
UPAYA MENINGKATKAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) DI NEGARA PENEMPATAN WILAYAH ASIA

Oleh

Hery Sudarmanto

Pengantar Kerja Utama, Kementerian Ketenagakerjaan

E-mail: Hery.soelarso@gmail.com

Article History:

Received: 05-08-2022

Revised: 15-08-2022

Accepted: 24-09-2022

Keywords:

Legal Protection of Migrant Workers, Indonesian Migrant Workers, Problems of Migrant Workers

Abstract: After the Indonesian government limits the placement of PMI in the Middle East, placement countries in Asia such as Hong Kong, Taiwan and Malaysia have become countries that are widely hunted by PMI. This study aims to reveal the facts of various problems faced by PMI in the placement country in the Asian region and strategies to overcome these problems. This research approach is qualitative using primary data sources through interviews, FGD and observations. The research results show that there are still many problems faced by PMI even though the placement country already has a legal instrument that is considered better. Intensive approaches and cooperation are needed between the Indonesian government and the state government in the context of enforcement and legal protection for PMI. Coordination and collaboration between the most accurate stakeholders is the most optimal strategy for overcoming PMI problems

PENDAHULUAN

Indonesia masih menghadapi persoalan penyediaan lapangan pekerjaan di dalam negeri dan persoalan lain yang disebabkan oleh faktor faktor alam, di mana daerah yang ditempati tidak mendukung untuk dijadikan sumber mata pencaharian. Persoalan lain yang masih harus dihadapi di dalam negeri adalah tidak meratanya pembangunan dan kemakmuran atau kesejahteraan di antara wilayah Indonesia. Kondisi ini pada akhirnya menjadi pemicu terjadinya mobilisasi dan perpindahan tenaga kerja Indonesia ke berbagai negara. Hal ini didukung oleh kondisi pada era globalisasi dan modernisasi yang memunculkan fenomena peningkatan mobilitas manusia melalui migrasi. Orang yang melakukan migrasi sebagai pekerja migran (di Indonesia dikenal dengan sebutan Pekerja Migran Indonesia/PMI) yang bekerja dalam sektor formal maupun informal (ILO, 2019). Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah istilah untuk Warga Negara Indonesia (WNI) yang bekerja di luar negeri.

Berkaitan dengan migrasi tenaga kerja ke luar negeri, Indonesia menjadi salah satu negara penyumbang tenaga kerja yang terbesar di dunia (Damayanti, 2019).Setiap tahun, penduduk Indonesia memilih untuk mencari pekerjaan di luar negeri, inilah yang menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara pemasok pekerja migran terbesar di dunia (Praditya, 2014).Pekerja Migran Indonesia ini diberi gelar sebagai pahlawan devisa karena

berdasarkan data World Bank, devisa negara yang dihasilkan dari PMI/TKI di luar negeri signifikan dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan laporan Bank Indonesia, Indonesia menerima lebih kurang USD 27 juta dari tahun 2010 hingga 2013 dari para PMI (BI, 2013). Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Benny Rhamdani mengatakan, sebanyak 9 juta pekerja migran Indonesia (PMI) menyumbang devisa untuk negara sebesar Rp 127 triliun pada 2021 (Febryan & Yulianto, 2022).

Negara-negara tujuan para PMI pada umumnya adalah negara-negara di Asia Tenggara, Asia Timur juga Timur Tengah. Banyaknya permasalahan yang di alami oleh PMI di negara-negara Timur Tengah sehingga pemerintah mengambil kebijakan untuk mengurangi penempatan PMI di negara Timur Tengah, hal ini mengakibatkan meningkatnya penempatan PMI ke negara-negara Asia. Meningkatnya minat PMI untuk bekerja di negara-negara Asia di dorong oleh informasi yang mereka dapatkan berkaitan dengan perlindungan hukum di negara-negara tersebut sudah lebih baik dibandingkan dengan negara-negara di Timur Tengah.

Negara-negara Asia diantaranya Hongkong, Taiwan dan Malaysia merupakan negara-negara yang dalam beberapa tahun terakhir menjadi tujuan utama PMI untuk mengadu nasib. Berdasarkan data penempatan PMI tahun 2021 tercatat sejumlah 72.624 orang terdiri dari 16.809 orang PMI Formal dan 55.815 orang PMI Informal. Penempatan PMI Informal melebihi 75 persen, mayoritas PMI yang dikirimkan ke luar negeri adalah PMI Informal, sedangkan berdasarkan jenis kelamin, komposisinya yaitu PMI laki-laki sebanyak 8.769 orang dan PMI perempuan sebanyak 63.855 orang (Naufal, 2022). Negara dengan jumlah penempatan PMI terbanyak di bulan Juli tahun 2022 adalah Hongkong, Taiwan dan Malaysia seperti dapat dilihat pada gambar 1. Berbagai daya tarik ditawarkan oleh 3 negara penempatan PMI terbesar yaitu Hong Kong, Taiwan dan Malaysia.

