Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
4 (3) 2024, Page 197-203

Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ditinjau Dari Perjanjian Kerja PT. Rihlah Ibadi

Elianta Ginting[1], Hakmi Afrado[2], Endang Suprapti[3]
[1,2,3]Program Studi Ilmu Hukum,Universitas Tama Jagakarsa
Corresponding Author: Elianta Ginting, E-Mail: elianta.ginting20g@gmail.com

Published: September, 2024

ABSTRAK

Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ditinjau dari Perjanjian Kerja PT. Rihlah Ibadi. Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tama Jagakarsa. Dalam tesis ini, penulis akan membahas bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dan bagaimana perlindungan hak-hak pekerja migran Indonesia (PMI) ditinjau dari Perjanjian Kerja PT. Rihlah Ibadi. Metode, penelitian ini adalah yuridis normatif dengan meneliti dan mengkaji undang-undang dan peraturan serta pendapat para ahli. Spesifikasi penelitian dalam tulisan ini adalah deskriptif analitis. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Simpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa diskriminasi, eksploitasi yang dianggap sebagai dehumanisasi terjadi, hal ini sering terjadi dan dirasakan terutama oleh pekerja migran Indonesia yang sebelumnya dikenal sebagai TKI dan kemudian berubah menjadi PMI, berdasarkan pendekatan dan teori yuridis yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa BP2MI melakukan mala prohibita, mengenai perlindungan hak-hak pekerja migran Indonesia (PMI) berdasarkan perjanjian kerja PT. Rihlah Ibadi, dan bagi penulis, peraturan mengenai hak dan kewajiban antara PMI dan pemberi kerja bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaannya berjalan sesuai dengan ketentuan, terutama untuk melindungi PMI yang sering mengalami perlakuan tidak adil.

Kata kunci: Perlindungan, Hak-hak pekerja, Migran, Perjanjian, Indonesia.

ABSTRACT

Protection of the Rights of Indonesian Migrant Workers (PMI) Reviewed from the Employment Agreement of PT. Rihlah Ibadi. Law Study Program, Faculty of Law, Tama Jagakarsa University. In this thesis, the author will discuss how legal protection of workers' rights and how the protection of the rights of Indonesian migrant workers (PMI) is reviewed from the Employment Agreement of PT. Rihlah Ibadi. The method, this research is normative juridical by examining and reviewing laws and regulations as well as expert opinions. The research specification in this paper is descriptive analytical. This research was conducted using secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. In conclusion, this study shows that discrimination and exploitation, considered dehumanization, occur frequently and are felt primarily by Indonesian migrant workers, formerly known as TKI and later as PMI. Based on the legal approach and theory used in this study, the author concludes that BP2MI has violated the prohibition regarding the protection of the rights of Indonesian migrant workers (PMI) based on the work of PT. Rihlah Ibadi. For the author, regulations regarding the rights and obligations between PMI and employers aim to ensure that their implementation is in accordance with the provisions, especially to protect PMI who often experience unfair treatment.

Keywords: Protection, Workers' Rights, Migrants, Agreement, Indonesia

© The Author(s). 2024 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Meningkatnya jumlah warga negara Indonesia yang memilih bekerja di luar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) didasarkan pada beragam alasan, terutama keinginan untuk memperbaiki kondisi ekonomi keluarga melalui perolehan upah yang lebih tinggi. Fenomena ini juga merupakan konsekuensi

dari ketidakseimbangan antara tingkat populasi penduduk dengan ketersediaan lapangan kerja domestik yang memadai di dalam negeri.1

Negara memperoleh keuntungan signifikan dari keberadaan PMI, yang diakui sebagai penyumbang devisa terbesar kedua setelah sektor minyak dan gas bumi. Seiring dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) secara resmi berganti menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) guna memperbaiki citra serta menyesuaikannya dengan standar konvensi internasional (ILO).2

PMI umumnya bekerja dalam dua sektor utama, yaitu sektor formal pada badan hukum dan sektor informal sebagai domestic worker pada pengguna perseorangan. Meskipun payung hukum telah tersedia, realita menunjukkan bahwa sistem penempatan dan perlindungan yang ada belum sepenuhnya menjamin keamanan pekerja di semua tahapan, mulai dari pra-penempatan hingga purna-penempatan.3

Data tahun 2023 menunjukkan total kerugian ekonomi buruh migran Indonesia masih mencapai angka yang sangat besar, yakni lebih dari Rp 1,7 miliar. Lemahnya sistem perlindungan ini mengakibatkan PMI sering kali menghadapi risiko diskriminasi, eksploitasi, hingga perlakuan dehumanisasi yang melanggar hak asasi manusia di negara tujuan.

