

**PERAN PEMERINTAH INDONESIA DALAM MELINDUNGI HAK
PEKERJA MIGRAN INDONESIA SEBAGAI PEKERJA RUMAH
TANGGA DARI PRAKTIK UPAH YANG TIDAK DIBAYAR
DI MALAYSIA**

Oleh: Aulia Purnama Ramadhan

Program Kekhususan : Hukum International

Pembimbing I: Dr. Evi Deliana HZ, SH., L.LM. MH

Pembimbing II: Dr. Zulfikar Jayakusuma, SH., MH.

Alamat: Jl. Fajar Perumahan Nuansa Fajar D-10, Pekanbaru

Email / Telepon : liaramadhan99@gmail.com / 0822-8404-6939

ABSTRACT

Domestic Workers are the occupational sector that dominates Indonesian Migrant Workers. In line with the increase in sending Indonesian Migrant Workers, cases of unpaid wage to domestic workers according to the provisions also increase every year. The problem of unpaid wage in accordance with the provisions of domestic workers still persists to this day and is most prevalent in the placement country of Malaysia. This type of research is normative law. The analysis carried out is a qualitative analysis or research that is stated in writing.

From the results of the problem research, it was found that First, the role of the Ministry of Foreign Affairs and the Ministry of Labour in overcoming the problem of underpayment is to form regulations, and regional cooperation to discuss rights & obligations as well as wage standards. Second, BP2MI and Migrant Care's efforts in dealing with the problem of substandard wages are to provide advocacy, assistance both within the country and in the recipient country of the worker. Author's suggestion, First, it is hoped that the Ministry of Foreign Affairs together with the Ministry of Manpower can optimize the rules and agreements regarding wage for domestic workers and their supervision specifically and monitored. Second, there is a need for a special unit to be formed by BP2MI and Migrant Care which specifically adjudicates the wage of domestic workers who are not paid according to the provision.

Keyword: Ministry of Foreign, Ministry of Labour, BP2MI, Migrant Care, Jurisdiction, Passive National, Migrant Worker, Wage, Malaysia.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan.¹ Dapat dikatakan bahwa pekerjaan merupakan sumber penghasilan seseorang yang dapat digunakan untuk membiayai kebutuhan hidup dan meningkatkan kehidupan dirinya sendiri beserta dengan keluarganya. Sebagaimana yang telah diatur dalam *Universal Declaration of Human Right* (UDHR) pasal 23 ayat 3 “Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.”²

Oleh sebab itu pekerjaan merupakan hak asasi manusia setiap orang yang harus dihormati dan dapat terpenuhi seperti yang telah tercantum di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.³ Hal tersebut menjadi sebuah konsekuensi logis bahwa Negara Indonesia harus memenuhi hak-hak warga negaranya termasuk untuk memenuhi kebutuhan akan pekerjaan bagi setiap warga negaranya yang mau dan mampu bekerja.⁴

¹ Koesparmono Irsan, et.al., *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga, 2016, hlm.225.

² Pasal 23 ayat 3 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948.

³ Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁴ Mohamad Nico Diemoz Priastomo De May, *Pelaksanaan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar negeri Yang*

B. Rumusan Masalah

1. Apa peran pemerintah Indonesia dalam melindungi hak Pekerja Migran Indonesia sebagai pekerja rumah tangga dari praktik upah yang tidak dibayar di Malaysia ?
2. Bagaimana upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi hak Pekerja Migran Indonesia berdasarkan prinsip yurisdiksi negara ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1) Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui peran pemerintah Indonesia dalam melindungi hak Pekerja Migran Indonesia sebagai pekerja rumah tangga dari praktik upah yang tidak dibayar di Malaysia.
- b. Untuk mengetahui upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi hak Pekerja Migran Indonesia berdasarkan prinsip yurisdiksi negara.

2) Kegunaan Penelitian

- a. Penelitian ini berguna bagi penulis sebagai syarat dari ketentuan yang berlaku pada setiap perguruan tinggi dalam menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum. Selain itu hasil penelitian ini berguna bagi masyarakat luas dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan sumber informasi untuk mengetahui bagaimana peran pemerintah Indonesia dalam melindungi hak Pekerja Migran Indonesia dari praktik upah yang tidak dibayar berdasarkan prinsip yurisdiksi nagara.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana, acuan serta referensi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia di luar negeri dari segala ancaman, kekerasan dan lainnya. Sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri menurut Undang-Undang

Berasal Dari Jawa Timur Dalam Otonomi Daerah, Artikel Ilmiah, 2013, hlm.1.

Nomor 18 Tahun 2017 tentang
Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

D. Kerangka Teori

1. Prinsip Nasional Pasif

Prinsip nasional pasif adalah prinsip yang didasarkan pada nasionalitas atau kewarganegaraan, dalam hal ini kewarganegaraan korban tindak pidana. Istilah *the passive personality principal* yang digunakan oleh Malcolm N. Shaw.⁵ Berdasarkan ini suatu negara memiliki yurisdiksi untuk mengadili pelaku tindak pidana di luar negeri yang menimbulkan kerugian kepada warga negaranya, dasar pembenaran prinsip nasional pasif ini adalah bahwa setiap negara berhak untuk melindungi warga negaranya di luar negeri apabila negara teritorial dimana tindak pidana dilakukan tidak mengadili tindak pidana tersebut. Negara asal korban memiliki kewenangan untuk mengadili pelaku tindak pidana tersebut bila orang tersebut berada di wilayahnya.