DATA PENEMPATAN PMI BULAN JULI 2022

SEBANYAK 17.883 PENEMPATAN



Gambar 1: Data Penempatan PMI Bulan Juli Tahun 2022

(Sumber: BP2MI, 2022)

Hong Kong memiliki pesona modern yang menakjubkan bagi PMI, dengan tampilan pusat perbelanjaan dan bangunan-bangunan gedung pencakar langit yang terlihat mewah disetiap sudut kotanya. Dan juga tawaran-tawaran fasilitas transportasi yang begitu canggih mampu memudahkan warganya ketika hendak pergi kemana-mana. Hampir setiap harinya para warga berlalu-lalang menyusuri setiap liku jalan untuk pergi bekerja, berbelanja, maupun menghadiri sebuah perkumpulan dan lain-lain. PMI yang tertarik untuk bekerja di Hong Kong pada umumnya karena gaji Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang juga cukup besar. Selain gaji yang besar Pemerintahan Hong Kong pun membuat kontrak kerja yang menguntungkan bagi PMI seperti (Iqbal & Verdaningrum, 2017) ; (1) hari istirahat: satu hari setiap tujuh hari kerja (tidak kurang dari 24 jam); (2) Hari Libur Nasional: 12 hari setiap tahun, cuti tahunan yang dibayar, cuti pulang kampung dan cuti melahirkan. Berdasarkan keuntungan-keuntungan tersebut, membuat banyaknya PMI khususnya berjenis kelamin perempuan yang memilih Hong Kong sebagai negara tujuan. Berdasarkan laporan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), terdapat 80.099 pekerja migran Indonesia (PMI) sejak Januari-Juli 2022, sebanyak 43.781 PMI bekerja di sektor formal dan 36.318 PMI di sektor informal, Hong Kong menjadi negara tujuan utama penempatan PMI Indonesia di luar negeri, yakni 30.163 orang atau setara 37,66% (Rizaty, 2022).

Taiwan merupakan salah satu negara dengan tingkat ekonomi yang sangat dinamis, yakni dengan pertumbuhan GDP dapat menyentuh angka 8% selama 3 dekade terakhir yang membuat mereka membutuhkan banyak pekerja migran untuk ditempatkan di banyak sektor, baik sebagai buruh pabrik, perawat panti jompo, asisten rumah tangga, dan sebagai perawat bagi orangtua yang masih ada, mengingat Taiwan telah tergolong sebagai ageing-society (Setyaningsih, 2016). Bagi sebagian besar TKA Asia Tenggara, Taiwan sendiri memiliki daya tarik karena faktor perubahan sosial yang cepat, pembangunan ekonomi, demokratisasi politik, dan transisi demografi. Perbedaan tingkat upah di negara asal dan negara tujuan menjadi magnet bagi TKA untuk bermigrasi ke Taiwan (Abella, 2006). Beberapa daya tarik Negara Taiwan yang dirasakan oleh PMI diantaranya memiliki standargaji cukup tinggi, jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja asingwanita oleh negara, dan ada hari libur Sabtu dan Minggu (Susilo, 2016). Adapun alasan PMI cenderung mendominasi pangsa pasar kerja di Taiwan karena adanya positioning product yang dilakukan oleh agen sebagai perantara (broaker) penyalur tenaga kerja, majikan dan PMI itu sendiri (Loveband, 2003). Namun sebenarnya ini merupakan industri migran (migrant industry), sebuah konsep bisnis yang membawa keuntungan bagi jaringan yang terlibat, meliputi lembaga, agen maupun individu (Ananta, 2009; Salt & Stein, 1997; Yuniarto, 2015).

Kedekatan jarak dan juga kesamaan bahasa yang sangat memudahkan para pekerja apabila bekerja di Malaysia, itulah salah satu alasan mengapa negara tersebut menjadi pilihan utama PMI. Dengan memahami bahasanya, kemiripan budaya dan letak geografis yang dekat akan memudahkan bagi PMI untuk beradaptasi, pulang pergi lebih cepat. Proses untuk penempatan PMI di Malaysia relatif lebih mudah diantaranya tidak perlu kursus bahasa terlebih dahulu sedangkan ke negara lain harus kursus bahasa dulu.

Berbagai daya tarik yang ditawarkan oleh tiga negara penempatan PMI terbanyak tidak menutup kemungkinan sebagaimana permasalahan masih dialami oleh PMI. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang masih dialami oleh PMI di negara-negara penempatan terbanyak di wilayah Asia yaitu Hong Kong, Taiwan dan

Malaysia. Penelitian ini juga tujuan untuk merumuskan strategi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang masih dialami oleh PMI di negara-negara tersebut. Novelty dari penelitian ini adalah mengungkapkan langkah-langkah yang sudah ditempuh oleh Pemerintah Indonesia maupun yang harus dilakukan ke depannya sehingga PMI mendapatkan perlindungan yang optimal dari negara penempatan maupun dari Pemerintah Indonesia sebagai negara pengirim PMI. Hal ini sesuai dengan amanat dari UU No. 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu gambaran yang kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan informan, dan melakukan studi pada situasi yang alami (Creswell, 2015). Peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai penjelas, dan berakhir dengan suatu teori atau konsep. Pendekatan ini dipilih dengan alasan, bahwa ada kebutuhan untuk mempelajari konsep yang tidak mudah diukur atau dikuantifikasi, dikarenakan memiliki keunikan-keunikan. Selain itu pendekatan kualitatif dapat memenuhi kebutuhan untuk mehamami secara lebih detail, utuh dan lengkap terhadap fenomena yang terungkap secara alamiah (Golafshani, 2003).

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode wawancara mendalam, observasi dan FGD serta melibatkan informan yang memiliki kapasitas untuk memberikan informasi yang dibutuhkan. Penentuan informan dilakukan dengan metode purposive sampling, yaitu informan seseorang yang memiliki pengetahuan, informasi dan terlibat langsung dalam penyelenggaraan penempatan PMI. Informan kunci berasal dari keluarga pengambil kebijakan di KL terkait (Kementerian Ketenagakerjaan, BP2MI, Kementerian Luar Negeri, Kedutaan Besar di negara penempatan), Pemerintah Daerah, kalangan profesional serta masyarakat (calon PMI dan Purna PMI). Adapun penelitian ini fokus pada permasalahan PMI di negara penempatan Hong Kong, Taiwan dan Malaysia sebagai negara-negara penempatan terbanyak di wilayah Asia pada beberapa tahun terakhir.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, dan interpretasi data. Dari hasil analisis data kemudian dapat ditarik kesimpulan dan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan perlindungan terhadap PMI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Perlindungan Hukum PMI di Negara Penempatan Hong Kong

