
**PERAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA DALAM
MENGATASI MASALAH PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI TAIWAN**

Damasus Ndarujati

Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia

E-mail: ndaru_ibanez@hotmail.com

Diterima 27 Desember 2020

Diterima dalam bentuk revisi 2 Januari 2021

Abstract

The purpose of this study is to identify and analyze the role of the Ministry of Manpower in managing Indonesian Migrant Workers' problems in Taiwan. The method used is a qualitative research method. The research result The Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia in overcoming the problem of Indonesian Migrant Workers in Taiwan together with the IETO Taipei organization. This is because Indonesia adheres to the One China Policy so that it does not have diplomatic relations with Taiwan. To establish a cooperative relationship and protect the Indonesian Migrant Workers in Taiwan, the Trade Office of the Republic of Indonesia in Taipei (IETO) was established, which is a non-governmental economic institution that aims to smoothen and improve economic cooperation between Indonesia and Taiwan. The roles of the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia in addressing the problems of Indonesian Migrant Workers in Taiwan include formulating policies and conducting supervision related to the implementation of Indonesian Migrant Workers placement, guarantee the fulfillment of the rights of prospective Indonesian Migrant Workers, whether the person concerned departs through the Indonesia Migrant Workers placement executor or departs independently, establish and develop an information system for the placement of Indonesia Migrant Workers candidates abroad, make diplomatic efforts to ensure the fulfillment of Indonesian Migrant Workers rights and protection optimally in the destination country, provide protection to Indonesian Migrant Workers during the period before departure, a period of placement, and post-placement period and provide protection to Indonesia Migrant Workers and their families.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran Kementerian Ketenagakerjaan dalam mengatasi pekerja migran Indonesia di Taiwan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia bekerja sama dengan organisasi IETO Taipei dalam mengatasi masalah pekerja migran Indonesia di Taiwan. Hal ini dikarenakan Indonesia menganut *One China Policy*, sehingga tidak memiliki hubungan diplomatik dengan Taiwan. Untuk mendirikan hubungan kooperatif dan melindungi pegawai migran Indonesia di Taiwan, maka Kantor Perdagangan Republik Indonesia (*IETO*) di Taipei didirikan, yang merupakan lembaga ekonomi non-pemerintah yang bertujuan untuk memperlancar dan meningkatkan kerjasama ekonomi Indonesia dan Taiwan. Tugas Kementerian Ketenagakerjaan Republik

Indonesia dalam menangani masalah pekerja migran Indonesia di Taiwan terdiri dari perumusan kebijakan dan melakukan pengawasan yang dengan pelaksanaan penempatan pegawai migran Indonesia, menjamin pemenuhan hak calon pegawai migran Indonesia, apakah pihak yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan atau berangkat secara mandiri, membangun dan mengembangkan sistem informasi untuk penempatan calon pegawai migrant Indonesia di luar negeri, membuat upaya diplomatik untuk memastikan pemenuhan hak pegawai migran Indonesia dan melindungi secara optimal di negara tujuan dan menyediakan perlindungan pegawai migran Indonesia selama periode sebelum keberangkatan, periode penempatan dan pasca periode penempatan dan melindungi pegawai migran Indonesia beserta keluarganya.

Kata Kunci: Pegawai Migran Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan,

Pendahuluan

Keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri membuat masyarakat Indonesia mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun, jumlahnya terus meningkat dengan berbagai alasan seperti sempitnya lapangan pekerjaan, disparitas pertumbuhan ekonomi global/regional dan kemajuan teknologi transportasi dan informasi. Besarnya animo tenaga kerja di luar negeri disuatu segi mempunyai sisi positif yaitu: mengatasi sebagian masalah pengangguran dalam negeri dan memberikan kontribusi yang cukup besar bagi pembangunan ekonomi negara, namun disisi lain memiliki sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusai terhadap tenaga kerja Indonesia tersebut. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 dan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pemerintah Indonesia memberikan kebebasan untuk setiap warga negara dalam memilih dan mendapatkan pekerjaan baik di dalam maupun diluar negeri. Untuk penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri telah diatur sejak tahun 2004 yang tertuang dalam UU No.18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran

Indonesia dengan BNP2TKI sebagai badan pengamat dan pelaksana. Sebagaimana termatub dalam Konvensi ILO Nomor 88 pasal 6 huruf B butir IV menyebutkan bahwa pemerintah diwajibkan mempermudah langkah setiap perpindahan tenaga kerja dari suatu negara kenegara lain yang disetujui pemerintah negara penerima Tenaga Kerja Indonesia. Karena keterbatasan lowongan pekerjaan di Indonesia mengakibatkan banyak masyarakat mengadu nasib memilih bekerja di Luar Negeri. Apalagi hal itu didukung iming-iming gaji besar tidak seperti gaji yang didapat apabila mereka bekerja di Indonesia. Namun hal tersebut tidak semuanya menjadi kenyataan. Tidak sedikit TKI yang mengadu nasib ke luar negeri mendapatkan perlakuan yang tidak baik di tempat mereka bekerja (Tamba, 2019).

