

Hak Asasi Pekerja Migran: Antara Perlindungan Dan Eksploitasian

Lukman Ibrahim

Universitas Gadjah Mada, Indonesia

Email Korespondens: Lukmanibrahim24@gmail.com

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 16 Januari 2026

ABSTRACT

This study examines the legal protection of Indonesian Migrant Workers (PMI) through three principal dimensions: legal substance, institutional structure, and legal culture. Law No. 18 of 2017 serves as the normative foundation regulating the rights and obligations of PMI, including the right to fair wages, humane treatment, and access to legal assistance. Nevertheless, the implementation of this regulation continues to face significant challenges, such as inadequate legal structures, weak institutional coordination, insufficient reformulation of standardized employment contracts by placement agencies, and a legal culture that pays limited attention to the protection of migrant workers. Institutional structure and legal culture play a decisive role in ensuring effective protection. Strengthened coordination among BP2MI, the Ministry of Manpower, the Ministry of Foreign Affairs, and local governments is required to prevent overlapping mandates, while the role of Indonesian representatives abroad must be enhanced to provide legal aid, mediation, and emergency protection. Limited awareness among officials and society regarding the constitutional rights of PMI, coupled with discriminatory practices in destination countries, further undermines protection efforts. Accordingly, this study recommends that the government reinforce legal and cultural frameworks by revising Law No. 18 of 2017 to be more responsive to field realities, harmonizing institutional mechanisms, improving pre-departure legal education, enhancing the skills of PMI, and strengthening international diplomacy. These measures are expected to establish comprehensive protection that ensures justice, legal certainty, and tangible benefits for Indonesian Migrant Workers.

Keywords: Legal protection of Indonesian Migrant Workers (PMI), Institutional structure, Legal culture, Law No. 18 of 2017

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui tiga dimensi utama, yaitu substansi hukum, struktur kelembagaan, dan budaya hukum. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menjadi dasar normatif yang mengatur hak dan kewajiban PMI, termasuk hak atas upah layak, perlakuan manusiawi, serta akses terhadap bantuan hukum. Namun, implementasi regulasi tersebut masih menghadapi berbagai kendala, antara lain struktur hukum yang belum memadai, budaya hukum yang kurang memperhatikan keberadaan PMI, lemahnya koordinasi antar lembaga, serta terbatasnya reformulasi kontrak kerja standar oleh agen penempatan. Struktur kelembagaan dan budaya hukum memiliki peran penting dalam mewujudkan perlindungan yang efektif. Koordinasi antara BP2MI, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri, dan pemerintah daerah harus diperkuat untuk mencegah tumpang tindih kewenangan, sementara peran perwakilan RI di luar negeri perlu ditingkatkan dalam memberikan bantuan hukum dan

perlindungan darurat. Rendahnya pemahaman aparat dan masyarakat terhadap hak konstitusional PMI serta praktik diskriminatif di negara tujuan juga menjadi hambatan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan keseriusan pemerintah dalam memperkuat struktur hukum dan budaya hukum, termasuk melalui revisi Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 agar lebih responsif terhadap kondisi lapangan, harmonisasi kelembagaan, peningkatan edukasi hukum pra-keberangkatan, peningkatan keterampilan PMI, serta penguatan diplomasi internasional. Dengan langkah-langkah tersebut, perlindungan PMI diharapkan dapat terwujud secara komprehensif dengan menghadirkan keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan nyata.

Kata kunci: *Perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia (PMI), Struktur kelembagaan, Budaya hukum, Undang-Undang No. 18 Tahun 2017*

PENDAHULUAN

Migrasi tenaga kerja merupakan fenomena global yang telah berlangsung sejak masa kolonial, ketika pekerja dari Asia dan Afrika dipindahkan secara paksa untuk memenuhi kebutuhan tenaga murah di perkebunan dan tambang. Setelah Perang Dunia II, negara-negara Eropa Barat merekrut pekerja migran melalui program guest workers untuk mendukung rekonstruksi ekonomi. Memasuki era globalisasi, mobilitas tenaga kerja semakin meningkat akibat liberalisasi ekonomi, ketimpangan global, dan kebutuhan tenaga kerja murah di sektor jasa dan manufaktur.