Hong Kong adalah satu-satunya negara tujuan yang mengakui sektor rumah tangga sebagai pekerjaan. Oleh karena itu, pekerja asing untuk sektor rumah tangga mendapat perlindungan dari hukum perburuhan Hong Kong sama dengan pekerja setempat. Dengan demikian, mereka mendapat hak dan kebebasan yang sama dengan pekerja setempat tanpa membedakan tempat kerja dan asal negara. Selain itu, kondisi kerja para pekerja asing untuk sektor rumah tangga diatur dalam kontrak kerja yang baku. Di dalam kontrak kerja tersebut dijelaskan bahwa majikan wajib menyediakan beberapa hal seperti upah minimum, libur mingguan dan libur hari besar,

makanan yang layak, cuti dan tiket pulang kampung (Maulida, 2020).

Hongkong merupakan salah satu negara penempatan PMI yang memiliki sistem hukum serta ketenagakerjaan yang baik. Hampir seluruh TKI di Hongkong bekerja pada sektor domestik yaitu pelaksana rumah tangga (PLRT) atau yang dikenal di Hongkong sebagai Foreign Domestic Helper (FDH). Pemerintah Hongkong juga menerapkan upah minimum untuk buruh migran asing sektor informal yaitu yang disebut Minimum Allowable Wage (MAW) karena dikategorikan sebagai unskilled labour.

Adanya hukum yang ketat terkait pekerja migran dimana kantor imigrasi Hong Kong walaupun ketat terhadap administrasi perpanjangan masa kerja tetapi itu secara tidak langsung ada sisi positif bagi buruh migran Indonesia karena dengan begitu ketika ada sesuatu yang menjurus pada tindakan illegal akan langsung terdeteksi. Sehingga sistem hukum ketat di Hong Kong akan memberikan pengaruh besar pada pola pikir majikan dan pekerja disana. Majikan akan selalu bersikap tanggung jawab dalam bab administrasi, hak asasi pekerja yang harus selalu dijunjung tinggi hingga saling menghormati antara strata pekerja dan majikan. Untuk sisi pekerja juga akan terbiasa untuk berpola pikir bahwa bekerja di negara orang atau negara asing wajib untuk selalu mematuhi apa yang menjadi aturan di negara tersebut, ketika bekerjapun juga wajib menjalankan sesuai tanggungjawab dan kewajiban yang telah disepakati antara agensi pengirim pekerja buruh migrasi Indonesia dan dengan perjanjian dari majikannya. Ketika keduanya berjalan baik dan saling menghormati maka akan terbentuk timbal balik yang baik (Trimustikasari, 2021).

b. Perlindungan Hukum PMI di Negara Penempatan Taiwan

Sejak tahun 1992 pemerintah Taiwan mengizinkan keterlibatan TKA di dalam industri perawatan lansia dengan dikeluarkannya Employment Service Act oleh Legislatif Yuan. Namun, pada dasarnya keputusan impor TKA itu sebuah langkah hati-hati Pemerintah Taiwan dan dilakukan dengan pengawasan ketat demi mengontrol aliran masuk TKA di kawasan perbatasan (Lan, 2006) dan juga melindungi tenaga kerjanya sendiri khususnya setelah Krisis Asia tahun 1997-98 (Loveband, 2003). Indikasi dari kebijakan yang hati-hati ini adalah pertama, hanya TKA dari negara-negara tertentu yang diperbolehkan masuk ke Taiwan, yaitu Thailand, Filipina, Vietnam, Malaysia, dan Indonesia yang semuanya merupakan anggota ASEAN.

Kelebihan negara-negara Asia Timur, termasuk Taiwan, dalam hal ketenagakerjaan adalah adanya undang-undang yang jelas mengenai hak dan perlindungan tenaga kerja. Dalam Artikel 4 Employment Service Act atau Undang-Undang ketenagakerjaan Taiwan disebutkan bahwa setiap pekerja di Taiwan, apapun kebangsaannya, memiliki hak yang sama dalam mengakses hak-hak mereka (Anwar, 2013). Faktor lain yang menjadikan Taiwan sebagai negara tujuan para PMI, karena negara ini ramah, bebas, disiplin, aman dan nyaman terhadap para PMI (Jannah, 2017). Para pekerja asing juga memiliki batas waktu maksimum bekerja di Taiwan selama 12 tahun dengan catatan mesti meninggalkan Taiwan setiap 3 tahun sekali. Di dalam masa kerjanya ini seorang pekerja asing tidak bisa sesukanya berpindah majikan. Jikalau keadaan memaksanya untuk berpindah tempat kerja, maka calon majikan yang baru pun harus mengurus segala perizinannya.

c. Perlindungan Hukum PMI di Negara Penempatan Malaysia

Legal formework yang dimiliki oleh Negara Malaysia untuk Pekerja Migran yang sering diberikan pengetahuan kepada pekerja migran hanyalah beberapa saja dari peraturan perundangan tersebut yaitu :