Faktor kerentanan PMI diperparah oleh rendahnya keterampilan bahasa dan kurangnya pengetahuan mengenai aturan hukum yang berlaku di negara penempatan. Hal ini membuat posisi tawar pekerja menjadi sangat lemah di hadapan majikan, sehingga mereka sulit untuk membela diri ketika hak-hak dasarnya dilanggar atau tidak dipenuhi sesuai kesepakatan.5

Selain faktor internal pekerja, sistem perekrutan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) sering kali bermasalah dalam hal transparansi. Ketidaksesuaian antara janji pada saat rekrutmen dengan kondisi kerja nyata, serta pengabaian terhadap kondisi kesehatan pekerja, merupakan bentuk ketidakadilan yang sering dialami oleh para migran.6

Salah satu kasus yang diangkat dalam penelitian ini adalah kasus Antisah, seorang PMI yang diberangkatkan oleh PT. Rihlah Ibadi, yang mencerminkan adanya celah dalam pemenuhan hak kesehatan pekerja. Kasus ini menjadi bukti pentingnya meninjau kembali efektivitas perjanjian kerja sebagai instrumen perlindungan utama bagi PMI.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang difokuskan pada pengkajian norma-norma hukum positif, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendekatan ini dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder untuk menemukan landasan teori yang relevan dengan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach). Penulis menelaah UndangUndang Nomor 18 Tahun 2017 serta

melakukan analisis terhadap fakta-fakta hukum yang terjadi dalam operasional penempatan PMI pada PT. Rihlah Ibadi guna melihat adanya sinkronisasi antara aturan dan praktik.

Sumber data diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu bahan hukum primer (undang-undang dan peraturan terkait), bahan hukum sekunder (buku, jurnal, dan hasil penelitian), serta bahan hukum tersier (kamus hukum). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan penelitian kepustakaan secara sistematis untuk memperoleh data yang akurat. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, di mana penulis menggambarkan kondisi nyata berdasarkan data yang terkumpul dan menganalisisnya menggunakan teori-teori hukum yang ada. Penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif untuk memberikan jawaban atas permasalahan hukum mengenai efektivitas perlindungan hak PMI dalam perjanjian kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Hak-Hak Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.7

Penggunaan istilah Pekerja Migran Indonesia digunakan untuk mengganti istilah Tenaga Kerja Indonesia yang seringkali dikonotasikan dengan pekerja kasar. Buruh migran atau Tenaga Kerja Indonesia tersebut merupakan para pekeja yang berstatus warga negara, baik laki-laki maupun perempuan yang memenuhi syarat untuk bekeja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu dan menerima imbalan upah. 8

Pekerja Migran Indonesia merupakan pelaku migrasi yang sebagian besar berasal dari daerah perdesaan dan terkonsentrasi di beberapa daerah. Hal ini mungkin disebabkan karena kurangnya kesempatan kerja di daerah perdesaan sehingga terdapat kecenderungan yang lebih tinggi di antara penduduk perdesaan untuk menjadi pekerja migran dibandingkan dengan mereka yang berasal dari daerah perkotaan.

Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.9 Tidak ada hak tanpa kewajiban dan sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Begitu pula dengan pekerja migran yang juga tak terlepas dari hak dan kewajiban yang dimiliki.

Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan padanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuatan ini dilakukan secara terukur, dalam arti ditentukan luas dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut dengan hak. Jadi dapat dikatakan bahwa hak adalah suatu kewenangan yang dimiliki oleh warga negara guna melakukan sesuatu sesuai peraturan perundangan. Hak merupakan unsur normatif yang melekat

pada setiap manusia yang dalam penerapannya berada dalam ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang terkait dengan interaksinya antara individu atau dengan instansi.