Sejarah pekerja migran Indonesia dapat ditelusuri sejak masa kolonial Belanda. Pada akhir abad ke-19, pemerintah kolonial mulai mengirim tenaga kerja dari Hindia Belanda ke Suriname untuk memenuhi kebutuhan buruh di perkebunan setelah dihapuskannya sistem perbudakan. Gelombang pertama tercatat pada tahun 1890, ketika puluhan orang diberangkatkan dari Batavia menuju Suriname dengan kapal SS Koningin Emma

Dalam perkembangan modern, pekerja migran Indonesia tidak hanya menjadi bagian dari sejarah kolonial, tetapi juga berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional melalui remitansi. Namun, di balik kontribusi tersebut, mereka tetap menghadapi tantangan serius berupa eksploitasi, diskriminasi, dan pelanggaran HAM di negara tujuan.

Remitansi yang dikirimkan oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) menjadi salah satu sumber devisa penting bagi negara. Nilainya terus meningkat dalam satu dekade terakhir, meskipun sempat mengalami fluktuasi akibat pandemi COVID-19. Tahun 2024: Remitansi PMI mencapai sekitar Rp 253 triliun, menjadikannya salah satu penyumbang devisa terbesar setelah sektor migas dan pariwisata

Di Indonesia, pekerja migran memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional melalui remitansi, namun pada saat yang sama menghadapi berbagai tantangan serius. Kasus-kasus pelanggaran HAM seperti kekerasan, upah tidak dibayar, hingga perbudakan modern masih sering terjadi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi yang telah disusun dengan implementasi di lapangan.

Pekerja Migran Indonesia (PMI) kerap menghadapi berbagai bentuk eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia selama bekerja di luar negeri. Bentuk

eksploitasi yang paling umum meliputi jam kerja yang berlebihan, pembayaran upah yang tidak sesuai atau bahkan tidak dibayarkan sama sekali, serta penugasan pekerjaan di luar kontrak yang disepakati. Selain itu, kekerasan fisik dan psikis sering dialami oleh PMI perempuan yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga, menjadikan mereka kelompok paling rentan terhadap pelanggaran

Kerangka hukum nasional yang mengatur perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) diatur dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang ini berlaku di wilayah hukum Indonesia dan menetapkan bahwa perlindungan PMI di luar negeri tidak dapat dilakukan secara langsung oleh negara karena keterbatasan yurisdiksi. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang efektif sangat bergantung pada kerja sama bilateral antara Indonesia dan negara tujuan, serta peran aktif perwakilan diplomatik seperti Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) dan Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI). Pasal 41 UU No. 18/2017 menegaskan bahwa perlindungan di luar negeri dilakukan melalui pelayanan, advokasi, dan bantuan hukum oleh perwakilan RI

Berdasarkan data estimasi hingga 2025, kasus yang dialami pekerja migran Indonesia masih tergolong tinggi dan memprihatinkan. Pengaduan terkait eksploitasi dan kekerasan tercatat lebih dari 40.000 kasus, dengan sumber utama berasal dari BP2MI Crisis Center. Selain itu, sekitar 38.000 kasus atau sekitar 95% berkaitan dengan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) dan kekerasan yang berbasis penempatan ilegal, sebagaimana dicatat oleh Kementerian P2MI.57 Di sisi lain, terdapat pula kasus penembakan oleh aparat asing yang mencapai 75 kasus dalam periode 2005–2025, berdasarkan pendataan Migrant Care. Data ini menunjukkan kuatnya keterkaitan antara penempatan ilegal, lemahnya perlindungan, dan tingginya risiko kekerasan terhadap pekerja migran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika perlindungan dan eksploitasi pekerja migran dalam perspektif HAM, baik dari sisi regulasi maupun praktik. Fokus utama diarahkan pada bagaimana kebijakan nasional dan internasional dapat menjawab tantangan perlindungan pekerja migran sekaligus meminimalisasi praktik eksploitasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif-analitis. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan), bahan hukum sekunder (buku, jurnal ilmiah terakreditasi), dan bahan hukum tersier (kamus hukum, ensiklopedia). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang undangan dan pendekatan konseptual.