1. The Employment Act 1955 (Act 265) : Merupakan undang-undang Malaysia yang berlaku secara universal, termasuk kepada Pekerja Asing yang memiliki dokumen pribadi dan izin kerja yang sah.
2. The Immigration act 1959 : Kalau PMI tidak mempunyai visa kerja dianggap bekerja tidak jujur di Malaysia dikategorikan sebagai "Pendatang Haram" yang kerap kali dianggap membawa masalah
3. Workers Minimum Standards of Housing and Amenities act 2019. Merupakan pekerjaan jangka panjang untuk dapat menegakkannya. Pihak-pihak peneliti di Malaysia menginginkan para Majikan bertanggung jawab terhadap pekerja migran dan menyediakan perumahan yang layak, jangan perah tenaga mereka tetapi meletakkan mereka seperti hewan di dalam kandang yang sangat padat hal ini merupakan suatu kesalahan. Ketika dibahas diparlemen masih ada majikan yang mengatakan mereka sudah memberikan perlindungan sehingga mengagap telah menyelamatkan mereka. Dalam peraturan perundangan ini ditekankan rumah yang tempati pekerja migran harus memenuhi standar minumum. Bagaimana mereka menempatkan pekerja ditempat yang padat di masa pandemi pasti akan terjangkit, bagaimana mereka bekerja ditempat yang panas, yang kotor dan ditempatkan di tempat yang seperti kandang hewan. Pejabat tenaga kerja di Malaysia perlu melakukan kunjungan secara berkala, untuk melihat keadaan sebenarnya dari pekerja migran, ada yang sudah memberikan perumahan yang baik terutama di masa pandemi mereka mendapatkan tempat tinggal yang baik. Di lapangan banyak majikan yang sebenarnya sudah mengetahui peraturan ini tetapi tidak melaksanakannya, harus ada tekanan dari pemeirntah kerjaan Malaysia sehingga majikan tidak melanggar aturan
4. Anti trafficking in Persons and Anti smuggling of Migrants Act 2007
Tiga negara penempatan PMI terbanyak tersebut di atas sebenarnya sudah memiliki instrument hukum yang memadai untuk dapat melindungi Tenaga Kerja Asing termasuk yang berasal dari Indonesia, tetapi pada kenyataannya masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh PMI dan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pihak majikan seperti data yang disampaikan oleh BP2MI yang dapat dilihat pada gambar 2.

**DATA PENGADUAN PMI BULAN JULI 2022
SEBANYAK 163 PENGADUAN**

Gambar 2 : Lima Negara Penempatan dengan Kasus Pengaduan PMI Terbanyak
Sumber : (BP2MI, 2022)

Dari data pengaduan yang disampaikan oleh PMI pada bulan Juli 2022 terlihat pengaduan PMI di Malaysia, Taiwan, Hong Kong termasuk pada lima negara terbanyak berkaitan dengan kasus pengaduan. Hal ini menunjukkan walaupun ketiga negara tersebut dari tahun ke tahun menjadi negara-negara yang diburu oleh PMI karena memiliki daya tarik tersendiri seperti yang sudah disampaikan pada bab sebelumnya, tetapi ternyata masih banyak permasalahan yang harus menjadi perhatian bagi pemerintah negara penempatan maupun bagi Pemerintah Indonesia sebagai negara pengirim PMI. Adapun permasalahan-permasalahan yang sering dihadapi oleh PMI di negara penempatan Malaysia, Taiwan dan Hong Kong akan dibahas pada sub bab berikutnya.

d. Permasalahan yang Dialami PMI di Negara Penempatan Hong Kong

Anggapan bahwa kondisi buruh migran di Hong Kong sedikit lebih 'baik' dibanding di negara-negara lain memang didukung oleh kenyataan bahwa pemerintah mengizinkan adanya serikat buruh seperti Indonesian Migran Workers Union (IMWU) untuk mengorganisir dan berdemonstrasi untuk hak-hak buruh migran. Sangat sedikit media massa memperhatikan permasalahan PMI ini di Hong Kong. Hal ini disebabkan masyarakat selama ini memandang bahwa PMI yang berada di Hong Kong lebih sejahtera daripada yang ada di negara penempatan lainnya seperti Malaysia dan Arab Saudi. Pada kenyataannya masih banyak kisah memilukan, memiriskan hati, dan acapkali tampak sebagai gelombang badai beraroma ketidakadilan, kezaliman, dan kekejian tiada terperi, pemerintah dan badan pelayanan publik lainnya juga lebih fokus kepada kondisi para PMI di Malaysia daripada di Hong Kong (Prabowo, 2015).

Permasalahan Over Charging Biaya Penempatan PMI di Hong Kong merupakan salah satu permasalahan yang disering dihadapi. Banyaknya kasus over charging atau pemberlakuan biaya penempatan secara berlebih, dikeluhkan oleh buruh migran di Hong Kong. Padahal aturan di Hong Kong sendiri melarangnya, dan pelakunya akan dikenakan sanksi pidana. Tetapi Agency tetap memberlakukan biaya berlebih melalui potongan gaji. Jumlah potongan gaji bervariasi dari 2596 s/d 3500 Dolar perbulan

selama 6 bulan (Susandra, 2016).Meski PMI mengantongi upah minimum 4.300 dolar Hong Kong atau setara dengan Rp 7,31 juta per bulan (asumsi kurs Rp 1.713 per dolar Hong Kong), buruh migran Indonesia harus menyetor uang sekitar Rp 30 juta-Rp 40 juta per orang kepada Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS/P3MI) atau agensi di Hong Kong. Padahal dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja, PMI di Hong Kong dipungut pembayaran sekitar Rp 14,5 juta, sementara bagi yang sudah pernah bekerja di Hong Kong, dikenakan ongkos Rp 9 juta karena tidak perlu lagi mengikuti pendidikan dan pelatihan (Ariyanti, 2017) .

Permasalahan lainnya yang banyak dialami oleh PMI di Hong Kong adalah Praktik underpayment yaitu pembayaran gaji atau upah dibawah upah minimum yang diatur Pemerintah Hongkong, atau dibawah perjanjian kerja yang telah disepakati. Berdasarkan hasil riset sebelumnya diperoleh data PMI yang masih menerima upah dibawah standar minimum sebanyak 31% (Shabrina, 2016). Dalam laporan Amnesti Internasional pada 2013, juga dikatakan bahwa permasalahan utama PMI di Hongkong adalah underpayment (Amnesti Internasional, 2014).

e. Permasalahan yang Dialami PMI di Negara Penempatan Taiwan

Untuk pergi ke Taiwan para tenaga kerja Indonesia harus melewati masa pelatihan yang memakan waktu beberapa bulan, ditambah pula dengan biaya pembuatan paspor, pembelian visa, dan tiket pesawat. Biaya ini didapat melalui pinjaman bank lewat perusahaan dan agen penyalur tenaga kerja. Setelah bekerja di Taiwan selama sembilan bulan pertama agen penyalur akan memotong gaji pekerja sebanyak beberapa persen untuk membayar kembali pinjaman biaya sebelumnya. Ada banyak kasus agen yang memeras para pekerja dan memaksa mereka untuk membayar lebih dari potongan yang seharusnya, terkadang hanya menyisakan NT\$ 1000 atau NT\$ 2000 untuk gaji si pekerja (Anwar, 2013).

Permasalahan lainnya yang di alami PMI di Taiwan adalah yang bekerja khusus di sektor perikanan (Anak Buah Kapal). Taiwan menjadi salah satu negara tujuan pengiriman PMI ABK terbanyak yang berasal dari Indonesia (statdb.mol.gov.tw, 2017), di mana Taiwan merupakan negara dengan luas 35.890 kilometer persegi dengan kekayaan alam yang terbatas. Dari luas wilayah tersebut, Taiwan hanya memiliki 22,7% lahan agrikultur dan 0,09% lahan perhutanan, selain itu kekayaan mineral Taiwan juga tidak bisa menopang kebutuhan ekonomi negara tersebut. Berdasarkan data dari Kementerian Tenaga Kerja Taiwan pada tahun 2016 terdapat sebanyak 64,03% PMI ABK perikanan dari seluruh jumlah ABK perikanan asing di Taiwan (MOL, 2016).

Data dari The International Organization for Migration (IOM) menunjukkan bahwa ABK sektor perikanan Indonesia yang terlibat TPPO umumnya direkrut oleh manning agency resmi dan memiliki dokumen yang lengkap. Namun demikian data yang tertera terkait ABK tersebut seringkali palsu. Para ABK juga umumnya tidak memahami kontrak kerja yang mereka tanda tangani. Isi kontrak tidak jelas, dengan penempatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi calon ABK. Permasalahan yang sering ditemukan adanya bahwa proses perekrutan yang eksploitatif dan pelatihan vokasional yang hanya sekedar formalitas. Lebih lanjut ABK korban dipaksa menandatangani kontrak kerja tanpa informasi yang jelas dan terkadang dalam bahasa asing yang tidak dimengerti. Setelah naik kapal, dokumen-dokumen ABK ditahan dan hanya dibayarkan

sebagian kecil gajinya karena dijanjikan bahwa sisa gaji dikirim langsung ke keluarga di rumah. Namun demikian, kebanyakan keluarga ABK tidak pernah menerima uang tersebut (P2K-OI, 2016).

f. Permasalahan yang Dialami PMI di Negara Penempatan Malaysia

Pemerintah Malaysia tidak memiliki peraturan perundangan yang cukup memadai berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja asing sehingga potensi pelanggaran hukum terhadap PMI relatif lebih besar. Permasalah penempatan PMI ke Malaysia disebabkan karena masih banyaknya PMI yang berangkat secara illegal atau tidak berdokumen resmi. Pintu ke Malaysia banyak sekali sehingga membuka peluang PMI untuk masuk secara illegal dan keluar juga secara illegal. PMI bisa masuk ke Malaysia melalui Kalimantan, Batam maupun Jakarta. Permasalahan penempatan PMI di Malaysia memiliki kekhususan karena Indonesia memiliki perbatasan langsung dengan Malaysia, sehingga seringkali terjadi kasus pelanggaran perbatasan.

Persoalan sistem hukum di Malaysia memang tidak melingkupi migran worker yang tidak berdokumen, yang ada adalah UU untuk migrant workeres yang memiliki dokumen. Pekerja domestik tidak dicover dalam UU Ketenagakerjaan Malaysia, ini juga menjadi persoalan. Kemudian dalam pelaksanaan UU status tidak berdokumen ini menjadi problematik, anti perdagangan manusia dalam banyak kasus selalu gagal karena kasus *migran worker undocumented*, jadi ketika dibawa kasusnya banyak korban-korban dikalangan PMI justru dikriminalisasi dengan *imigration act* sehingga gagal untuk memperoleh keadilan.

PMI yang ada di Malaysia bisa diklasifikasikan ada yang datang secara sadar dan memahami tugas tanggungjawab dan hak mereka, tetapi dalam jumlah yang sangat besar juga ada PMI yang tidak sadar, tidak tahu mana yang benar dan salah, mana visa mana pasport saja tidak mengerti, mereka tahunya tetangganya kaya karena bekerja di Malaysia. Setelah sampai di Malaysia jauh panggang dari pada api, tetapi mereka pantang surut kebelakang mustahil balik lagi lebih baik mati di Malaysia. Mereka berhemat sedemikian rupa, hampir semua gaji mereka dikembalikan kepada keluarganya, mereka sanggup makan mie saja, hal ini karena sistemnya yang memungkinkan untuk terjadi seperti itu. Sangat terkait dengan diplomasi, kekuatan diplomasi atas nama negara terhadap pemerintah Malaysia.

g. Upaya dan Strategi Pemerintah Indonesia Untuk Mengatasi Permasalahan PMI di Hong Kong, Taiwan dan Malaysia

Untuk mengatasi permasalahan Over Charging Biaya Penempatan PMI di Hong Kong pemerintah Indonesia berupaya menjalankan perlindungan yang terpadu dan meringankan beban PMI dalam rangka menjalankan amanat Pasal 30 ayat (1) UU No. 18 Tahun 2017 yang berbunyi "Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan". Untuk melaksanakan amanat tersebut, BP2MI memiliki kewenangan untuk membentuk Peraturan Kepala BP2MI tentang biaya penempatan sebagaimana tercantum dalam Pasal 30 ayat (2) UU No. 18 Tahun 2017 (BP2MI, 2021: 2-3). Dalam Undang Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) memandatkan pembebasan biaya penempatan kepada PMI. pada tahun 2020 terbentuklah Peraturan BP2MI No. 02 Tahun 2020 tentang Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Pada tahun yang sama, Peraturan BP2MI No. 02 Tahun 2020 dicabut dan diganti dengan Peraturan BP2MI No. 09 Tahun 2020 sebagaimana telah diubah

dengan Peraturan BP2MI No. 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan BP2MI No. 09 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Mengingat jumlah PMI di Hongkong sangat besar dimana menempati posisi kedua buruh migran terbanyak setelah Filipina, peran Pemerintah Indonesia untuk ikut serta melindungi hak PMI di Hongkong dari praktik underpayment sangatlah diperlukan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Pemerintah Indonesia untuk mengatasi permasalahan ini antara lain; Meningkatkan kerjasama Bilateral Ketenagakerjaan antara Indonesia dan Hong Kong, Mengoptimalkan Peran Kelembagaan dalam Pelindungan Terhadap PMI, Pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) Untuk PMI, Menggandeng Jaringan Buruh Migran di Hong Kong, serta Penyediaan Regulasi Untuk Pelindungan PMI.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meminimalisir terjadinya permasalahan PMI di negara Taiwan baik yang dilakukan oleh Pemerintah Taiwan maupun Pemerintah Indonesia. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan BP2MI dengan Pemerintah Taiwan terus bekerja sama untuk meningkatkan aspek perlindungan bagi PMI dan peningkatan kesejahteraan bagi PMI yang bekerja di Taiwan. Sejak tahun 2012 Indonesia dan Taiwan telah mengadakan Joint Working Group untuk membahas masalah-masalah PMI di Taiwan. Lalu tepatnya pada tanggal 31 September 2012, Indonesia dan Taiwan mengadakan perjanjian dalam Kerjasama Imigrasi, Pencegahan Perdagangan dan Penyelundupan Manusia (kdei-taipei, 2012). Tujuan penandatanganan kerjasama Keimigrasian ini adalah menyediakan kerangka kerjasama dalam bidang keimigrasian antara imigrasi kedua pihak dalam rangka meningkatkan hubungan kerjasama dalam hal (Ekklesia, 2013).

Pada tahun 2018 Indonesia-Taiwan telah menyepakati kembali pembaharuan Memorandum of Understanding (MoU) terkait perekrutan, penempatan, dan perlindungan pekerja migran Indonesia agar kedepannya para PMI di Taiwan dapat di tangani dengan yang lebih baik lagi (Utami, 2020). Berdasarkan hasil MoU tahun 2018 terdapat 4 upaya Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan perlindungan terhadap PMI di Taiwan yaitu ; Meningkatkan Kerja Sama Antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Taiwan, Pendataan/Perekrutan Ulang PMI, Penempatan PMI di Taiwan Melalui Skema Special Placement Program to Taiwan (SP2T), Perlindungan Hak Sipil dan Politik Pekerja Migran Indonesia di Taiwan .

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 (Ndarujati, 2021). Di Taiwan sendiri ada sekitar 100 organisasi PMI. Para PMI di Taiwan menjadi komunitas tersendiri karena mereka memiliki kebutuhan untuk saling berinteraksi.

Dalam melakukan perlindungan hukum ABK Indonesia yang bekerja di sektor perikanan terdapat beberapa tantangan atau permasalahan utama yang perlu dihadapi seperti (Octaviani, 2016): Ketiadaan Perangkat hukum perlindungan ABK dan Lemahnya Pengawasan, Tumpah Tindih Kewenangan penerbitan izin Perekrutan dan

Penempatan dan Tidak Adanya Database terpadu ABK Indonesia. Selain itu para ABKI perlu diberikan pengetahuan mengenai berbagai macam bentuk kekerasan seperti : Tenaga atau Fisik, Psikologis, Seksual, Ekonomi (Suwarno, 2020).

Beberapa pertemuan antar kementerian/lembaga telah memberikan usulan pembagian kewenangan dan tanggung jawab antara Kemhub, Kemenaker, KKP, Kemlu, dan BNP2TKI dalam penanganan dan perlindungan ABK. Kewenangan dan tanggung jawab Kemhub terkait Buku Pelaut, Sertifikat/Ijazah Pelaut, Pengeluaran Surat Izin Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal (SIUPPAK), serta menyiapkan Petunjuk Teknis bagi Perwakilan RI di luar negeri untuk memberikan endorsement atas letter of authorization (LoA) dan principal commercial registration (PCR). Sementara itu, wewenang dan tanggung jawab Kemenaker terletak pada penerbitan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) dan pengawasan atas kerja sama penempatan yang dilakukan oleh BP2MI. Selanjutnya, BP2MI berwenang untuk melakukan fasilitasi penempatan ABK dan integrasi sistem database dari berbagai instansi. KKP memiliki kewenang dan tanggung jawab dalam memastikan kompetensi awak kapal penangkap ikan. Kemlu memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk memberikan endorsement atas LoA dan PCR (P2K-OI, 2016). Perlu Kerjasama antara Kementerian Perhubungan, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) untuk bersama-sama mengatasi permasalahan para anak buah kapal Indonesia.