Persoalan pekerja migran Indonesia di luar negeri tidak pernah selesai. Berbagai kasus penganiayaan, pemerkosaan oleh majikan masih sering ditemukan, sebagai warga negara mereka membutuhkan jaminan dan perlindungan dari pihak yang berwenang (Widiyahseno et al., 2018). Menurut Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Pekerja

Migran Indonesia (BMP2PMI) banyak dari PMI atau Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri tidak memiliki dokumen resmi, tetapi mereka masih nekad untuk tetap bekerja di luar negeri. Sehingga banyak didengar dan media melaporkan banyak PMI ditangkap dan kemudian dipulangkan ke negara masing-masing (Yasmine, 2019).

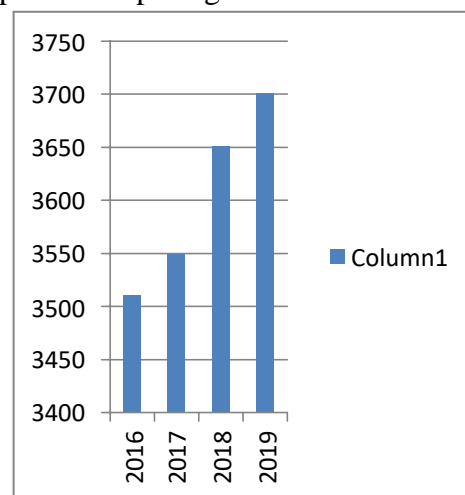
Di negara-negara tujuan PMI, banyak PMI yang mengalami permasalahan dimana mereka diperlakukan tidak semestinya oleh sang majikan. Sebagai contoh pada tahun 2010 Sumiyati TKI asal Nusa Tenggara Barat yang bekerja di Arab Saudi dianiaya secara sadis oleh majikan perempuannya kemudian dibakar hidup-hidup dan jasadnya yang hangus dibiarkan begitu saja di lantai atas rumah. Pada tahun 2017, Wasni seorang TKI asal Cirebon yang bekerja di Arab Saudi tidak diberikan gaji selama empat tahun bekerja. Pada tahun 2018, Adelino Lisao TKI asal Nusa Tenggara Timur yang meninggal di Penang Malayasia karena kekurangan gizi dan luka-luka yang disebabkan oleh kekerasan yang dilakukan oleh majikan.

Tidak hanya di negara Arab Saudi dan Malayasia, permasalahan PMI juga terjadi di Taiwan. Di Taiwan banyak gaji yang tidak dibayar dan PHK sepihak. Taiwan juga menjadi tujuan perdagangan perempuan Indonesia khususnya dari Kalimantan untuk tujuan kawin kontrak (Hidayat, 2017). Selain itu juga banyaknya permasalahan PMI ilegal yang tidak memiliki dokumen lengkap sehingga diamankan oleh pihak Imigrasi Taiwan

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia bukanlah masalah yang baru di Indonesia (Valensy & Afrizal, 2017). Selain faktor sulitnya memperoleh pekerjaan, faktor lain yang mendukung

masyarakat Indonesia untuk bekerja di luar negeri antara lain adalah standar upah yang lebih tinggi dari pada standar upah yang ada di Indonesia karena perbedaan kurs mata uang (Hidayat, 2017)

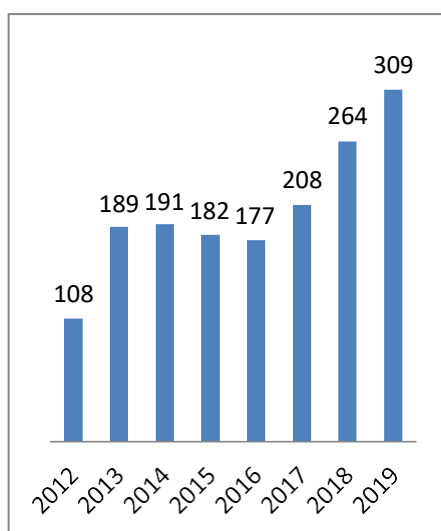
Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau yang sekarang disebut sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah sebuah tata penggerak roda perekonomian sekaligus merupakan sumber daya manusia yang jumlahnya cukup berlimpah. Kebijakan dan program pemerintah mengenai penempatan PMI di luar negeri ini dapat menjadi solusi untuk mengurangi angka pengangguran di tanah air, hal ini juga diperkuat dengan minimnya lapangan kerja di Indonesia membuat para calon PMI menjadi sangat tergiur dengan potensi kerja di luar dengan gaji yang lebih besar (Hidayat, 2017). Migrasi PMI ke luar negeri ini semakin meningkat setiap tahunnya. Jumlah peningkatan migrasi PMI ke luar negeri dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Jumlah Pekerja Migran Indonesia
Tahun 2016-2019
(Sumber: Bank Indonesia dan
BNP2TKI,2019)