Dalam proses analisis data, langkah pertama yang dilakukan adalah reduksi data, yaitu menyaring dan memilah informasi yang relevan dari sumber primer maupun sekunder agar fokus penelitian tetap terjaga. Setelah itu dilakukan kategorisasi, yakni mengelompokkan data berdasarkan tema tema utama seperti

kontribusi ekonomi, pelanggaran hak asasi manusia, dan perlindungan hukum. Data yang telah terstruktur kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menafsirkan serta menghubungkannya pada teori hak asasi manusia, hukum migrasi, dan perspektif diplomasi untuk memperoleh pemahaman yang mendalam. Sebagai tahap akhir, dilakukan triangulasi dengan cara membandingkan dan mengonfirmasi data dari berbagai sumber, sehingga validitas dan reliabilitas hasil penelitian dapat ditingkatkan secara signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Substansi Hukum Perlindungan PMI Menurut UU No.18 Tahun 2017

UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia membangun kerangka perlindungan yang menyeluruh sejak tahap pra-penempatan hingga pasca-penempatan. Pada tahap pra-penempatan, undang-undang mewajibkan adanya pelatihan dan pembekalan yang terstandar (termasuk orientasi pra-keberangkatan/PAP), pemeriksaan kesehatan, sertifikasi kompetensi bila relevan, serta penyusunan dan penandatanganan kontrak kerja yang jelas dan adil. Dokumen-dokumen utama—seperti paspor, visa kerja, kontrak, dan perjanjian penempatan—harus diverifikasi oleh lembaga berwenang (termasuk BP2MI) untuk memastikan keabsahan, kesesuaian jabatan, upah, jam kerja, dan jaminan sosial/asuransi. Proses perekrutan dan penempatan wajib melalui P3MI yang berizin, dengan mekanisme pengawasan, pelaporan, dan kanal pengaduan yang memungkinkan calon PMI mengakses informasi, bantuan hukum, serta perlindungan dari praktik perekrutan ilegal, pemalsuan identitas, dan penahanan dokumen.

Pada tahap pasca-penempatan, UU ini menegaskan tanggung jawab negara dalam pemulangan (repatriasi) baik terencana maupun darurat serta layanan reintegrasi sosial-ekonomi di daerah asal. Reintegration mencakup pendataan kepulangan, perantaraan klaim hak (gaji tertunggak, kompensasi, asuransi), dukungan psikososial bagi korban kekerasan/TPPO, rujukan layanan kesehatan, dan fasilitasi akses program pemberdayaan ekonomi (pelatihan lanjutan, kewirausahaan, permodalan mikro). Perwakilan RI di luar negeri diwajibkan memberi perlindungan konsuler dan bantuan hukum saat terjadi sengketa atau pelanggaran, sementara pemerintah pusat/daerah dan BP2MI memastikan keberlanjutan layanan pasca-kepulangan melalui koordinasi lintas lembaga dan penyelarasan data, agar PMI dapat kembali dengan aman, bermartabat, dan memiliki peluang ekonomi yang berkelanjutan.

Dalam kerangka UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) dan Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) memiliki peran yang sangat strategis sebagaimana diatur dalam Pasal 41. Peran tersebut mencakup tiga aspek utama, yaitu pelayanan, advokasi, dan bantuan hukum. Pertama, KBRI/KJRI memberikan pelayanan kepada PMI di negara tujuan, termasuk layanan konsuler, pendataan, serta fasilitasi kebutuhan administratif seperti perpanjangan dokumen atau pengurusan izin kerja. Kedua, mereka menjalankan fungsi advokasi, yaitu memperjuangkan hak-hak PMI

dalam hubungan kerja maupun kehidupan sosial, serta melakukan mediasi apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan majikan atau perusahaan. Ketiga, KBRI/KJRI menyediakan bantuan hukum, baik berupa pendampingan dalam proses peradilan, konsultasi hukum, maupun perlindungan darurat bagi PMI yang menghadapi kasus pidana, perdata, atau pelanggaran kontrak. Dengan peran ini, KBRI/KJRI menjadi garda terdepan perlindungan PMI di luar negeri, memastikan bahwa pekerja migran Indonesia tidak kehilangan akses terhadap hak-hak dasar mereka, sekaligus memperkuat posisi negara dalam melindungi warganya di ranah internasional.

Perjanjian Bilateral (MoU) merupakan salah satu instrumen penting dalam kerangka perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). MoU berfungsi sebagai dasar kerja sama resmi antara Indonesia dengan negara tujuan untuk mengatur mekanisme penempatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak PMI. Melalui MoU, kedua negara menyepakati standar kontrak kerja, besaran upah minimum, jam kerja, jaminan sosial, serta mekanisme penyelesaian sengketa.