Perlindungan ini didasarkan pada undang-undang domestik dan hukum serta kebiasaan internasional. KBRI memberikan pendampingan dan pengawasan kepada perwakilan yang bertanggung jawab mengawasi kesejahteraan pekerja migran swasta Indonesia dan mereka yang ditempatkan di luar negeri. Tujuan perlindungan pekerja migran Indonesia adalah untuk menjamin hak-hak dasar mereka, persamaan kesempatan, dan perlakuan adil tanpa diskriminasi apapun. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam konteks hubungan industrial yang adil.

Perlindungan yang diberikan selama bekerja biasanya meliputi berbagai tindakan seperti pengumpulan dan pencatatan data oleh lembaga atau pejabat yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memastikan hak-hak pekerja migran di Indonesia terpenuhi, membantu perselisihan perburuhan, memberikan layanan konsuler, menawarkan mediasi dan advokasi, serta memfasilitasi repatriasi. Langkah-langkah ini dilakukan sesuai dengan undang-undang setempat dan mungkin memerlukan bantuan pemerintah pusat dan/atau perwakilan dan wali Indonesia. Tentu perlindungan tersebut dilakukan dengan tidak memikul tanggung jawab atas permasalahan pidana dan/atau perdata yang menimpa pekerja migran asal Indonesia. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan hukum, baik di negara tujuan kerja maupun sesuai dengan hukum dan norma internasional.

Perlindungan Hak-Hak PMI Ditinjau dari Perjanjian Kerja pada PT. Rihlah Ibadi

Pekerja migran seharusnya memperoleh jaminan dari negara atas kesejahteraan mereka, tanpa memandang lokasi maupun jenis pekerjaan yang mereka jalani. Kennet Thomson, Secretary¬General of International Social Security Association (ISSA) pada tahun 1980, Jaminan sosial dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan yang diberikan oleh masyarakat melalui negara kepada warganya untuk menghadapi risiko-¬risiko tertentu, dengan tujuan mencegah terjadinya situasi yang tidak diinginkan yang dapat menyebabkan hilangnya atau berkurangnya sebagian besar pendapatan. Yang paling penting, negara diharapkan mampu menyediakan layanan kesehatan dan/atau bantuan keuangan untuk mengatasi dampak ekonomi dari risiko tersebut, termasuk pemberian tunjangan bagi keluarga.10

Bentuk konkret dari upaya pemerintah dalam menjamin perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia dapat dilihat dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa pemerintah, melalui perlindungan ketenagakerjaan, bertanggung jawab melindungi seluruh kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya, guna memastikan terpenuhinya hakhak mereka dalam setiap tahap sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja meliputi aspek hukum, ekonomi, dan sosial.Hak hak tersebut termasuk hak untuk menerima upah yang layak sebagai bagian dari upaya mewujudkan kesejahteraan keluarga pekerja migran, berdasarkan prinsip keadilan dalam sistem pengupahan.11

Sebagai bentuk komitmen nyata pemerintah pusat dalam menjamin kesejahteraan para pekerja, pemerintah melalui program BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan atas hakhak pekerja migran, sehingga mereka tidak lagi diwajibkan menggunakan layanan asuransi swasta. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 29 ayat (1) UndangUndang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menyatakan bahwa "Dalam rangka memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan program Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya.12

Pelaksanaan penempatan PMI yang dilakukan oleh perusahaan yang menempatkan PMI berkewajiban untuk bertanggung jawab dalam menempatkan calon PMI sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Hubungan antara karyawan dan perusahaan didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup perintah, upah, dan pekerjaan yang harus dilakukan.13

Perjanjian Kerja sebagaimana dirumuskan dalam UndangUndang No. 18 Tahun 2017 adalah kesepakatan tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang mencakup ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masingmasing pihak, serta jaminan atas keselamatan dan keamanan selama masa kerja, yang disusun sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Perjanjian kerja antara PMI dan pemberi kerja adalah dasar hukum yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang saling mengikat. PT. Rihlah Ibadi sebagai P3MI memiliki kewajiban yuridis untuk menyusun perjanjian kerja yang melindungi kepentingan PMI dari praktik eksploitasi. Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata, suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian, termasuk kesepakatan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Namun, dalam operasional PT. Rihlah Ibadi, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara butir-butir kontrak dengan beban kerja nyata di lapangan. Kasus Antisah menyingkap adanya kegagalan perusahaan dalam melakukan verifikasi kondisi kesehatan pekerja secara jujur dan transparan. Mengirimkan pekerja yang tidak bugar atau mengabaikan kebutuhan medis pekerja selama di luar negeri merupakan tindakan yang melanggar hukum positif.