Pada beberapa kasus, para calon PMI mendapatkan informasi mengenai pekerjaan PMI dari PMI yang telah berhasil dalam merubah status ekonominya menjadi lebih baik. Hal tersebut yang menjadi dasar banyaknya calon PMI yang tertarik untuk bekerja di luar negeri. Calon pekerja migran biasanya diiming-imingi upah perbulannya yang dibayar menggunakan dolar, sehingga banyak pekerja yang menganggap bahwa penghasilan mereka akan lebih banyak jika bekerja di negara lain dan melupakan resiko yang dapat terjadi.

Salah satu negara tujuan PMI adalah Taiwan dikarenakan Taiwan memberikan gaji yang cenderung tinggi dibandingkan dengan negara lain, seperti pekerjaan PRT yang diberi gaji minimal Rp. 6.000.000/bulan di Taiwan sementara di Malayasia pekerjaan PRT hanya diberi gaji minimal Rp. 3.500.000/bulan. Adapun perkembangan jumlah PMI di Taiwan tahun 2012-2019 dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.
Jumlah Pekerja Migran Indonesia di Taiwan Tahun 2012-2019
(Sumber: Bank Indonesia dan BNP2TKI, 2019).

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah PMI di Taiwan setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Namun, keberadaan PMI di luar negeri tidak luput dari masalah. Berbicara tentang pekerja migran artinya bukan hanya tentang negara pengirim PMI dan kebijakannya, namun juga tentang negara tujuan yang punya kebijakan tersendiri. Permasalahan yang menimpa PMI ini antara lain disebabkan oleh perlindungan hukum yang kurang dari negara tujuan. Pekerja formal biasanya mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja migran, sebab umumnya negara-negara penerima sudah mengatur segala hak dan perlindungan pekerja formal tersebut di dalam perundang-undangan nasionalnya dengan baik (Koesrianti, 2015). Sementara seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa PMI rata-rata merupakan pekerja informal yang *unskilled* dengan pendidikan rendah, yang nantinya ditempatkan pada sektor pekerjaan 3D tadi (Koesrianti, 2015). Inilah yang memicu PMI diperlakukan kurang manusiawi di negara tujuan yang merupakan contoh permasalahan mengenai PMI, termasuk salah satunya di Taiwan.

Permasalahan mengenai pekerja migran di Taiwan ini menurut kepala BNP2TKI, Nusron Wahid, diantaranya adalah permasalahan industrial yang berupa gaji tidak dibayar dan juga praktik *overcharging* atau mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang seharusnya dan juga permasalahan non industrial seperti adanya intoleransi, radikalisme agama, dan juga narkoba. Selain itu, ada pun permasalahan eksploitasi pekerja dan juga monopoli biaya administrasi PMI yang salah satu penyebabnya adalah

karena masih adanya sistem broker atau agensi swasta dalam penyaluran tenaga kerja ke luar negeri. Sistem broker ini karena bekerja di luar pemerintah, bisa melakukan hal-hal yang merugikan calon pekerja migran seperti biaya yang berlebihan, adanya monopoli pasar kerja, serta rentan dengan adanya penipuan dan intimidasi. Artinya bahwa dalam penanganan PMI, sistem pemerintah ke pemerintah (*Government to Government*) masih belum dijalankan secara maksimal, dan akibatnya permasalahan PMI di taiwan masih kerap terjadi.