Selain itu, MoU juga menjadi landasan bagi pengawasan perekrutan dan penempatan agar dilakukan secara legal dan transparan, sekaligus mencegah praktik perdagangan orang atau perekrutan ilegal. Dalam konteks perlindungan, MoU memastikan adanya akses bantuan hukum, layanan konsuler, dan mekanisme pengaduan bagi PMI yang menghadapi masalah di negara tujuan.

MoU tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan komitmen politik dan diplomatik kedua negara untuk melindungi pekerja migran. Dengan adanya perjanjian bilateral, posisi PMI menjadi lebih kuat secara hukum, karena hak-hak mereka diakui dan dilindungi oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, MoU menjadi instrumen strategis yang menghubungkan regulasi nasional dengan praktik internasional, sekaligus memperkuat perlindungan PMI di luar negeri.

Keterbatasan yurisdiksi merupakan salah satu tantangan utama dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Perlindungan yang diberikan kepada PMI di luar negeri pada dasarnya sangat bergantung pada hukum negara tujuan dan status legal pekerja migran tersebut. Jika PMI bekerja dengan dokumen resmi dan status legal yang jelas, maka mereka memiliki akses lebih besar terhadap perlindungan hukum, layanan konsuler, serta mekanisme penyelesaian sengketa. Sebaliknya, PMI yang berstatus tidak legal atau bekerja tanpa dokumen resmi sering kali tidak diakui oleh sistem hukum negara tujuan, sehingga hak-hak mereka sulit diperjuangkan.

Keterbatasan yurisdiksi ini juga berarti bahwa pemerintah Indonesia tidak dapat secara langsung menegakkan hukum nasional di negara lain, melainkan harus mengandalkan kerja sama diplomatik, perjanjian bilateral, dan mekanisme internasional. Akibatnya, perlindungan PMI sering kali tidak seragam, bergantung pada sejauh mana negara tujuan memiliki regulasi yang melindungi pekerja migran dan sejauh mana komitmen mereka dalam menegakkan hak asasi manusia. Kondisi ini menegaskan pentingnya harmonisasi regulasi, penguatan perjanjian bilateral, serta peningkatan status legal PMI agar perlindungan dapat berjalan lebih efektif

dan menyeluruh Tantangan Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Indonesia

Tantangan perlindungan hak asasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada aspek struktural terutama berkaitan dengan lemahnya koordinasi antar-lembaga, keterbatasan diplomasi, serta minimnya sumber daya KBRI/KJRI di negara tujuan. Pertama, lemahnya koordinasi antar-lembaga terlihat dari tumpang tindih kewenangan antara kementerian, pemerintah daerah, BP2MI, dan aparat penegak hukum. Hal ini sering menimbulkan kebijakan yang tidak konsisten, keterlambatan penanganan kasus, serta kesulitan dalam memberikan perlindungan yang komprehensif bagi PMI.

Kedua, keterbatasan diplomasi menjadi hambatan karena tidak semua negara tujuan memiliki komitmen yang sama dalam melindungi pekerja migran. Negosiasi bilateral sering kali berjalan lambat, sementara posisi tawar Indonesia tidak selalu kuat dalam memperjuangkan hak PMI, terutama di negara dengan sistem hukum yang berbeda atau masih menerapkan mekanisme seperti kafala. Ketiga, minimnya sumber daya KBRI/KJRI juga menjadi masalah serius. Keterbatasan jumlah staf, anggaran, dan fasilitas membuat perwakilan RI kesulitan memberikan layanan konsuler, advokasi, dan bantuan hukum secara optimal, terutama ketika jumlah PMI di suatu negara sangat besar. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hak asasi PMI membutuhkan penguatan kelembagaan, peningkatan kapasitas diplomasi, serta alokasi sumber daya yang memadai agar perlindungan dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

Tantangan perlindungan hak asasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada aspek sosial sangat erat kaitannya dengan stigma, diskriminasi, dan kekerasan berbasis gender yang masih sering dialami. Stigma sosial muncul karena pekerja migran kerap dipandang sebagai kelompok kelas bawah, kurang terdidik, atau hanya sebagai tenaga kerja kasar. Pandangan ini melemahkan posisi tawar PMI dan membuat mereka lebih rentan terhadap perlakuan tidak adil. Selain itu, diskriminasi terhadap PMI terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari perbedaan upah dibandingkan pekerja lokal, pembatasan akses terhadap layanan publik, hingga perlakuan tidak setara dalam lingkungan kerja.