Tindakan semacam ini diklasifikasikan sebagai mala prohibita, yaitu perbuatan yang dilarang karena hukum melarangnya demi ketertiban umum. Dehumanisasi terjadi ketika PMI dipaksa bekerja melebihi batas waktu istirahat yang telah disepakati dalam perjanjian kerja awal. Sektor informal di mana banyak PMI PT. Rihlah Ibadi ditempatkan, sangat rentan terhadap kekerasan fisik karena sulit dipantau oleh otoritas berwenang.

Lemahnya posisi tawar PMI sering kali dimanfaatkan oleh majikan untuk memberikan gaji di bawah standar yang telah ditetapkan dalam kontrak. P3MI seharusnya bertanggung jawab secara renteng atas kerugian yang dialami PMI akibat kelalaian dalam proses seleksi.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak Pekerja Migran Indonesia secara normatif telah diatur dengan baik dalam UU No. 18 Tahun 2017. Namun, pada tataran praktis di PT. Rihlah Ibadi, masih terdapat kesenjangan signifikan antara regulasi dengan kenyataan di lapangan. Praktik diskriminasi dan eksploitasi masih kerap terjadi akibat lemahnya pengawasan terhadap implementasi perjanjian kerja.

Perjanjian kerja di PT. Rihlah Ibadi sering kali gagal menjadi instrumen perlindungan yang efektif karena pengabaian terhadap aspek kesehatan dan beban kerja manusiawi. Tindakan perusahaan yang membiarkan pekerja jatuh sakit tanpa penanganan medis yang layak merupakan bentuk pelanggaran mala prohibita yang mencederai martabat kemanusiaan. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi perlindungan sering kali dikalahkan oleh kepentingan ekonomi perusahaan.

Disarankan kepada PT. Rihlah Ibadi untuk meningkatkan transparansi kontrak dan melakukan pemantauan kondisi pekerja secara berkala selama di luar negeri. Perusahaan wajib menjamin bahwa setiap pekerja yang diberangkatkan benar-benar memahami hak dan kewajibannya guna menghindari penipuan atau eksploitasi. Tanggung jawab perusahaan tidak boleh berakhir hanya pada saat keberangkatan, tetapi harus berkelanjutan hingga kepulangan.

Pemerintah melalui BP2MI perlu memperketat pengawasan dan memberikan sanksi tegas kepada P3MI yang terbukti melanggar aturan perlindungan PMI. Penguatan diplomasi antarnegara dan peningkatan kompetensi PMI sebelum keberangkatan menjadi kunci utama dalam meminimalisir risiko kekerasan. Hanya dengan pengawasan yang ketat dan kepatuhan hukum, keadilan bagi para pahlawan devisa dapat benar-benar diwujudkan.

REFERENCES

Harefa, Niswan, and Ica Karina, "Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Tindak Pidana Penipuan Dalam Perekrutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)" Innovative: Journal Of Social Science Research 3.6 (2023),

Amini, Ary Fauziah, et al. "Analisis migran risen di sektor formal dan informal: Hasil Sakernas 2018." Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 23.1 (2020), https://sbmi.or.id/mengurai-akar-migrasi-paksa-dan-perdagangan-orang-yangdialami-buruh-migransbmi-laporkan-catatan-tahunan

Soelaiman, T. ”Solusi Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri” , jurnal hukum dan pembangunan , juli-september vol.32. no 3, Jakarta 2002, file:///C:/Users/PE/Downloads/SURAT%20KE%20BP2MI%20PMI%20a.n%20A NTISAH.pdf. Punulis : LBH-GKB Judul” Antisah, PMI yang di kirim pada 11 April tahun 2023 melalui PT.Rihlah Ibadi,” Tanggal Akses:28/07/2025

Darwin Lie, S. E., et al. Indeks pembangunan manusia dengan pertumbuhan ekonomi. CV. Azka Pustaka, Sumatra Barat, 2022,

Soenjun H. Manulun, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 1988,

Satya Arinanto, Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Rajawali Pers, Jakarta, 2008,

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 1 Ayat 2.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Fitri, Anggi Rachma Zakia, and Heru Sugiyono. "Strategi Penanganan Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan