, M. dan Jimmy P, *Kamus Hukum*. Surabaya : Reality Publisher, 2009.

Martin, L. L., & Simmons, B. A. (2013). *International Organizations and Institutions*. In W. Carlsnaes, & et.al. (Eds.), *Handbook of International Relations*. London: SAGE Publications.

Ostulani Muhammad, *Modul Mata Kuliah Perlindungan Hukum & Konsumen*, tangerang: PSP Nusantara Press, 2018, hlm.20.

Surayin, *Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Bandung, Yrama Widya, 2005

Sholihin , M. Firdaus dan Wiwin Yulianingsih, *Kamus Hukum Kontemporer*. (Jakarta : Sinar Grafika, 2016)

Subekti. *Pokok-Pokok hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa, 1994.

Wahyudi Ridwan, Risca Dwi Ambarsari, Safitri Wisnu Wardhani, *Evaluasi pelayanan migrasi ketenagakerjaan antara aturan dan pelaksanaan*, (Jaksel: Jaringan Buruh Migran a/n The Institute of Ecosoc Rights, 2018), hlm. 1.

White, N. D. (2016). Lawmaking. In e. Jacob Katz Cogan (Ed.), *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford: Oxford University Press.

Weller, M. (2016). Use of Force. In J. K. Cogan, & et.al. (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organization*. Oxford: Oxford University Press.

Jurnal dan skripsi

Anda Dea Putri Aprilia, “*perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia pada sektor informal*” Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang, 2019.

Adharinalti, S.H., M.H., “perlindungan terhadap tenaga kerja irreguar di luar negeri”, No.1 Vol.1 Tahun 2012, hlm.158.

Adharinalti, “Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Irregular Di Luar Negeri”. *Jurnal Rechtsvinding*, Vol.1 No 2 Tahun 2016, h.45.

Arista, Yovi, dkk, Dimensi Kerentanan Perempuan Pekerja Migran di Tengah Disrupsi Perkembangan Industri dan Pandemi, *Jurnal Perempuan* edisi 106, *Jurnal Perempuan*, hal 20

Elviandri, Elviandri, and Ali Ismail Shaleh. 2022. “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Di Provinsi Jawa Tengah.” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 4 (2): 245–55. <https://doi.org/10.14710/jphi.v4i2.245-255>.

Jesica Wulan Oroh. 2023. “Peran BP2MI Dalam Pencegahan Penempatan Pekerja Migran Ilegal Melalui Program Satuan Tugas Pemberantasan Pekerja Migran Ilegal Indonesia Di Era Covid-19.” *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan* 7 (2): 104–12.

Koesrianti, “Kewajiban Negara Pengirim dan Negara Penerima atas perlindungan pekerja Migran”, *Jurnal Diplomasi*, Vol 2 No 1, Maret 2019, h.127.

Pratama Ilham Z, Syahjehan Muhammad M, and Oktaviandono. 2020. "Kerjasama Ilo Dan Indonesia Dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesiadi Malaysia Lewat Program Decent Work Country Programmes (Dcwp)." *Journal of Diplomacy and International Studies*, 49–64.

Payaman J. Simanjuntak, Kompleksitas Masalah Ketenagakerjaan, Majalah Buletin Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta, 2014, h.92.

Finaldin, Tom, and Nisa Nur Yulianti. 2021. "*Implementasi Kerja Sama Indonesia Dan Malaysia Dalam Penanganan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia Pada Pemerintahan Periode Kedua Susilo Bambang Yudhoyono (2009-2014).*" *Global Mind* 3 (1): 21–37.
<https://doi.org/10.53675/jgm.v3i1.229>

Henny Natasha Rosalina dan Lazarus tri setyawanta, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat*, Volume 2, Jurnal pembangunan hukum Indonesia, 2020, halaman 176

Handayani Pristika, *Perjanjian bilateral Indonesia dengan malaysia terhadap tenaga kerja indonesia (TKI)*, Volume 11, Nomor 1, lex jurnalica, 2014, hlm 33.

Ida Hanifah, *Peran dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia yang Bermasalah di Luar Negeri*, Volume 5, Jurnal Ilmu Hukum, 2020, hlm. 15.

Naskah tentang TKI yang disusun oleh Ecosoc Rights dkk., Jakarta, 2010

Nuraeny, H. *Pengiriman Tenaga Kerja Migran Sebagai Salah Satu Bentuk Perbudakan Modern Dari Tindak Pidana Perdagangan Orang*. Jurnal Hukum dan Peradilan, 2018, 4(3). 501-518.