Yang paling menonjol adalah kekerasan berbasis gender, terutama dialami oleh pekerja migran perempuan di sektor domestik. Mereka sering menghadapi pelecehan seksual, kekerasan fisik, maupun psikis, yang diperparah oleh kondisi kerja di ranah privat rumah tangga sehingga sulit terpantau oleh otoritas resmi. Kekerasan berbasis gender ini tidak hanya melanggar hak asasi manusia, tetapi juga menimbulkan trauma mendalam yang memengaruhi kesehatan mental dan sosial PMI.

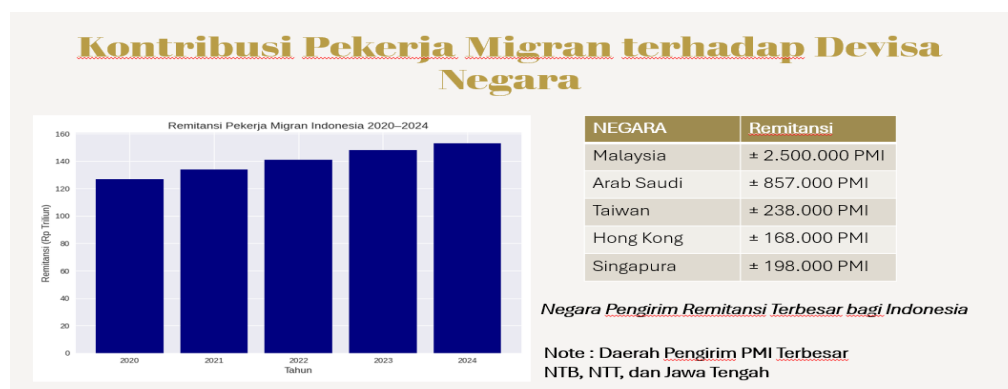
Tantangan perlindungan hak asasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada aspek ekonomi erat kaitannya dengan tingginya ketergantungan negara asal terhadap remitansi yang dikirimkan oleh para pekerja migran. Remitansi telah menjadi salah satu sumber devisa penting bagi Indonesia, sehingga sering kali pemerintah maupun masyarakat lebih menekankan pada manfaat ekonomi yang dihasilkan daripada memastikan perlindungan hak-hak PMI secara menyeluruh.

Akibatnya, isu perlindungan sering kali terabaikan atau tidak menjadi prioritas utama, karena keberadaan remitansi dianggap mampu menutupi berbagai risiko yang dihadapi pekerja migran. Ketergantungan ini juga menimbulkan dilema: di satu sisi remitansi memperkuat perekonomian keluarga dan daerah asal, tetapi di sisi lain membuat pekerja migran tetap didorong untuk berangkat meskipun sistem perlindungan belum optimal. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan PMI tidak boleh dikorbankan demi kepentingan ekonomi semata. Sebaliknya, perlindungan yang kuat justru akan memastikan keberlanjutan remitansi dengan cara yang lebih aman, bermartabat, dan berkeadilan bagi pekerja migran serta keluarganya.

Tantangan perlindungan hak asasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada level global semakin kompleks dengan munculnya dimensi baru seperti krisis iklim dan eksploitasi digital. Krisis iklim berdampak langsung pada sektor-sektor yang banyak menyerap tenaga kerja migran, seperti pertanian, konstruksi, dan perikanan. Perubahan cuaca ekstrem, bencana alam, serta degradasi lingkungan membuat kondisi kerja semakin berisiko, menambah beban fisik, dan meningkatkan potensi kecelakaan kerja. Selain itu, krisis iklim juga memicu migrasi paksa, di mana PMI terpaksa bekerja di wilayah yang rentan tanpa perlindungan memadai, sehingga hak-hak dasar mereka semakin terancam.

Di sisi lain, eksploitasi digital menjadi bentuk pelanggaran HAM yang relatif baru. PMI kini tidak hanya menghadapi eksploitasi fisik, tetapi juga dipaksa terlibat dalam praktik kejahatan siber seperti forced scamming atau pengoperasian judi online ilegal. Eksploitasi ini menjerat PMI dalam jaringan kriminal internasional, membuat mereka berisiko menghadapi ancaman hukum, stigma sosial, dan trauma psikologis. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan PMI tidak lagi cukup hanya berfokus pada aspek tradisional, tetapi harus diperluas ke ranah global yang mencakup isu lingkungan dan teknologi.