Pengingat permasalahan PMI di Malaysia selalu terjadi dan menjadi perhatian berkaitan dengan banyak pelanggaran hak azasi manusia, maka Harmonisasi antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Malaysia sesuatu hal yang tidak perlu dipermasalahkan lagi, tetapi aspek-aspek *enforcement* terkait dengan pelaksanaan dilapangan yang harus ditegakkan. Pemerintah harus terus mendorong untuk segera dilakukan kesepakatan antara Kerajaan Malaysia dan Pemerintah Indonesia untuk melindungi PMI, baik bagi PMI yang berdokumen atau PMI yang tidak berdokumen sama -sama harus diperlakukan sebagai manusia dan dilindungi hak-haknya.

Dengan Pemerintah Malaysia terus dilakukan pendekatan bagaimana membuat sebuah MOU, tetapi sebelum MOU tercapai penempatan tidak bisa dihentikan begitu saja karena penempatan ke Malaysia selain jumlahnya banyak, juga sudah mendarah daging dan berlangsung dalam waktu yang lama. Perbatasan dengan Malaysia sangat dekat sekali ada yang bisa melalui laut, darat dan udara, hal ini yang perlu mendapat pemikiran bersama, selain mengejar MOU diselesaikan, perlu memaksimalkan pelindungannya terhadap PMI mulai dari sebelum bekerja dipastikan persyaratannya terpenuhi, lembaga yang menempatkan harus lembaga yang kredibel yang berijin resmi, harus diperangi mereka yang berangkat melalui calo.

Tantangan penyelesaian masalah PMI illegal khususnya di Malaysia maupun negara-negara penempatan lainnya termasuk Hong Kong dan Taiwan harus duduk sejumlah Kementerian dan stacholder lainnya, bersama-sama untuk bisa menyelesaikan bagaimana supaya ke depan manajemen pengelolaan PMI menjadi lebih baik. Untuk menyelesaikan masalah PMI bukan pekerjaan satu Kementerian/Lembaga saja, dituntut ada kerjasama antara K/L terkait, KBRI, KJRI, LSM serta organisasi pemerhati PMI lainnya . PMI merupakan pahlawan devisa yang menghasilkan uang

sangat besar untuk APBN, sehingga harus diberikan ruang dan harus dihargai, mereka harus mendapatkan tempat yang baik, mendapatkan perhatian serta mendapatkan prioritas.

Semua stackholder harus berkolaborasi dan memiliki visi yang sama didalam mengimplementasikan untuk UU 18 tahun 2017. Sosialisasi UU 18 tahun 2017 yang paling utama harus dilakukan terhadap semua stackholder, bahwa pemerintah Indonesia sudah memiliki UU perlindungan PMI yang memadai untuk memberikan perlindungan kepada PMI. Seluruh stackholder harus berupaya untuk membantu proses-proses perlindungan terhadap PMI di hampir 200 negara.

KESIMPULAN

Negara-negara penempatan PMI di Asia memiliki daya tarik tersendiri sehingga dari tahun ke tahun jumlah penempatan PMI di negara Asia semakin banyak dibandingkan penempatan di negara Timur Tengah. Walaupun perlindungan hukum di negara penempatan Asia dipandang relatif lebih baik dibanding negara Timur Tengah, tetapi pada kenyataannya permasalahan yang di hadapi PMI tetap terjadi khususnya di negara Hong Kong, Taiwan dan Malaysia sebagai negara tujuan penempatan yang paling populer bagi PMI.

Permasalahan utama yang dihadapi oleh PMI di negara Hong Kong, Taiwan dan Malaysia di antaranya adalah ; Over Charging Biaya Penempatan PMI di Hong Kong, Permasalahan Underpayment Yang Dialami PMI di Hong Kong, Permasalahan Biaya-Biaya Yang Harus Dikeluarkan oleh PMI di Taiwan, Permasalahan PMI yang Bekerja Sebagai Anak Buah Kapal (ABK) di Taiwan serta permasalahan-permasalahan PMI illegal di Malaysia.

Pemerintah Indonesia perlu terus melakukan pendekatan dan kerjasama bilateral dengan negara Hong Kong, Taiwan dan Malaysia untuk terus dapat memberikan perlindungan terhadap PMI sesuai dengan amanat UU No. 18 tahun 2017. Untuk dapat mengatasi permasalahan PMI diperlukan koordinasi dan kolaborasi berbagai Stacholder terkait. Diperlukan solusi penyelesaian masalah PMI yang lebih konkrit baik jangka pendek maupun jangka panjang, solusi yang lebih konverhesif dari seluruh stackholder yang ada. Solusi yang bisa dijadikan resolusi tentang bagaimana mulai dari keberangkatan PMI harus dibina, dilatih diselamatkan dari mafia/sidikat. Pada saat penempatannya bagaimana dapat diselamatkan dari agent ketika mengurus perijinan tinggal dari majikan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abella, M. (2006). *Policies in admission low-skilled workers in Korea, Japan and Taiwan (China): similarities and differences*. ILO/EU Asian Programme on the Governance of Labor.
- [2] Ananta, A. (2009). Estimating the value of the business of sending low-skilled workers abroad: an Indonesian case. *The XXVI IUSSP International Population Conference*,.
- [3] Anwar, D. (2013). Tenaga Kerja Indonesia Di Taiwan Dan Permasalahan Lintas Budaya. In Z. Salim (Ed.), *THC Review* (pp. 22–41). The Habibie Center.
- [4] Ariyanti, F. (2017). *Derita TKI di Hong Kong, Kena Pungutan hingga Rp 40 Juta*. Liputan6.Com. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2936908/derita-tki-di-hong-kong-kena-pungutan-hingga-rp-40-juta>
- [5] BI. (2013). *Remitansi TKI Menurut Negara Penempatan*. Bank Indonesia.