Mengenai prinsip nasional pasif menurut Antonio Cassese dalam bukunya *International Criminal Law* yaitu⁶: “*By virtue of the principle of passive nationality states may exercise jurisdiction over crimes committed abroad against their own nationals. plainly, the principle is grounded both on: (i) the need to protect nationals living or residing abroad and (ii) a substantial mistrust in the exercise of jurisdiction by the foreign territorial state.*” (Berdasarkan prinsip kewarganegaraan pasif negara melaksanakan yurisdiksi atas kejahatan yang dilakukan di luar negeri terhadap warga negara mereka sendiri. Jelas bahwa prinsip ini berdasarkan pada:

- i. kebutuhan untuk melindungi warga negara yang tinggal atau berada di luar negeri dan

⁵ Sigid Suseno, *Yurisdiksi Tindak Pidana Siber*, Bandung: Reflika Aditama, 2012, Hlm.55

⁶ Antonio Cassese, *International Criminal Law*, Oxford University Press, 2003, Hlm. 282.

- ii. ketidakpercayaan substansial dalam pelaksanaan yurisdiksi oleh teritorial negara asing.”)

2. Asas Kaidah Hukum Memaksa (*Mandatory Rules*)

Di dalam hukum kontrak/ perjanjian maupun hukum Internasional lebih dikenal istilah “*mandatory rules*” yakni ketentuan hukum yang bersifat memaksa. Pengertian *mandatory rules* sama dengan pengertian hukum yang bersifat memaksa. Penjelasan singkat mengenai *mandatory rules* adalah sebagai berikut:

Secara umum *Mandatory rules* (ketentuan hukum yang bersifat memaksa) adalah ketentuan-ketentuan yang tidak boleh dikesampingkan oleh para pihak melalui kesepakatan perjanjian.⁷ Dalam lingkup hukum publik pengaturannya secara keseluruhan adalah bersifat *Mandatory Rules* (memaksa). Sebaliknya dalam hukum privat lebih cenderung pada ketentuan hukum yang bersifat mengatur tetapi kita bisa mendapati ketentuan-ketentuan tertentu yang bersifat memaksa. Para pihak dalam kontrak harus memerhatikan *Mandatory Rules* dan tidak dapat mengenyampingkannya dalam pembuatan kontrak mereka. Akibat hukum jika kontrak mengenyampingkan *Mandatory Rules*, maka kontrak tersebut dapat dibatalkan atau batal.⁸

Pengaturan *Mandatory Rules* dalam konsep Domestik berupa aturan-aturan hukum yang memaksa dari forum yang tidak dapat dikesampingkan melalui perjanjian. Aturan-aturan ini diberi sifat memaksa atas pertimbangan terhadap

⁷ Jackson & David, *Mandatory Rules and Rules of “Ordre Public”*, didalam North, P.M (E.d), *Contract Conflicts*, chapter 4, London: North-Holland Publishing Company, 1982, hlm. 59

⁸ Simona Travnickova, “Limitation of Choice of Law: Mandatory Rules and Internationally Mandatory Rules”, Česká Republika: Právnická Fakulta Masarykovy University, 2009, hlm. 2.

akibat yang ditimbulkannya secara domestik apabila ia dikesampingkan melalui perjanjian para pihak. Jika di dalam negeri sistem hukum yang bersangkutan melarang penyimpangan terhadapnya melalui umumnya penyimpangan dalam hubungan hukum yang bersifat Internasional pun akan dianggap dilarang.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep yang ingin atau akan diteliti. Selain itu, kerangka konseptual pada hakekatnya merupakan suatu pengarahan atau pedoman yang lebih konkrit daripada kerangka teoritis yang seringkali masih bersifat abstrak.⁹ Kerangka konseptual dalam penulisan skripsi ini memuat definisi-definisi operasional yang menguraikan pengertian-pengertian dan berbagai macam istilah, yaitu :

1. Peranan adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai suatu status. Setiap orang mungkin mempunyai sejumlah status dan diharapkan mengisi peran yang sesuai dengan status tersebut. Dalam arti tertentu, status dan peran adalah dua aspek dari gejala yang sama. Status adalah seperangkat hak dan kewajiban dan peran adalah pemeranan dari perangkat kewajiban dan hak-hak tersebut.¹⁰

2. Negara Indonesia ialah Negara kesatuan yang berbentuk Republik.¹¹

3. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹²

4. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.¹³

5. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.¹⁴

6. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁵

7. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). 1984. Hlm. 133

¹⁰ Paul B. Horton and Chester L. Hunt, *Sociology* Terjemahan Aminuddin Ram dan Tita Sobari Jilid Satu Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga, 1987, Hlm. 118

¹¹ Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

¹² Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁴ Pasal 1 butir 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁵ Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

atau pada organisasi internasional.¹⁶

8. Kementerian Luar Negeri mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang luar negeri untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.¹⁷

2) Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif atau kepustakaan, yang merupakan penelitian dengan mengumpulkan data dan digali berlandaskan literatur seperti, buku-buku, media cetak, media elektronik, media internet dan lain-lain.¹⁸ Data-data tersebut didapatkan dari bahan-bahan hukum berkaitan dengan perlindungan pekerja migran, sehingga mendapatkan suatu gambaran yang jelas mengenai objek penelitian yang diteliti mengenai seperti apa peran pemerintah Indonesia dalam melindungi hak Pekerja Migran Indonesia sebagai pekerja rumah tangga dari praktik upah yang tidak dibayar di Malaysia.

2. Sumber Data

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berasal dari instrumen-instrumen hukum Internasional serta hukum nasional. Adapun instrumen tersebut antara lain :

- 1.Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2.Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948;
- 3.Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- 4.Undang-Undang Nomor 13 Tahun

¹⁶ Pasal 1 butir 24 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁷ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2020 Tentang Kementerian Luar Negeri Pasal 4

¹⁸ Sanapiah Faesal, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Dan Aplikasi*, Malang: Yayasan Asih Asah Asuh (YA3), 1990, Hlm. 35.

2003 tentang Ketenagakerjaan;

5.MoU Indonesia-Malaysia tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia

6.Peraturan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 tentang Perlindungan Warga Negara Indonesia di Luar Negeri

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari bahan kepustakaan, dan seluruh publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Di dalam tulisan ini yang menjadi bahan sekunder meliputi buku literatur, jurnal-jurnal hukum, artikel internet, yang diperoleh dari bahan elektronik.

c. Analisis Data

Analisa hukum dilakukan dengan metode deduktif, yakni dengan menganalisis sumber bahan hukum seperti perundang-undangan nasional, serta hukum Internasional. Kesimpulan ditarik dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus, dan untuk mendapatkan kesimpulan diawali dengan melihat faktor-faktor yang nyata dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan yang juga suatu fakta dimana kedua fakta tersebut dijumpai oleh teori-teori.¹⁹

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pekerja Migran

1. Gambaran Umum Pekerja Migran Indonesia

Pekerja migran ini merujuk pada istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) baik laki-laki maupun perempuan yang tersebar di berbagai negara. Para TKI ini bekerja di dalam dua sektor pekerjaan yaitu sektor formal (profesi yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan berbadan hukum) dan sektor informal (pekerjaan yang dilakukan untuk perseorangan misalnya pekerja rumah

¹⁹ Aslim Rasyad, *Metode Ilmiah: persiapan bagi peneliti*, Pekanbaru: UNRI Press, 2005, Hlm. 20.

tangga atau PRT). Dari segi legalitas penempatannya, TKI dapat dikelompokkan menjadi TKI legal dan TKI ilegal. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) legal adalah tenaga kerja Indonesia yang mencari pekerjaan di luar negeri dengan mengikuti prosedur dan aturan serta mekanisme secara hukum yang harus ditempuh untuk mendapatkan izin bekerja di luar negeri, para pekerja juga disertai dengan surat-surat resmi sehingga mendapatkan perlindungan hukum baik oleh pemerintah Indonesia maupun dari pemerintah negara penerima.²⁰ Sebaliknya TKI ilegal memasuki negara penerima tanpa mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku sehingga kesulitan untuk mendapatkan perlindungan hukum.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 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.²¹

2. Pengertian Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja

Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²²

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.²³

3. Dasar Hukum Pekerja Migran

Pekerja Migran diatur pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai perlindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI dan/atau PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Bahwa Pekerja Migran harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.²⁴ Pekerja Migran Indonesia selanjutnya dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017

²² Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa. Diakses melalui situs Jurnalmahasiswa.Unesa.Ac.Id/Article/5910/53/Article.Pdf

²³ Suroso. *Ekonomi Produksi*. Bandung: Lubuk Agung, 2004, Hlm. 109

²⁴ Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017, <https://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/175351/UU%20Nomor%2018%20Tahun%202017.pdf>

²⁰ Nina Yolanda, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Fakultas Hukum Universitas Palembang, 2020

²¹ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi:

1. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum.
2. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga.
3. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.²⁵

4. Penempatan Pekerja Migran di Luar Negeri

Pekerja Migran Indonesia pada dasarnya memiliki peran penting dalam pertumbuhan perekonomian sebuah negara karena PMI merupakan penyumbang devisa kedua terbesar setelah migas. Namun PMI seringkali mendapatkan masalah selama mereka bekerja di luar negeri sehingga Pemerintah Indonesia wajib melindungi PMI di luar negeri. Banyak upaya yang telah dilakukan Pemerintah Indonesia dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dialami PMI di luar negeri, upaya tersebut hadir melalui undang-undang (UU), peraturan presiden (PP) serta peraturan-peraturan menteri lainnya.²⁶

Adapun dasar hukum penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri terdapat pada Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja

²⁵ Pasal 4 ayat 1 Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017.

²⁶ Skripsi Satryo Pringgo Sejati, "Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di LuarNegeri" hal.9, <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/7449/Joernal%20Pelindungan%20TKI%20di%20Luar%20Negeri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>; Internet; diakses pada 8 Maret 2022

sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan.²⁷

Kemudian diatur pula pada Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers And Members Of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Pelindungan Hak-Hak seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya).²⁸

5. Macam-Macam Pekerja Migran

Adapun berbagai macam sektor pekerjaan yang digeluti pekerja migran antara lain :

1. Pekerja Migran Sektor Rumah Tangga
2. Pekerja Migran Sektor Konstruksi
3. Pekerja Migran Sektor Perkebunan
4. Pekerja Migran Sektor Kelautan
5. Pekerja Migran Sektor Jasa

B. Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*)

1. Sekilas Pandang Organisasi Buruh Internasional

Organisasi Buruh Internasional atau *International Labour Organization* (ILO) adalah organisasi Internasional yang menjadi bagian dari badan-badan khusus PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) yang berkedudukan pusat di Jenewa dan bertanggung jawab untuk menyusun dan mengawasi standar dan kebijakan ketenagakerjaan internasional. ILO merupakan salah satu organisasi tertua yang menjadi bagian PBB dimana pada masa itu masih dalam bentuk Liga Bangsa-Bangsa (LBB) yang dibentuk pasca perang dunia I karena ILO

²⁷ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 54.

²⁸ Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Pelindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya

didirikan pada tahun 1919 dan menjadi bagian dari perjanjian Versailles yang menandai berakhirnya Perang Dunia I.²⁹

Pembentukan ILO berdasarkan pada keyakinan bahwa perdamaian yang universal dan abadi hanya dapat dicapai bila didasari pada keadilan sosial. Selain itu, terdapat alasan politis dan ekonomi yang mendasari pembentukan ILO. Alasan politisnya yaitu jika tidak ada perbaikan terhadap kondisi pekerja yang jumlahnya terus bertambah sebagai dampak dari industrialisasi, hal tersebut dapat menimbulkan ketegangan sosial yang mempengaruhi harmoni dan kedamaian dunia.

Sedangkan alasan ekonomi pembentukan ILO yaitu sebuah industri akan menghadapi kesulitan jika tidak menjalin hubungan yang baik dengan pekerjanya. Baik negara maupun pihak lain yang tidak memperlakukan pekerja tidak sebagaimana mestinya akan mendapat tekanan dari dunia Internasional.³⁰

2. Konvensi-Konvensi ILO Yang Diratifikasi Indonesia

Beberapa ketentuan-ketentuan dalam Konvensi yang diratifikasi Indonesia terkait dengan Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan:

- a. Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100)
- b. Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111)
- c. Konvensi tentang Kesetaraan Perlakuan (Konpensasi Kecelakaan), 1925 (No.19)
- d. Konvensi tentang Pencatatan Beban (Paket yang di kirim dengan Kapal Besar), 1929 (No. 27)

²⁹ Cici Valensy, *Peran International Labour Organization (ILO) Dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia Di Arab Saudi Tahun 2012-2016*, JOM FISIP Vol. 4 No. 2, Oktober 2017

³⁰ Mounfred Nowak, *Pengantar Pada Rezim HAM Internasional*, Leiden: Brill Academic Publisher, 2003.

- e. Konvensi tentang Kerja Paksa, 1930 (No. 29)
- f. Konvensi tentang Kerja Bawah Tanah (bagi Perempuan), 1935 (No. 45)
- g. Konvensi tentang Sertifikasi Juru Masak Kapal, 1946 (No. 69)
- h. Konvensi tentang Pengawasan Perburuhan, 1947 (No. 81)
- i. Konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87)
- j. Konvensi tentang Pelayanan Ketenagakerjaan, 1948 (No. 88)
- k. Konvensi tentang Hak Berorganisasi dan Perjanjian Kerja Bersama, 1949 (No. 98)
- l. Konvensi tentang Upah yang Sama untuk Jenis Pekerjaan yang sama, 1951 (No. 100)
- m. Konvensi tentang Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105)
- n. Konvensi tentang Istirahat Akhir Pekan (Komersial dan Perkantoran), 1957 (No. 106)
 - o. Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1999 (No. 111)
 - p. Konvensi tentang Kebersihan (Komersial dan Perkantoran), 1969 (No.120)
 - q. Konvensi tentang Upah Minimum, 1999 (No. 138)
 - r. Konvensi tentang Konsultasi Tripartit (Standar Perburuhan Internasional), 1990 (No. 144)
 - s. Konvensi tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak-Anak, 2000 (No. 182).³¹

3. Konvensi ILO Terkait Pekerja Migran

Sejalan dengan standar-standar Perburuhan ILO yang Relevan dengan Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan. Adapun kerangka kerja standar ILO di bidang ini didasarkan pada 2 perhatian utama:

³¹Sumber:ILOLEX asv
<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

1. Menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan di dalam mengakses pelatihan, pekerjaan, promosi jabatan, keorganisasian dan pengambilan keputusan demikian juga kepastian kondisi yang setara dalam upah, tunjangan, jaminan sosial dan pelayanan kesejahteraan.
2. Melindungi pekerja perempuan khususnya terkait dengan syarat-syarat dan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kehamilan.³²

Diadopsi pula oleh Organisasi Buruh Internasional Konvensi ILO 189 mengenai pekerjaan yang layak bagi Pekerja Rumah Tangga pada tahun 2011. Hal tersebut merupakan peristiwa bersejarah dan bentuk kemenangan atas perjuangan diakuinya PRT sebagai pekerja yang berhak atas hak-hak dan perlindungan tenaga kerja yang setara dengan semua pekerja lainnya. Konvensi ILO 189 memberikan perlindungan khusus bagi PRT dan menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip dasar perlindungan seperti jam kerja, hak libur, dan hak-hak normatif PRT sebagai pekerja. Konvensi ILO 189 juga mengharuskan negara mengambil langkah untuk mewujudkan pekerjaan yang layak bagi PRT. Namun, sayangnya Pemerintah Indonesia belum meratifikasi Konvensi tersebut.³³ Demikian halnya yang diatur pada Konvensi Upah yang Setara, No. 100 tahun 1951:

- a. Upah yang setara untuk jenis pekerjaan yang memiliki nilai yang setara berarti suatu standar upah yang baku tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.
- b. Memberikan upah sebagai imbalan dan honorarium baik dalam bentuk tunai maupun non tunai.

³² Alan Boulton, *Konvensi-Konvensi ILO Tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*. Jakarta: 2006. Hlm. 5

³³<https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-prt-internasional-15-juni-2021>

- c. Melakukan penilaian terhadap pekerjaan secara obyektif berdasarkan isi dari pekerjaan tersebut.

Dengan berbagai payung hukum berskala nasional dan internasional, diharapkan Indonesia dapat melindungi segala hak dan kewajiban PMI di luar negeri. Dimana hak PMI pada point F. Mendapatkan upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Pemerintah Indonesia Dalam Melindungi Hak Pekerja Migran Indonesia Sebagai Pekerja Rumah Tangga Dari Praktik Upah Yang Tidak Dibayar di Malaysia

Menurut Cameron G. Thies, dalam melaksanakan peranan dalam pembuatan kebijakan, pemerintah dapat mengimplentasikan ke dalam beberapa elemen, yaitu regulasi, kelembagaan dan tindakan.³⁴ Adanya kasus *unpaid wage* yang dialami oleh PMI di Malaysia tentu mengharuskan Pemerintah Indonesia untuk mengambil upaya dalam rangka menangani masalah tersebut. Upaya-upaya yang dilakukan Pemerintah Indonesia tersebut sejalan dengan pemikiran Cameron G. Thies karena dalam kasus *underpayment* yang dialami PMI, Pemerintah Indonesia menanganinya melalui regulasi, kelembagaan dan tindakan.

Salah satu penyebab terjadinya praktik upah yang tidak dibayar adalah majikan yang bermasalah. Majikan atau pemberi kerja sering kali tidak memberikan hak Pekerja Migran dengan baik. Alasan hal tersebut adalah majikan

³⁴ Cameron G. Thies, "Role Theory and Foreign Policy. *International Studies Association Compendium Project, Foreign Policy and Analysis Section*" hlm. 15 https://www.researchgate.net/publication/228985348_Role_Theory_and_Foreign_Policy;

lalai membayar tepat waktu karena merasa jika upah dibayarkan maka Pekerja akan kabur sehingga tidak hanya tidak membayar upah pekerja selama beberapa bulan namun juga menahan dan adapula yang sampai menahan Visa, Paspor, dokumen-dokumen resmi sang Pekerja. Hal tersebut menyebabkan hasil pekerjaan yang dilakukan PMI tidak sesuai dengan keinginan majikan. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan nominal yang tertera di kontrak menurut standar gaji dari perjanjian kontrak atau setara dengan minimal 1500 Ringgit Malaysia.³⁵

Berdasarkan kesepakatan Indonesia dan Malaysia Angka 4 Appendix D tentang 'Payment of Wages' MoU Indonesia-Malaysia tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Domestik di Malaysia juga mengatur apabila terjadi upah yang tidak dibayarkan, "*Failure damage to pay the wage on time shall result in an obligation for the Employer to pay liquidate damage to the IDMW equal to 5% of the total unpaid wages. Such failure to pay the wage in 2 months consecutively shall result in the IDMW's right to terminate the contract of employment . Such Termination shall not effect the Employer's obligation to pay the outstanding amount of wages and the liquidated damage to IDMW*"³⁶. Bahwasannya dalam aturan tersebut majikan wajib membayar keterlambatan denda sejumlah 5% dari upah yang tidak dibayarkan sesuai waktu yang telah ditetapkan dalam kontrak.

Pemerintah Indonesia dalam melindungi Hak Pekerja Migran Indonesia memiliki beberapa mekanisme kerja sama yang dapat digunakan untuk menanggulangi praktik upah yang tidak

dibayar terhadap pekerja rumah tangga. Komitmen pemerintah Indonesia terhadap praktik upah yang tidak dibayar ini memiliki beberapa kerja sama yang dengan organisasi pemerintahan maupun pada lembaga-lembaga berikut:

1. Kementrian Luar Negeri (KEMENLU)

Berbicara mengenai memberikan pelindungan terhadap warga negara Indonesia maka berbicara pula mengenai pemberian pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, Kementrian Luar Negeri dilaksanakan sesuai prinsip perlindungan sebagaimana amanat Pasal 2 Permenlu Nomor 5 Tahun 2018 bahwa:

- a. Mengedepankan keterlibatan pihak yang bertanggung jawab dan/atau berwenang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- b. Tidak mengambil alih tanggung jawab pidana atau perdata WNI; dan
- c. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan hukum negara setempat, serta hukum dan kebiasaan internasional.³⁷

Adapun secara praktis upaya Kemenlu dan Perwakilan RI melakukann berbagai upaya pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia dari praktek upah yang tidak dibayar meliputi:

- 1) Aspek Pencegahan, dengan mendorong pengembangan koridor-koridor yang aman bagi Pekerja Migran Indonesia, menghimbau masyarakat di Indonesia dan di luar negeri

³⁵ Bersumber pada Interview dengan Pak Gigih Syalendra Kasubag Ditjen BINAPENTA melalui Zoom pada 22 Juni 2022 Pukul 12:46 WIB.

³⁶ Mou Indonesia Malaysia MoU Indonesia-Malaysia tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia chapter 4.4.

³⁷ Bersumber pada sesi tanya jawab Penulis melalui surat elektronik dengan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Utama Kementrian Luar Negeri bagian Direktorat Pelindungan Warga Negara Indonesia oleh Bapak Hartyo Harkomoyo, pada 23 Juni 2022

untuk senantiasa update dengan peraturan ketenagakerjaan di luar negeri, dan menggunakan jalur resmi untuk pengiriman Pekerja Migran Indonesia

2) Aspek Penanganan di luar negeri, dengan melakukan langkah-langkah berikut, namun tidak terbatas pada:

1. Koordinasi dengan instansi terkait di negara akreditasi,
2. Melakukan mediasi dengan pihak pemberi kerja,
3. Koordinasi dengan asosiasi pemberi kerja guna memberikan dorongan pemenuhan hak upah/gaji,
4. Komunikasi dengan pihak penyalur tenaga kerja di Indonesia,
5. Mediasi dengan pihak perusahaan agensi di Indonesia, dll³⁸

2. Kementrian Tenaga Kerja (KEMENAKER)

Kemenaker memiliki prinsip kerja berupa merumuskan kebijakan sebagai upaya pencegahan (preventif) dalam pembentukan regulasi Pekerja Migran. Namun apabila dikemudian hari terjadi pelanggaran terhadap kontak kerja yang telah disepakati, Kementrian Ketenagakerjaan memiliki metode penyelesaiannya dengan tahapan-tahapan:

1. Melakukan kajian atau mediasi melalui perwakilan di negara penerima ke atase mengenai agensi penyalur
2. Memanggil agensi untuk dimintai keterangan dan kesaksian
3. Melakukan Mediasi

³⁸ Bersumber pada sesi tanya jawab Penulis melalui surat elektronik dengan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Utama Kementrian Luar Negeri bagian Direktorat Pelindungan Warga Negara Indonesia oleh Bapak Hartyo Harkomoyo, pada 23 Juni 2022

4. Dan jika diperoleh kesepakatan maka akan diteruskan dalam upah yang harus dilunasi oleh majikan.³⁹

3. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)

BP2MI dalam menyelesaikan permasalahan ataupun pelaporan mengenai hak-hak Pekerja Migran Indonesia yang tercederai tidak memiliki Divisi Khusus di Luar Negeri yang menanganinya namun menginformasikan langsung kepada perwakilan RI di luar negeri (KBRI/KJRI).⁴⁰

Berfokus pada pengaturan secara bilateral mengenai Upah minimum Pekerja Rumah Tangga di Malaysia, Pada April Tahun 2022 telah dilakukan penandatanganan Nota Kesepahaman (*Memorandum of Understanding*) tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dimana pada lampiran tentang Kontrak Kerja pada Pembayaran Upah disebutkan bahwa pemberi kerja wajib membayar upah Pekerja Migran Indonesia sector Domestik (PMID) setiap bulan selambat-lambatnya pada hari ke-7 (tujuh) bulan berikutnya secara langsung ke rekening bank milik Pekerja Migran Indonesia sector Domestik (PMID) dalam jumlah RM 1.500.⁴¹

Dan yang harus diperhatikan bahwa CPMI berangkat sesuai prosedural dan

³⁹ Interview dengan Narasumber Pak Gigih Syahendra Putra Kepala Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Bina Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja Kementrian Tenaga Kerja.

⁴⁰ Bersumber pada sesi tanya jawab Penulis melalui surat elektronik dengan Plh. Kepala Biro Hukum dan Humas Sekretariat Utama Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Bapak Mangara Tua Simon Zainal Daniel, pada Jakarta, 28 Juli 2022

⁴¹ Bersumber pada sesi tanya jawab Penulis melalui surat elektronik dengan Plh. Kepala Biro Hukum dan Humas Sekretariat Utama Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Bapak Mangara Tua Simon Zainal Daniel, pada Jakarta, 28 Juli 2022

memiliki perjanjian kerja yang jelas. Sehingga, saat pekerja rumah tangga mendapati upah yang tidak dibayar sesuai, langkah yang harus diambil oleh PMI tersebut yaitu mengadu kepada Perwakilan RI (KBRI/KJRI) agar difasilitasi untuk menangani permasalahan tersebut.⁴²

4. Migrant Care

Migrant Care adalah lembaga *Non Government Organization* (NGO) atau lembaga non-profit pemerintah yang bergerak di advokasi pekerja migran sejak tahun 2004 yang berfokus pada 4 hal:

1. Kebijakan, yakni merumuskan regulasi diberbagai daerah melalui UPT tiap kota
2. Bantuan Hukum di berbagai negara Pekerja Migran
3. Pendidikan Calon Pekerja Migran di komunitas-komunitas organisasi di 6 Provinsi Indonesia
4. Riset dan Penelitian situasi migrasi di Indonesia di Advokasi Internasional, United Nation, ILO, ASEAN.⁴³

Adapun Migrant Care bersinergi dalam memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia bersama Pemerintah Republik Indonesia, Perwakilan, IOM, UN Agency, dan ILO. Dasar hukum Migrant Care dalam memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia terhadap hak-haknya terdapat pada Undang-Undang No.6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak - Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, Undang - Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Tindak Pidana Perdagangan

⁴² Bersumber pada sesi tanya jawab Penulis melalui surat elektronik dengan Plh. Kepala Biro Hukum dan Humas Sekretariat Utama Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Bapak Mangara Tua Simon Zainal Daniel, pada Jakarta, 28 Juli 2022

⁴³ Bersumber dari Interview dengan Ibu Anis Hidayah selaku founder dari Migrant Care melalui Zoom Meeting pada 15 Agustus 2022 Pukul 10.00 WIB

Orang, Undang - Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Permen, Kepmenaker, Perpres.⁴⁴

Adapun saat Pekerja Migran Indonesia terkhususnya Pelaksana Tata Rumah Tangga menghadapi persoalan hukum maka dapat melaporkan kepada Kemenaker, NGO, BP2MI, sesuai mekanisme yang ada. Namun membuka jalur pula apabila ingin melaporkan langsung kepada Migrant Care dan nantinya akan diberikan advokasi dan pendampingan hukum untuk persoalan yang dihadapi oleh Pekerja. Migrant Care juga terus mengadvokasi publik agar memahami kontrak kerja agar memahami hak-haknya, memahami konsekuensi dari hak tersebut, serta memahami jika terjadi pelanggaran segera melapor ke instansi terkait.⁴⁵

Untuk tugas dan fungsinya Migrant Care sejak 2004 hingga kini, berangkat dari kasus-kasus Pekerja Migran Indonesia baik litigasi maupun Non-Litigasi baik secara online maupun offline, telah turut andil dalam:

- a. Mekanisme pro bono (gratis)
- b. Turut serta dalam memberikan informasi keluarga untuk pendampingan, baik kepengurusan ke Kemenaker, BP2MI, dan Kemenlu
- c. Memberikan edukasi terkait persoalan pekerja yang merupakan keluarga mengenai persoalan yang dihadapi
- d. Mekanisme SWABELA yakni melibatkan keluarga dalam pendampingan untuk mengetahui pihak-pihak yang bertanggung jawab

⁴⁴ Bersumber dari Interview dengan Ibu Anis Hidayah selaku founder dari Migrant Care melalui Zoom Meeting pada 15 Agustus 2022 Pukul 10.00 WIB

⁴⁵ Bersumber dari Interview dengan Ibu Anis Hidayah selaku founder dari Migrant Care melalui Zoom Meeting pada 15 Agustus 2022 Pukul 10.00 WIB

- e. Kelas Hukum Shelter bagi korban maupun keluarga korban.⁴⁶

Dalam Asas Kehendak Memaksa (*Mandatory Rules*) juga mengatur mengenai kepatutan para pihak untuk mengikuti isi perjanjian atau kontrak yang disepakati sebagai upaya bersama kedua negara yang bersepakat dalam mengusahakan terciptanya keamanan, kepastian dan menjalaninya dengan turut bekerja sama. Didalam kerja samanya menanggulangi kasus upah pekerja rumah tangga yang tidak dibayar sesuai ketentuan ini, negara Indonesia dan Malaysia menuangkan dalam MoU Indonesia-Malaysia tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia yang di dalamnya tertuang tentang pengaturan, yaitu *One Channel System* (Sistem Satu Kanal),⁴⁷

Namun dalam penyelesaiannya pada Asas Kehendak Memaksa ini (*Mandatory Rules*) pihak yang terkait dalam hal ini Indonesia dan Malaysia telah sepakat untuk turut dan wajib mematuhi keseluruhan isi dari Perjanjian Bilateral tersebut. Sehingga apabila terjadi wanprestasi maka kedua negara sudah memiliki kewajiban untuk hadir dalam menyelesaikan hingga kasus warga negaranya.

Adapun dampak yang dapat ditimbulkan apabila salah satu pihak atau keduanya mencederai kontak perjanjian tersebut dan tidak didapati I'tikad baik untuk menyelesaikan, maka negara yang merasa dirugikan berhak memberlakukan sanksi maupun denda atau bahkan penarikan dan penghentian pengiriman pekerja sebagaimana yang terjadi beberapa tahun lalu.

⁴⁶ Bersumber dari Interview dengan Ibu Anis Hidayah selaku founder dari Migrant Care melalui Zoom Meeting pada 15 Agustus 2022 Pukul 10.00 WIB

⁴⁷ <https://kemlu.go.id/portal/id/read/3475/berita/indonesia-malaysia-sepakati-mou-perlindungan-pekerja-migran-indonesia-di-malaysia> diakses 22 Juli 2022

B. Peran Pemerintah Indonesia Dalam Melindungi Hak Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Prinsip Yurisdiksi Negara

1. Prinsip Yurisdiksi Negara

Menurut Wayan Parthiana, kata yurisdiksi berarti kekuasaan atau kewenangan yang dimiliki suatu badan peradilan atau badan negara lainnya yang berdasarkan atas hukum yang berlaku. Jika yurisdiksi dikaitkan dengan negara, maka akan berarti kekuasaan atau kewenangan negara untuk menetapkan dan memaksakan hukum yang dibuat oleh negara atau bangsa itu sendiri.⁴⁸ Adapun Prinsip Yurisdiksi Dalam Hukum Internasional lebih jelasnya terbagi dari beberapa prinsip, salah satunya Prinsip yurisdiksi nasional pasif.

Menurut prinsip ini, negara negara memiliki yurisdiksi terhadap warganya yang menderita kerugian atau menjadi korban kejahatan yang dilakukan orang asing di luar negeri.⁴⁹ Dasar pembenaran dari prinsip nasionalitas pasif adalah bahwa setiap negara berhak melindungi warganya di luar negeri, dan apabila negara teritorial dimana kejahatan itu terjadi tidak menghukum orang yang melakukan kejahatan tersebut, maka negara asal korban berhak untuk menghukum tindak pidana itu, apabila orang yang melakukan kejahatan tersebut berada di wilayahnya.⁵⁰

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Peran dan upaya Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Luar Negeri, Kementerian Ketenagakerjaan, BP2MI dapat memantau dan memastikan bahwa Pekerja Migran Indonesia sebagai Pekerja Rumah Tangga terhindar dari Praktik Upah yang tidak dibayar sesuai dengan ketentuan melalui Pencegahan yang diupayakan oleh Kementerian Luar

⁴⁸ Sefriani, 2017, Hukum Internasional: Suatu Pengantar, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 233.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ J.G Starke, *Loc. Cit.*

Negeri dilaksanakan merujuk pada Permenlu No. 5 Tahun 2018 tentang Pelindungan WNI di Luar Negeri yaitu sedikitnya meliputi:

- a. penguatan regulasi;
- b. kampanye penyadaran publik;
- c. penguatan kelembagaan; dan
- d. peningkatan kerja sama.

B. Saran

Kedepannya sebaiknya perjanjian internasional bilateral dalam bidang ketenagakerjaan yang telah diatur dalam MoU memiliki pengawasan yang lebih spesifik dari ranah yang paling terdekat dari Pekerja Migran Indonesia, semisal perwakilan dari BP2MI atau Migrant Care dari setiap daerah wilayah PMI ditempatkan. Sehingga akses untuk pengawasannya lebih terjangkau dan dapat terpantau dengan rutin dan menyeluruh, baik dari Agen Pemberi Kerja, Majikan, dan Pekerja Rumah Tangga yang bersangkutan. Serta diperlukannya wajib lapor dari Majikan mengenai tenaga kerja yang berkerja dengannya kepada agen yang terkoneksi langsung dengan agen dan BP2MI secara transparansi sehingga dapat terlihat perkembangan ataupun kendala yang terjadi secara tepat dan aktual.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Boulton, Alan, 2006, *Konvensi-Konvensi ILO Tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*. Jakarta.
- Cassese, Antonio, 2003, *International Criminal Law*, Oxford University Press.
- Faesar, Sanapiah, 1990, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Dan Aplikasi*, Malang: Yayasan Asih Asih Asuh (YA3),.
- G. Thies, Cameron, "Role Theory and Foreign Policy. *International Studies Association Compendium*

Project, Foreign Policy and Analysis Section"

- Husni, Lalu, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Irsan, Koesparmono et.al., 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga.
- Jackson & David, 1982, *Mandatory Rules and Rules of "Ordre Public"*, didalam North, P.M (E.d), *Contract Conflicts*, chapter 4, London: North-Holland Publishing Company.
- Nowak, Mounfred, 2003, *Pengantar Pada Rezim HAM Internasional*, Leiden: Brill Academic Publisher.
- Paul B. Horton and Chester L.Hunt, 1987, *Sociology* Terjemahan Aminuddin Ram dan Tita Sobari Jilid Satu Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Rasyad, Aslim, 2005, *Metode Ilmiah: persiapan bagi peneliti*, Pekanbaru: UNRI Press
- Sefriani, 2017, *Hukum Internasional: Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekanto, Soerjono, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Suroso. 2004, *Ekonomi Produksi*. Bandung: Lubuk Agung.
- Suseno, Sigid, 2012, *Yurisdiksi Tindak Pidana Siber*, Bandung: Reflika Aditama.
- Travnickova, Simona, 2009, "Limitation of Choice of Law: Mandatory Rules and Internationally Mandatory Rules, Česká Republika: Právnická Fakulta Masarykovy University.

B. Jurnal/Kamus/Skripsi

Cici Valensy, *Peran International Labour Organization (ILO) Dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia Di Arab Saudi Tahun 2012-2016*, JOM FISIP Vol. 4 No. 2, Oktober 2017

<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

<https://komnas.perempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-peringatan-hari-pekerja-rumah-tangga-prt-internasional-15-juni-2021>

Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, Surabaya: Fakultas Ekonomi, UNESA.

<https://kemlu.go.id/portal/id/read/3475/berita/indonesia-malaysia-sepakati-mou-perlindungan-pekerja-migran-indonesia-di-malaysia>

Mohamad Nico Diemoz Priastomo De May, *Pelaksanaan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar negeri Yang Berasal Dari Jawa Timur Dalam Otonomi Daerah*, Artikel Ilmiah.

Satryo Pringgo Sejati, “*Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*”

Yolanda, Nina, 2020 *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Fakultas Hukum Universitas Palembang.

C. Peraturan Perundang-Undangan

MoU Indonesia Indonesia-Malaysia tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2020 Tentang Kementerian Luar Negeri Pasal 4

D. Website