Dengan demikian, tantangan global ini menegaskan perlunya kerja sama internasional yang lebih kuat, harmonisasi regulasi lintas negara, serta pengembangan mekanisme perlindungan baru yang responsif terhadap krisis iklim dan kejahatan digital. Perlindungan PMI harus adaptif terhadap perubahan zaman agar hak-hak mereka tetap terjamin dalam menghadapi dinamika global yang semakin kompleks. **Kontribusi Ekonomi Pekerja Migran Indonesia**



Data Kontribusi Pekerja Migran Indonesia (PMI) terhadap devisa negara menunjukkan tren positif yang konsisten selama lima tahun terakhir. Berdasarkan data remitansi dari tahun 2020 hingga 2024, tercatat peningkatan dari sekitar Rp130 triliun menjadi Rp150 triliun. Kenaikan ini mencerminkan peran strategis PMI sebagai sumber pendapatan negara sekaligus penggerak ekonomi keluarga di daerah asal. Negara-negara seperti Malaysia, Arab Saudi, Taiwan, Hong Kong, dan Singapura menjadi tujuan utama penempatan PMI, dengan Malaysia mencatat jumlah tertinggi sekitar 2,5 juta pekerja. Sementara itu, daerah pengirim PMI terbesar berasal dari Nusa Tenggara Barat (NTB), Nusa Tenggara Timur (NTT), dan Jawa Tengah, yang umumnya memiliki tingkat ekonomi menengah ke bawah. Fenomena ini menegaskan bahwa migrasi tenaga kerja internasional tidak hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki implikasi makro terhadap pembangunan ekonomi nasional dan regional.

Distribusi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Distribusi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri		
Negara Tujuan	Estimasi Jumlah PMI	Sumber Data
Malaysia	2.500.000	KBRI Kuala Lumpur, BP2MI
Arab Saudi	857.000	BP2MI, Kemenlu
Taiwan	238.000	BP2MI, UNHCR
Singapura	198.000	KBRI Singapura
Hong Kong	168.000	BP2MI, Konsulat Hong Kong
UEA	120.000	Kemenlu , IOM
Korea Selatan	55.000	EPS Program, BP2MI
Jepang	40.000	G-to-G Program, BP2MI
Lainnya (Eropa, AS)	300.000+	UNHCR, Diaspora Reports
Total Estimasi	± 9.000.000	Akumulasi berbagai sumber

Catatan Kaki Slide:

- Data mencakup pekerja migran formal, informal, dan WNI yang bekerja tanpa dokumen resmi.
- Sumber: BP2MI, Kementerian Luar Negeri, UNHCR, KBRI, dan laporan diaspora.

Tabel tersebut menyajikan estimasi jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) di berbagai negara tujuan, berdasarkan data dari BP2MI, Kementerian Luar Negeri, UNHCR, KBRI, dan laporan diaspora. Malaysia tercatat sebagai negara dengan jumlah PMI terbanyak, diikuti oleh Arab Saudi, Taiwan, Singapura, dan Hong Kong. Selain itu, terdapat distribusi signifikan di negara-negara lain seperti Uni Emirat Arab, Korea Selatan, Jepang, serta kawasan Eropa dan Amerika Serikat. Total estimasi PMI di luar negeri mencapai sekitar 9 juta orang, mencakup pekerja formal, informal, dan WNI yang bekerja tanpa dokumen resmi.

Strategi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Perlindungan PMI tidak hanya bergantung pada regulasi, tetapi juga pada strategi implementasi yang melibatkan berbagai aktor. Pemerintah pusat memiliki tanggung jawab utama melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) untuk memastikan proses perekrutan dan penempatan dilakukan secara legal, transparan, dan bebas dari praktik perdagangan orang. BP2MI berperan sebagai lembaga teknis yang

memberikan layanan informasi, pelatihan, serta pendampingan hukum bagi PMI dan keluarganya.

Di tingkat pemerintah daerah, strategi perlindungan diwujudkan melalui penyediaan layanan informasi, pendampingan pra-penempatan, serta pengawasan terhadap agen perekrutan tenaga kerja. Hal ini penting karena banyak PMI berasal dari daerah dengan tingkat pendidikan dan akses informasi yang terbatas, sehingga rentan terhadap praktik perekrutan ilegal.

Selain itu, perwakilan RI di luar negeri (kedutaan besar dan konsulat) memiliki peran vital dalam memberikan perlindungan konsuler, bantuan hukum, serta mediasi jika terjadi sengketa antara PMI dengan majikan atau perusahaan. Perwakilan RI juga berfungsi sebagai penghubung antara PMI dan pemerintah Indonesia dalam menangani kasus-kasus pelanggaran HAM. Strategi perlindungan PMI juga mencakup kerja sama internasional, baik bilateral maupun multilateral, dengan negara tujuan. Kerja sama ini bertujuan untuk menyelaraskan standar perlindungan tenaga kerja, memperkuat mekanisme pengawasan, serta memastikan hak-hak PMI diakui dan dihormati sesuai instrumen internasional seperti Konvensi ILO dan Konvensi PBB tentang Pekerja Migran.

Dengan strategi yang terintegrasi antara pemerintah pusat, daerah, perwakilan luar negeri, dan kerja sama internasional, perlindungan PMI diharapkan dapat berjalan lebih efektif. Hal ini penting agar pekerja migran Indonesia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai warga negara yang memiliki hak penuh atas perlindungan, keadilan, dan martabat manusia.

Aktor dan Peran perlindungan PMI sesuai UU No. 18 Tahun 2017

Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) melibatkan berbagai aktor dengan peran yang saling melengkapi. Pemerintah pusat berfungsi sebagai pembuat kebijakan, penyusun regulasi, serta pengawas nasional melalui penetapan undang-undang dan peraturan pemerintah, penyediaan anggaran perlindungan, dan pengawasan terhadap agen perekrutan.

BP2MI sebagai lembaga teknis bertugas memberikan informasi, edukasi, pelatihan pra-penempatan, serta pendampingan hukum dan sosial. Pemerintah daerah berperan mendukung PMI sejak pra-penempatan melalui sosialisasi, edukasi, pengawasan perekrutan, dan fasilitasi layanan bagi keluarga PMI. Di negara tujuan, perwakilan RI memberikan perlindungan konsuler dan diplomatik, termasuk bantuan hukum, mediasi dengan majikan, serta perlindungan darurat dan repatriasi.

Agen perekrutan atau perusahaan bertanggung jawab menyalurkan PMI sesuai regulasi dengan menyediakan kontrak kerja legal, menjamin kondisi kerja sesuai standar, dan menanggung pelanggaran yang terjadi. Lembaga internasional turut menetapkan standar global melalui konvensi ILO, konvensi PBB tentang pekerja migran, serta mekanisme pengawasan HAM internasional. Sementara itu, LSM dan organisasi masyarakat sipil berperan dalam advokasi dan pendampingan PMI, khususnya korban pelanggaran HAM, melalui bantuan hukum, advokasi kebijakan, serta dukungan psikososial dan reintegrasi.

Analisis Keadilan, Kepastian Hukum dan Kemanfaatan

Kepastian hukum hanya dapat diwujudkan apabila terdapat keselarasan antara substansi hukum, budaya hukum, dan struktur kelembagaan. Artinya, norma yang tertuang dalam undang-undang harus konsisten dengan isi MoU bilateral, masyarakat serta aparat penegak hukum perlu memiliki kesadaran untuk menjalankannya, dan lembaga terkait harus memiliki kapasitas serta koordinasi yang memadai

Dalam praktik, sering muncul kesenjangan antara norma tertulis dan realitas lapangan. Hambatan birokrasi, lemahnya pengawasan, serta keterbatasan sumber daya membuat pelaksanaan aturan tidak selalu sesuai dengan tujuan awal. Selain itu, perbedaan interpretasi antar aparat menimbulkan ketidakpastian, sehingga keadilan substantif sulit tercapai.

Untuk memperkuat kepastian hukum sekaligus menjamin keadilan, diperlukan sejumlah langkah strategis yang saling melengkapi. Pertama, penguatan budaya hukum dapat dilakukan melalui program edukasi publik, peningkatan kapasitas aparat, serta penanaman kesadaran mengenai hak hak pekerja migran. Kedua, perbaikan struktur kelembagaan menjadi penting dengan memperkuat koordinasi antarinstansi, mengoptimalkan fungsi pengawasan, dan menyediakan mekanisme pengaduan yang responsif serta efektif. Ketiga, penegakan substansi hukum dalam diplomasi bilateral harus dilakukan agar setiap MoU tidak hanya bersifat formal, tetapi benar-benar menjamin perlindungan hak pekerja migran serta dilengkapi dengan mekanisme sanksi yang tegas apabila terjadi pelanggaran. Dengan demikian, langkah-langkah tersebut diharapkan mampu menciptakan sistem hukum yang konsisten, adil, dan dapat memberikan kepastian bagi semua pihak yang terlibat.