Data dari Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia selanjutnya disingkat dengan KDEI memang menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2017 sampai 2018 KDEI Taiwan telah berhasil menyelesaikan 1.529 kasus (94%) yang menyangkut PMI di Taiwan. Sedangkan sisanya 6% masih dalam proses penyelesaian (Ratya, 2018). Namun data ini tidak menghilangkan fakta bahwa permasalahan PMI di Taiwan masih tetap ada, terlebih yang menyangkut hak serta perlindungan para pekerja migran yang hingga kini dianggap belum terlalu diperhatikan oleh pemerintah. Berdasar pada kasus tersebut, pemerintah melalui KDEI memiliki tanggungjawab untuk melindungi PMI yang berada di luar negeri. Pemerintah melalui peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki tanggungjawab untuk melakukan perlindungan, bimbingan dan juga pengawasan terhadap PMI. Dalam kasus ini, Kementerian Ketenagakerjaan bekerjasama dengan seluruh elemen pendukung harus memperhatikan kondisi secara umum PMI dalam bidang keamanan, kesehatan, pemenuhan hak-hak dan juga penelitian atas kontrak kerja.

Dalam konteks perlindungan, peraturan ini membagi 3 jenis perlindungan yang akan diberikan, yaitu:

1. Perlindungan PMI mulai dari prapenempatan, masa penempatan hingga purnapenempatan;
2. Perlindungan PMI mulai dari penghentian dan pelarangan PMI; dan
3. Program pembinaan dan perlindungan PMI

Perlindungan mengenai hak asasi manusia setiap warga negara yang tinggal atau bekerja di luar negeri memang menjadi tanggung jawab Kementerian Luar Negeri (Kemenlu). Namun, Kementerian Ketenagakerjaan juga memiliki kewajiban besar dalam mengatasi isu-isu PMI selain perlindungan terhadap hak-haknya, diantaranya meningkatkan kapasitas para pekerja dan juga memastikan bahwa PMI bisa mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai di negara lain (ILO, 2020).Kemenaker juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan tenaga kerja yang meliputi pendataan PMI pada negara tujuan, perlindungan terhadap PMI, pemantauan pada keberadaan PMI, penilaian terhadap mitra usaha atau disebut agen dalam mengurus dokumen PMI, advokasi PMI, dan legalisasi kontrak kerja, serta pembinaan untuk PMI yang telah ditempatkan.

Uniknya, Kemenaker tidak bisa langsung berurusan dengan permasalahan pekerja migran di Taiwan, sebab Taiwan tidak diakui sebagai sebuah negara. Karena itulah, Kemenaker berupaya

bekerjasama dengan KDEI untuk mengatasi berbagai isu mengenai PMI. Artinya bahwa memang sistem *G to G* disini tidak dapat diberlakukan. Karena kondisi ini, muncul pertanyaan apakah peran Kemenaker dalam mengatasi segala isu yang berkaitan dengan pekerja migran tetap terlaksana dengan baik atau tidak. Berdasarkan penjabaran di atas penulis tertarik untuk membahas peran pemerintah dalam mengatasi permasalahan PMI di Taiwan yang dituangkan dalam penelitian dengan judul “Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam Mengatasi Masalah Pekerja Migran Indonesia di Taiwan”.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk metode penelitian studi kasus. Metode penelitian kualitatif melalui studi kasus dilakukan saat dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu atau lebih orang. suatu kasus tersebut terikat oleh waktu dan aktivitas dan peneliti melakukan pengumpulan data secara mendetail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungan.

Hasil dan Pembahasan

Taiwan adalah salah satu negara tujuan yang menarik perhatian para PMI. Hal ini dibuktikan dengan jumlah PMI yang cukup besar, hingga mencapai peringkat kedua sebagai destinasi pilihan PMI untuk bekerja. Besarnya jumlah PMI yang bekerja di Taiwan juga tidak terlepas dari berbagai permasalahan. Berbagai permasalahan yang muncul juga tidak terlepas dari faktor yang memicunya. Dalam permasalahan kurangnya

perlindungan untuk PMI di Taiwan adalah adanya permasalahan struktural yang menjadi penyebab perlindungan terhadap PMI dinilai kurang.

PMI merupakan sumber tenaga kerja asing terbesar untuk Taiwan, berdasarkan hal ini remitansi yang tercatat Bank Indonesia mencapai angka 668,9 miliar dolar AS atau sekitar Rp 9 triliun. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari banyaknya permasalahan yang dialami oleh PMI di Taiwan. Banyaknya jumlah PMI yang bekerja di Taiwan, dapat menimbulkan berbagai permasalahan jika pemangku-pemangku terkait kurang berperan dalam memperhatikan kesejahteraan PMI sektor informal, yang merupakan tenaga kerja asing sektor informal terbanyak di Taiwan. Dari tahun ke tahun, jumlah PMI ke Taiwan selalu meningkat, sehingga perlu juga ada peningkatan pelayanan keamanan dan kesejahteraan bagi PMI di Taiwan dalam sektor informal, di mana sektor informal kerap kali terjadi berbagai permasalahan.