- <https://www.google.com/search?q=Remitansi+TKI+Menurut+Negara+Penempatan&oq=Remitansi+TKI+Menurut+Negara+Penempatan&aqs=chrome..69i57j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- [6] Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif and Desain Riset*. Pustaka Pelajar.
- [7] Damayanti, A. . (2019). *11 Negara Tujuan TKI, Nomor 4 Negaranya Paling Kecil*. Okezone.Com. <https://nasional.okezone.com>
- [8] Ekklesia, G. (2013). *Hubungan Indonesia-Taiwan: Diplomasi People To People Di Bidang Ketenagakerjaan (Tahun 2004-2012)*. Universitas Kristen Indonesia.
- [9] Febryan, & Yulianto, A. (2022). *PMI Sumbang Devisa Negara Rp127 Triliun Tahun 2021*. Republika.Co.Id. <https://www.republika.co.id/berita/rdvmx9396/pmi-sumbang-devisa-negara-rp127-triliun-tahun-2021#:~:text=REPUBLIKA.CO.ID%2C%20JAKARTA,%20karena%20pandemi%20Covid-19>
- [10] Golafshani, N. (2003). Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. *The Qualitative Report*, 8(4), 597–607.
- [11] ILO. (2019). *Tenaga Kerja Indonesia*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms_145816.pdf.
- [12] Internasional, A. (2014). *Submission to the Legislative Council's Panel on Constitutional Affairs on Third Report by HKSAR under the ICESCR*.
- [13] Iqbal, M., & Verdaningrum, A. (2017). Pengaruh Culture Shock Dan Adversity Quotient Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Hongkong. *Jurnal Kajian Wilayah*, 7(2), 101–112.
- [14] Jannah, M. S. (2017). *Motivasi Masyarakat Desa Sidorejo Kecamatan Pagelaran Kabupaten Malang Menjadi Buruh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Taiwan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- [15] Lan, P. C. (2006). *Global cinderellas: migrant domestics and newly rich employers in Taiwan*. Duke University Press.
- [16] Loveband, A. (2003). *Positioning the product: Indonesian migrant women workers in contemporary Taiwan* (No. 43; April 2003).
- [17] Maulida, N. A. (2020). *Upaya Pemerintah Indonesia Dalam Menangani Kasus Underpayment Pekerja Migran Indonesia Di Hong Kong TAHUN 2011-2017*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- [18] Naufal, M. (2022). *Ini Negara yang Paling Banyak Diserbu Pekerja Migran Indonesia*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2022/03/06/103730826/ini-negara-yang-paling-banyak-diserbu-pekerja-migran-indonesia?page=all>
- [19] Ndarujati, D. (2021). Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Dalam Mengatasi Masalah Pekerja Migran Indonesia Di Taiwan. *Jurnal Sosial Sains*, 1(1), 17–29.
- [20] Octaviani, F. (2016). *Perbaikan Tata Kelola Perlindungan ABK Indonesia di Kapal Ikan Asing*.
- [21] P2K-OI, P. (2016). *Strategi Perlindungan dan Penanganan Kasus Anak Buah Kapal (ABK) Sektor Perikanan Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri*. BPPK - Kementerian Luar Negeri RI.
- [22] Prabowo, R. A. (2015). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia Di Hong Kong. *Journal of International Law*.
- [23] Praditya, I. I. (2014). *15 Kota Pemasok TKI Terbanyak Ke Luar Negeri*. Liputan6.Com. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/797517/15-kota-pemasok-tki-terbanyak-ke-luar-negeri>

- [24] Rizaty, M. A. (2022). *Mayoritas Pekerja Migran Indonesia Ada di Hong Kong*. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/mayoritas-pekerja-migran-indonesia-ada-di-hong-kong>
- [25] Salt, J., & Stein, J. (1997). Migrant as a business: the case of trafficking. *International Migration*, 35, 467–494.
- [26] Setyaningsih, R. P. (2016). Tenaga Kerja Indonesia dalam Konteks Masyarakat Taiwan yang Menua. *Jurnal Kajian Wilayah*, 7(2), 114.
- [27] Shabrina, N. (2016). Upaya Indonesia Migrant Workers Union (IMWU) Dalam Membantu Masalah Underpayment TKW Indonesia di Hongkong. *E-Journal HI Fisip*.
- [28] Susandra, E. (2016). *Berapa Sih Biaya TKI Hong Kong? SBMI Hongkong Menjawab*. SBMI. <https://sbmi.or.id/berapa-sih-biaya-tki-hong-kong-sbmi-hongkong-menjawab/>
- [29] Susilo, S. (2016). Beberapa Faktor Yang Menentukan TKI Dalam Memilih Negara Tujuan Sebagai Tempat Bekerja, Studi Di Desa Aryojeding Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Pendidikan Geografi*, 21(1), 110–119.
- [30] Suwarno, H. (2020). *Mengungkap Perbudakan Moderen di Laut Jeratan Kotor Perbudakan Modern di Laut*.
- [31] Trimustikasari, Z. (2021). *Jaminan Pekerja Buruh Di Hongkong Menjadi Hal Penarik Bagi Buruh Migran Indonesia Untuk Bekerja*.
- [32] Utami, D. N. (2020). Upaya Indonesia Dalam Menyelesaikan Permasalahan Pekerja Migran Indonesia Di Taiwan 2018-2020. *EJournal Ilmu Hubungan Internasional*, 8(2), 428–440.
- [33] Yuniarto, P. R. (2015). Indonesian Migration Industry in Taiwan: Some socio-economic implications and improvement challenges. *Jurnal Kajian Wilayah*, 6(1).