Tantangan implementasi perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) seringkali muncul karena lemahnya budaya hukum dan struktur kelembagaan yang ada. Meskipun norma tertulis dalam undang-undang maupun perjanjian bilateral telah memberikan kepastian hukum, manfaat tersebut tidak selalu dapat dirasakan secara optimal oleh PMI. Hal ini disebabkan oleh rendahnya komitmen aparat dalam menegakkan aturan secara konsisten, serta masih adanya praktik diskriminatif yang melemahkan efektivitas perlindungan. Di sisi lain, struktur kelembagaan yang belum terintegrasi dengan baik sering menimbulkan tumpang tindih kewenangan, kurangnya koordinasi antarinstansi, dan keterbatasan sumber daya dalam pengawasan maupun pelayanan. Akibatnya, hukum yang seharusnya menjadi instrumen perlindungan justru terhambat dalam pelaksanaannya, sehingga manfaat hukum yang diharapkan berupa kepastian, keadilan, dan rasa aman bagi PMI belum sepenuhnya tercapai.

SIMPULAN

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 bersama perjanjian bilateral memberikan dasar kepastian hukum bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui norma tertulis yang jelas mengenai hak, kewajiban, dan mekanisme perlindungan. Kepastian tersebut hanya dapat terwujud apabila struktur hukum berjalan efektif

dengan koordinasi yang solid antara pemerintah pusat, daerah, dan perwakilan luar negeri, serta didukung oleh budaya hukum yang konsisten dalam penegakan aturan dan penghormatan terhadap martabat PMI. Namun, minimnya literasi hukum, dominasi agen informal, lemahnya diplomasi perlindungan, serta keterbatasan advokasi dan pelatihan pra-penempatan membuat PMI masih rentan terhadap eksploitasi, diskriminasi, dan pelanggaran HAM. Dengan demikian, meskipun substansi dan struktur hukum telah memberikan landasan yang cukup baik, manfaat perlindungan belum sepenuhnya dirasakan karena lemahnya implementasi dan budaya hukum, sehingga perlindungan PMI membutuhkan integrasi yang lebih kuat antara norma tertulis, kelembagaan yang efektif, dan dukungan masyarakat yang adil serta konsisten

Rekomendasi yang dapat diajukan untuk memperkuat perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) mencakup tiga aspek utama, yaitu substansi hukum, budaya hukum, dan struktur kelembagaan. Pertama, penguatan substansi hukum dapat dilakukan melalui revisi pasal-pasal yang belum memberikan kepastian atau perlindungan optimal, sehingga norma yang dihasilkan lebih responsif terhadap kebutuhan PMI di lapangan. Kedua, pembangunan budaya hukum perlu digalakkan melalui program edukasi dan sosialisasi yang berkelanjutan, baik kepada aparat maupun masyarakat, agar tercipta kesadaran kolektif untuk menghormati dan melindungi hak-hak pekerja migran. Ketiga, perbaikan struktur hukum menuntut adanya koordinasi lintas lembaga yang lebih efektif, sehingga tidak terjadi tumpang tindih kewenangan dan setiap institusi dapat menjalankan perannya secara sinergis. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek tersebut, manfaat hukum yang diharapkan berupa kepastian, keadilan, dan perlindungan menyeluruh bagi PMI dapat terwujud secara lebih nyata dalam praktik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak yang telah memberikan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Terakhir, penulis menyampaikan apresiasi kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan untuk mempublikasikan hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Kementerian Luar Negeri RI. (2022). *Peran Perwakilan RI dalam Perlindungan PMI*. Jakarta: Kemlu.
- BPS. (2025). *Cerita Data: Perjalanan Pekerja Migran Indonesia*. Jakarta: BPS.
- ILO. (2020). *International Convention on the Protection of Migrant Workers*. Geneva: ILO.
- Indonesia. (2017). *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- ASEAN. (2017). *ASEAN Consensus on Migrant Workers*. Manila: ASEAN.
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. (2022). *Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 7 Tahun 2022 tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Cuti Bersyarat*. Jakarta: Kemenkumham.
- BP2MI. (2024). *Statistik Penempatan dan Perlindungan PMI*. Jakarta: BP2MI.