Permasalahan PMI di Taiwan juga diakui oleh pihak dari Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, menjelaskan bahwa masih banyak PMI yang bermasalah, yang didominasi oleh PMI di sektor informal diantaranya PMI yang melarikan diri dari pengguna, misalnya melarikan diri karena tidak sesuai kontrak kerja, karena tergiur bujuk rayu oknum calo dengan iming-iming gaji tinggi, karena tidak senang dengan majikan, dan lain-lain (BNP2TKI, 2014).

Berdasarkan data website *International Human Rights* diketahui bahwa Taiwan masih banyak melakukan pelanggaran hak asasi manusia tenaga kerja asing yang berada di Taiwan. Masalah pelanggaran hak asasi manusia di

Taiwan seperti eksploitasi tenaga kerja buruh migran. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan dan sistem pemerintah Taiwan dalam bidang tenaga kerja yang mendukung hal-hal yang berkaitan dengan eksploitasi para pekerja asing, sehingga tidak dicover oleh hukum standar ketenagakerjaan Taiwan.

Pekerja asing disektor formal memang dilindungi dan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Taiwan, namun tenaga kerja asing disektor informal tidak dilindungi. Hal ini menyebabkan tidak ada aturan hukum apapun yang mengatur tenaga kerja sektor informal baik dalam hal cuti, upah minimum serta kondisi kerja yang mana semua hal tersebut diputuskan secara sepihak oleh majikan. Untuk itu, tidak mengherankan jika permasalahan PMI yang merupakan tenaga kerja asing terus saja terjadi.

Dalam melakukan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia di Taiwan, Indonesia meratifikasi instrumen *International Labour Standards on Freedom of association* yang dikeluarkan oleh ILO yang telah diratifikasi oleh banyak negara, yang terdiri dari: hak untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi, menikmati perlindungan yang memadai terhadap tindakan diskriminasi anti-serikat pekerja dan memperoleh perlindungan dan memperoleh upah yang layak. Instrumen-instrumen tersebut dijadikan standardisasi dalam upaya mengatasi permasalahan pekerja migran Indonesia di Taiwan.

Hak pekerja untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi telah dimiliki oleh pekerja migran Indonesia di Taiwan yaitu dengan didirikannya organisasi “Komunitas Pekerja Migran Indonesia (PMI)” di Taiwan. Di Taiwan sendiri ada

sekitar 100 organisasi PMI. Latar belakang lahirnya organisasi ini berdasarkan keagamaan, komunitas, hobi dan lain sebagainya. Organisasi ini rutin mengadakan pertemuan rutin 3 bulan sekali yang bertujuan untuk mewujudkan kerukunan, persatuan dan kesatuan masyarakat Indonesia di Taiwan, menciptakan wadah masyarakat Indonesia di Taiwan yang dibina oleh KDEI Taipei dan memunculkan sinergi KDEI Taipei dan masyarakat Indonesia di Taiwan untuk mengatasi permasalahan yang timbul.

Komitmen yang disepakati oleh Komunitas Pekerja Migran Indonesia (PMI) antara lain: 1) Menaati dan menghormati hukum, peraturan serta kebebasan yang berlaku di Taiwan; 2) Menjaga keamanan dan ketertiban dengan tidak melakukan perbuatan anarkis dalam rangka menciptakan situasi yang aman dan kondusif di masing-masing tempat kerja. 3) Bertanggungjawab terhadap anggotanya dengan melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi/komunitas masing-masing. 4) Membentengi keyakinan diri dengan selalu waspada terhadap provokasi dan hasutan untuk menyerang kelompok lain. 5) Menghindari perkelahian dengan sesama masyarakat Indonesia. 6) Menghindari penyalahgunaan narkoba, miras dan pergaulan bebas. 7) Menyeleksi akses dan komunikasi melalui media sosial seperti: menyebarkan ujaran kebencian, *hoax* (berita bohong) yang dapat menimbulkan fitnah dan dan memicu perkelahian. 8) Melakukan pelaporan yang terindikasi perkelahian/peganiayaan, penyalahgunaan narkoba dan minuman keras serta tindakan kriminal yang lain. 9) Membentuk suatu organisasi masyarakat Indonesia di masing-masing wilayah Taiwan.

Adanya komunitas pekerja migran Indonesia di Taiwan menunjukkan bahwa hak PMI untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi telah terpenuhi. PMI bebas bergabung dalam komunitas dan organisasi apapun dengan batas-batas tertentu dan tidak melakukan tindakan yang melawan hukum.

Implikasi *One China Policy* membuat Indonesia dan Taiwan tidak dapat berhubungan diplomatik, politik, militer serta keamanan. Sebagai gantinya di Taiwan hanya ada Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) yang bekerja di bawah Kementerian Perdagangan Republik Indonesia begitu pula perwakilan dagang Taiwan di Indonesia yaitu *Taiwan Economic and Trade Office* (TETO) di Jakarta. KDEI di Taipei hanya bertanggung jawab pada persoalan perdagangan, investasi, ketenagakerjaan, keimigrasian, pariwisata dan budaya demikian juga halnya dengan TETO (Maulana et al., 2016)

Terbatasnya fungsi KDEI ini seringkali menimbulkan persoalan tersendiri apalagi ketika timbul persoalan dengan PMI di Taiwan. Kurangnya perhatian terhadap PMI merupakan sebuah permasalahan struktural akibat tidak adanya fungsi-fungsi diplomasi yang utuh. KDEI dalam menjalankan tugasnya membuka fungsi konsuler yang berupa pelayanan untuk melindungi kepentingan ekonomi dan PMI di Taiwan, melalui tugas KDEI inilah Kemenaker berperan dalam melakukan perlindungan terhadap PMI yang berada di Taiwan. Perlindungan terhadap PMI ini merupakan salah satu penerapan atas asa nasional aktif oleh Pemerintah Indonesia (Maulana et al., 2016)

Terbitnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan

Pekerja Migran Indonesia memberikan harapan yang lebih baik terhadap masa depan PMI. Regulasi sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri masih memiliki banyak celah dan kelemahan. Sehingga masih banyak masalah dan kasus PMI di Luar Negeri yang belum dapat diselesaikan dengan baik. Misalnya seperti kasus pelecehan seksual, pemerkosaan, kekerasan terhadap pekerja (terutama tenaga kerja wanita) yang dilakukan oleh manjikan, penculikan, pembunuhan, penipuan, serta gaji yang tidak dibayar.

Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa Negara wajib menjunjung tinggi dan menghormati dan wajib menegakkan kepada setiap WNI untuk bekerja. Ini berarti bahwa setiap warga Negara Republik Indonesia berhak untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan negara wajib untuk memenuhinya. Namun pada kenyataannya negara belum mampu menyediakan lapangan pekerjaan yang memadai di dalam negeri sehingga banyak warga yang mencari peruntungan untuk bekerja di Luar Negeri. Untuk itu bagi warga negara yang telah memenuhi syarat usia memiliki hak asasi untuk bekerja dimanapun dan kapanpun sesuai dengan minat dan keahliannya dan negara wajib untuk menghargai dan memberikan perlindungannya. Dengan tanpa diskriminasi negara wajib memberikan perlindungan, menjamin hak serta keamanan bagi setiap warga negara yang bekerja di Luar Negeri. Negara juga harus bertanggungjawab terhadap setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang pantas, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bahkan negara juga wajib memberikan

keterampilan bagi warga negara yang kurang memiliki keterampilan.

Negara dalam hal ini yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan adalah Kementerian Ketenagakerjaan. Cikal bakal dibentuknya Kementerian Ketenagakerjaan diawali saat panitia persiapan kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945. Pada awalnya tidak ada kementerian khusus yang menangani masalah ketenagakerjaan dan semua tugas dan fungsi yang berkaitan dengan masalah-masalah perburuhan masih berada di bawah kementerian sosial. Barulah pada tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian perburuhan kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial. Pada masa pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS) Kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 tahun 1950 kemudian disempurnakan dengan Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai tampak kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi Kementerian Perhubungan yang mencakup struktur organisasi sampai tingkat daerah dengan uraian tugas yang jelas.

Pada tahun 1966-1969, Kementerian Perburuhan bertransformasi menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depbaker) yang selanjutnya pada pembentukan Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas lagi menjadi Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi. Selanjutnya pada Kabinet Pembangunan III koperasi dipisahkan dari Depnakertrans sehingga hanya Depnakertrans saja. Pada masa Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi sehingga unsur Transmigrasi dipisah dari Depnaker. Struktur organisasi dan Tata Kerja Depnaker ditetapkan dalam Kepmennaker No. Kep 199/Men/1984 sedangkan struktur Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor: Kep-55A/Men/1983. Selanjutnya pada masa reformasi Depnaker dan Departemen Transmigrasi digabungkan kembali pada tanggal 22 Februari 2001 hal ini mengacu pada Kepres RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja dan kemudian namanya diubah menjadi Kemenakertrans (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Republik Indonesia. Penamaan Kemenakertrans ini digunakan selama beberapa kabinet yaitu: Gotong Royong, Indonesia Bersatu dan Indonesia Bersatu II. Kemudian pada tahun 2014 pada Kabiner Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah nama menjadi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kemnaker (<https://kemnaker.go.id>).

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki visi: “Terwujudnya Tenaga Kerja yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera”. Adapun misi dari Kementerian Ketenagakerjaan adalah:

1. Peningkatan kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi
 2. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja
 3. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan
 4. Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah dan
 5. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.
3. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan;
 4. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
 5. pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Ketenagakerjaan di daerah;
 6. pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 7. pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 2 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas *“menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara”*. Selanjutnya dalam pasal 3 disebutkan Kementerian Ketenagakerjaan memiliki fungsi:

1. perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan dibidang peningkatan daya saing dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja;
2. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;

Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2015, bahwa salah satu fungsi Kementerian Ketenagakerjaan adalah pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja termasuk di dalamnya melakukan perlindungan terhadap PMI.

Perlindungan PMI adalah upaya untuk melindungi calon pekerja migran dan atau pekerja serta keluarganya untuk mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya dalam keseluruhan rangkaian kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan pasca bekerja dalam berbagai aspek hukum, harkat dan martabat, hak-hak nilai kemanusiaan, serta ekonomi dan sosial (Pasal 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017).

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 memberikan kategori perlindungan baik sebelum, selama dan setelah bekerja. Perlindungan sebelum bekerja meliputi keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan mulai dari pendaftaran sampai dengan pemberangkatan (Pasal 1 (6)). Sedangkan perlindungan selama

bekerja meliputi keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia dan keluarganya selama bekerja di luar negeri (Pasal 1 (7)). Pelindungan setelah bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pekerja migran dan keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia sampai kembali ke daerah asalnya masing-masing, termasuk pelatihan kewirausahaan sebagai pelayanan lanjutan agar menjadi pekerja produktif (Pasal 1 (8)).

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas pembantuan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan PMI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah berkewajiban:

1. menjamin terpenuhinya hak-hak calon PMI/PMI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan PMI, maupun yang berangkat secara mandiri;
2. mengawasi pelaksanaan penempatan calon PMI;
3. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon PMI di luar negeri;
4. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan PMI secara optimal di negara tujuan; dan
5. memberikan perlindungan kepada PMI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan. Perlindungan ini dibagi ke

dalam tiga tingkat dalam proses migrasi yaitu, sebelum pekerja migran meninggalkan negara asal, pemberangkatan pekerja migran dan ketika bekerja di negara tujuan, serta setelah kembali ke negara asal (Atedjadi, 2015).

Menurut Pasal 11 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tugas dan tanggungjawab Pemerintah Pusat (Kementerian Ketenagakerjaan) dalam perlindungan pekerja migran antara lain:

1. mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah provinsi;
2. menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
3. mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
4. menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
5. membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan
6. perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
7. melakukan koordinasi kerja sama antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;
8. Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah;

Dengan adanya Kementerian Ketenagakerjaan PMI merasa dilindungi hak-haknya tidak hanya perlindungan bagi

dirinya namun juga perlindungan bagi keluarganya, tidak hanya perlindungan ketika bekerja namun juga perlindungan sebelum, selama dan setelah bekerja.

Kementerian Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya melindungi dan menjamin hak-hak PMI telah melakukan banyak hal antara lain:

Pertama, melakukan MoU dengan berbagai negara tujuan PMI salah satunya dengan Republik Korea. Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Republik Korea terus berupaya untuk meningkatkan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di Korea. Salah satu upayanya adalah memperbarui (*renewal*) MoU penempatan PMI ke Korea melalui skema *Employment Permit System* (EPS). Antara Indonesia dan Korea sepakat untuk dapat melaksanakan *Joint Working Group* (JWG) guna membahas sekaligus mengevaluasi implementasi penempatan PMI melalui skema EPS. Melalui skema sistem izin kerja EPS, PMI yang bekerja di Korea akan memperoleh perlakuan dan hak yang sama sebagaimana tenaga kerja Korea, sesuai dengan Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan yang berlaku di Korea. Penempatan melalui skema EPS meliputi 5 sektor, yaitu Manufaktur, Konstruksi, Jasa, Perikanan, dan Pertanian. Hanya saja, hingga saat ini Indonesia baru menempatkan di sektor Manufaktur dan Perikanan.