- Nur, Chairudin, and Ravico. 2021. "Ganyang Malaysia: Studi Historis Politik Luar Negeri Indonesia-Malaysia Tahun 1963-1966." *Danadyaksa Historica* 1 (1): 25–33.
- Prianto, F. W., & Bahri, A. (2020). STRATEGI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN DAN PEMBERDAYAAN KELUARGA PEKERJA MIGRAN (STUDI KASUS DI KABUPATEN JEMBER). *GROWTH*, 17(2), 14–23
- Pratama Ilham Z, Syahjehan Muhammad M, and Oktaviandono. 2020. "Kerjasama Ilo Dan Indonesia Dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesiadi Malaysia Lewat Program Decent Work Country Programmes (Dcwp)." *Journal of Diplomacy and International Studies*, 49–64.
- Rumbadi, R. *Peran Dan Tanggungjawab Kementerian Luar Negeri Melindungi Wni Dan Tki Di Luar Negeri*, Jurnal Dimensi, 2017, 6(2). hlm. 7.
- Ratih Probosiwi "Analisis Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri", Jurnal universitas gadjah mada, Vol.5 No. 2 (Agustus, 2016), 203. Di akses 5 Desember 2023.
- Rosalina, Henny Natasha., & Setyawanta, Lazarus Tri. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol.2, (No.2), 2020.
- Suryani Luh Putu, Ni Kadek Sintia Dewi dan Desak Gde Dwi Arini, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Volume 3, Nomor 1, Jurnal Analogi Hukum, 2021, Hlm.40.
- Safrida Yusitrani dan Nabitatus Sa'adah, *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Migran Korban Perdagangan Manusia Oleh Pemerintah Indonesia*, Volume 2, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 2020, halaman 34.

Sukowati Sunar, “*perlindungan tenaga kerja Indonesia(TKI) ke luar negeri menurut Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia*” Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2011.

Tajari, Arvin, Nazri Muslim, Kennimrod Sariburaja, and James Pasaribu. 2022. “Dinamika Perubahan Budaya Dan Pembangunan Politik Di Malaysia: Satu Analysis Kritikal.” *Jurnal Dunia Pengurusan* 4 (2): 1–15. <https://doi.org/10.55057/jdpg.2022.4.2.1>.

Undang-Undang

Keputusan menteri tenaga kerja RI UU No. 104A/Men/2002 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri.

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia

Peraturan Presiden No. 90 tahun 2019 tentang badan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Kepmen Nomor 104 A tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja indonesia ke luar negeri menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia.

Internet

<https://news.detik.com/berita/d-4237709/tki-di-malaysia-baru-dapat-gaji-setelah-11-tahun-tak-dibayar-majikan/> Diakses pada tanggal 4 Desember 2023

<https://www.krjogja.com/internasional/1242478557/majikan-di-malaysia- bebas-usai- tak-gaji-tki-asal-ntt-9-tahun-kok-bisa/> Diakses pada tanggal 4 Desember 2023

https://id.wikipedia.org/wiki/Pekerja_migran_Indonesia/ diakses pada jumat 24 November 2023

https://id.wikipedia.org/wiki/Pekerja_migran_Indonesia/ diakses pada jumat 24 November 2023

<http://www.pengertianartidefinisi.com/2015/10/pengertian-hukum-yuridis/>
Di akses pada 5 Desember 2023

<https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/> diakses pada 24 November 2023

<https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbb?page=2/> diakses pada 24 November 2023

<https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya/> diakses pada tanggal 24 November 2023

<https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan-nya/> diakses pada tanggal 27 November 2023

<https://www.cnbcindonesia.com/research/20230109133431-128-403983/fyi-segini-jumlah-pekerja-migran-indonesia-di-malaysia/> diakses pada tanggal 26 November 2023

<https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/pekerja-migran-indonesia-paling-banyak-di-malaysia-pada-2022/> diakses pada tanggal 26 November 2023

<https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/mayoritas-tenaga-kerja-ri-dari-sektor-informal-per-februari-2023/> diakses pada tanggal 26 November 2023

<https://www.seputartki.com/informasi/perbedaan-tki-formal-dan-informal/> diakses pada tanggal 27 November 2023

<http://www.transiskom.com>, (30 maret 2016) diakses pada 13 Desember 2023

<https://id.wikipedia.org/wiki/Malaysia>, diakses pada tanggal 4 februari 2024

<https://bp2mi.go.id/profil-sejarah>, diakses pada tanggal 4 februari 2024

Bp2mi. (2021, Oktober 6). Buka Rakornas Satgas Sikat Sindikat, Kepala BP2MI: Saatnya Kita Rapatkan Barisan. Retrieved from Bp2mi: <https://bp2mi.go.id/berita-detail/bukarakornas-satgas-sikat-sindikata-kepala-bp2mi-saatnya-kita-rapatkan-kekuatan>, diakses pada tanggal 31 maret 2024

Badan Pusat Statistik. (2020, Desember 15). Indeks Pembangunan Manusia Tahun 2020. Retrieved from <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/12/15/1758/indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-pada-tahun-2020-mencapai-71-94.html>

<https://kemlu.go.id/portal/id/read/3475/berita/indonesia-malaysia-sepakati-mou-perlindungan-pekerja-migran-indonesia-di-malaysia>, diakses pada tanggal 29 April 2024