Kedua, penyelamatan hak-hak Calon PMI/PMI sepanjang periode semester pertama 2020 yaitu sebanyak Rp 13,73 miliar. Jumlah tersebut merupakan hak PMI yang didapatkan dari hasil penanganan 60 kasus. Penanganan dilakukan melalui mediasi, advokasi, fasilitasi klaim asuransi, serta Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan. Adapun rincian hak-hak PMI tersebut ialah klaim

asuransi dan jaminan sosial PMI untuk 14 kasus kecelakaan kerja, 17 kasus PMI meninggal dunia, tiga kasus PMI Sakit, dua kasus ABK yang hilang di laut, dua kasus ABK meninggal dunia, satu PMI Bermasalah karena terkena Pemutusan Hak Kerja (PHK), pengembalian uang kepada 11 PMI yang gagal berangkat, pembayaran sisa gaji untuk tujuh kasus PMI yang gajinya tidak dibayarkan, pembayaran uang kerahiman untuk satu kasus PMI yang mengalami ilegal rekrut, penanganan untuk satu kasus PMI yang bekerja tidak sesuai Perjanjian Kerja (PK) dan penanganan untuk satu kasus PMI yang hilang komunikasi (Fakhrudin, 2020).

Ketiga, melakukan pendampingan dan memberikan dukungan semangat kepada PMI yang sakit atau bermasalah sebagaimana contoh yang dilakukan oleh KDEI Taipei di Taiwan yang diwakili oleh Wakil Kepala KDEI dan Kepala Bidang Tenaga Kerja yang melakukan kunjungan kepada PMI yang sakit kanker payudara stadium 3. Pada saat melakukan kunjungan PMI tffaelihat sangat baik dan sangat senang. PMI tersebut mengatakan bahwa majikan dan agency turut membantu dalam mengurus biaya rumah sakit serta asuransi. Pihak KDEI pun terus memantau perkembangan kondisi PMI yang bersangkutan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan telah melaksanakan perannya dalam melakukan perlindungan PMI dan mengatasi permasalahan PMI di Taiwan sesuai dengan instrumen *International Labour Standards on Freedom of association* yang dikeluarkan oleh ILO.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam mengatasi masalah Pekerja Migran Indonesia Di Taiwan bersama dengan organisasi KDEI Taipei. Hal ini dikarenakan Indonesia menganut *One China Policy* sehingga tidak memiliki hubungan diplomatik dengan Taiwan. Untuk melakukan hubungan kerjasama dan melindungi PMI yang Taiwan berada di Taiwan maka didirikan Kantor Dagang Republik Indonesia di Taipei (KDEI) yaitu sebuah lembaga ekonomi bersifat non-pemerintah yang bertujuan agar memperlancar dan meningkatkan hubungan kerjasama ekonomi antara Indonesia dan Taiwan. Adapun peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam mengatasi masalah Pekerja Migran Indonesia di Taiwan antara lain:

1. merumuskan kebijakan dan melakukan pengawasan yang berkaitan dengan pelaksanaan penempatan PMI;
2. menjamin terpenuhinya hak-hak calon PMI/PMI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan PMI, maupun yang berangkat secara mandiri;
3. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon PMI di luar negeri;
4. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan PMI secara optimal di negara tujuan; dan
5. memberikan perlindungan kepada PMI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.
6. Memberikan perlindungan kepada PMI dan keluarganya.

Daftar Pustaka

- Hidayat, H. (2017). Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan dan Malaysia dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal HAM*, 8(2), 105–115.
- Koesrianti, N. (2015). Perlindungan Hukum Pekerja Migran Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) di Luar Negeri oleh Negara Ditinjau dari Konsep Tanggung Jawab Negara. *Justisia*, 4(2), 5–18.
- Maulana, M. F., Roisah, K., & Susetyorini, P. (2016). Implikasi One China Policy Terhadap Hubungan Luar Negeri Indonesia dan Taiwan dalam Perspektif Hukum Internasional. *Diponegoro Law Journal*, 5(3), 1–18.
- Tamba, R. T. (2019). Evaluasi Kebijakan Perlindungan PMI Sektor Informal di Arab Saudi 2011-2018. *Jurnal Suara Hukum*, 1(2), 199–221.
- Valensy, C., & Afrizal, A. (2017). *Peran International Labour Organization (ILO) dalam melindungi buruh migran Indonesia di Arab Saudi tahun 2012-2016*. Riau University.
- Widiyahseno, B., Rudianto, R., & Widaningrum, I. (2018). Paradigma Baru Model Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam Perspektif Undang-undang No 18 Tahun 2017. *Sosio Informa*, 4(3).
- Yasmine, A. (2019). Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Ilegal. *Jurist-Diction*, 2(5), 1593–1610.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)