



Increased Understanding of Normative Rights Women Migrant Workers

PENINGKATAN PEMAHAMAN TENTANG HAK NORMATIF PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN DI NEGARA PENEMPATAN MALAYSIA

Anies Marsudiati Purbadiri^{1*}, Irma Sahvitri Lawado¹

¹Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lumajang
Jalan Musi No. 12 Lumajang, Jawa Timur - Indonesia

e-mail: aniesmp@gmail.com

*Correspondence author

Abstract

The purpose of this community engagement initiative is to provide information that the Indonesian government has indeed provided protection to Indonesian Migrant Workers (PMI) through the enactment of Law Number 18 of 2017, albeit not always in line with the regulations of the host countries. Additionally, it aims to educate on the importance of enhancing understanding of the normative rights of PMIs, including reproductive rights that must be advocated for by female migrant workers. The method employed involves lectures and interviews with PMIs under the supervision of the Indonesian Embassy (KBRI) in Kuala Lumpur, spanning approximately three months in 2023. The results revealed that 5 out of 25 PMIs interviewed stated that they were accommodated at the KBRI due to unresolved legal issues, lack of housing, loss or theft of identity documents, financial constraints, and so forth. On the other hand, PMIs retain normative workers' rights and reproductive rights that need to be advocated for. Facilitators of community engagement with academic backgrounds played a crucial role in finding constructive solutions. This interdisciplinary community engagement program presents an opportunity to assist PMIs and KBRI in facilitating the official repatriation of PMIs to their home country in accordance with applicable procedures and laws.

Keywords: Normative rights, Migrant Workers, Exploitation, Protection, Law.

Abstrak:

Tujuan dari pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk memberikan informasi bahwa pemerintah Negara Indonesia sejatinya telah memberikan perlindungan kepada PMI melalui pembentukan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, meski tidak selalu sejalan dengan aturan di negara penempatan, selain itu juga untuk memberikan edukasi perlunya meningkatkan pemahaman tentang hak-hak normatif PMI, termasuk hak reproduksi yang harus diperjuangkan oleh pekerja migran perempuan. Metode yang diterapkan adalah ceramah dan interview dengan PMI binaan



Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Kuala Lumpur, dalam rangka mencari tahu sebab dan alasan mereka ditampung di KBRI, dengan pengawasan yang ketat selama kurang lebih 3 (tiga) bulan pada tahun 2023. Hasilnya 5 dari 25 orang PMI yang diinterview mengungkapkan alasannya bahwa keberadaan mereka di KBRI saat ini dikarenakan permasalahan hukumnya belum selesai, sedangkan rumah tempat tinggal tidak dimiliki, dokumen identitas dirinya hilang atau dihilangkan oleh orang lain, keuangan tidak punya, dan sebagainya. Di sisi lain, PMI memiliki hak-hak normatif pekerja serta hak reproduksi yang harus diperjuangkan. Fasilitator pengabdian kepada masyarakat yang berlatar belakang akademis memainkan peran penting dalam menemukan solusi yang konstruktif. Program pengabdian kepada masyarakat lintas disiplin ini memberikan peluang untuk membantu PMI dan KBRI dalam memfasilitasi pemulangan resmi PMI ke negara asal mereka sesuai dengan prosedur dan hukum yang berlaku.

Kata kunci: Hak Normatif; PMI; Eksploitasi; Perlindungan; Hukum

1. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dengan tujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam penyelenggaraan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai arti, peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku tujuan pembangunan, oleh sebab itu perlu diberikan perlindungan, baik terhadap dirinya maupun keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Menurut Asri Wijayanti, bahwa yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun keluarga dan masyarakat luas yang dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi: pegawai negeri, pegawai formal, pegawai informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pengertian pekerja/buruh (Asri Wijayanti, 2010).

Di dalam perkembangannya lapangan kerja semakin beragam baik di pemerintahan maupun di sektor swasta, sehingga berpeluang untuk menyerap tenaga kerja sebanyak-banyaknya. Namun faktanya tidak semua tenaga kerja



yang ada di Indonesia memanfaatkan lapangan kerja yang tersedia di dalam negeri, bahkan sebagian tenaga kerja mencari penghasilan dari bekerja di luar negeri, antara lain di: Malaysia, Hongkong, Thailand, dan sebagainya. Keputusan untuk bekerja di luar negeri biasanya didorong oleh keinginan untuk memperbaiki situasi ekonomi keluarga, selain ada pula yang berkeinginan untuk meningkatkan kualifikasi dirinya sesuai dengan bidang ilmu atau keahliannya. Khusus bagi tenaga kerja yang datang ke luar negeri untuk mendapatkan pekerjaan sebagai pekerja/buruh, lazim disebut sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, menyatakan bahwa: "Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari luar wilayah Indonesia". Untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) harus memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Regulasi ini merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia, mengingat tantangan dan kesulitan yang dihadapi biasanya cukup banyak, sementara disisi lain tidak semua negara tujuan proaktif melindungi hak-hak pekerja/buruh migran.

Hak mendasar yang selayaknya diterima oleh Pekerja Migran Indonesia adalah hak normatif, meliputi: a) Hak yang bersifat ekonomi, b) Hak yang bersifat medis, yaitu hak untuk me, c) Hak yang bersifat sosial, dan d) Hak yang bersifat politis. Di dalam hak normatif itu sendiri terdapat Hak Reproduksi, yang hanya diperuntukkan bagi pekerja migran perempuan sekaligus unsur pembeda khusus dengan pekerja laki-laki, contohnya: hak istirahat saat menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Terhadap hak reproduksi ini tidak setiap pekerja migran maupun pemberi kerja memahaminya, akibatnya sering terjadi pelanggaran terhadap hak-hak tersebut oleh pemberi kerja itu sendiri.

Pelanggaran terhadap hak normatif serta hak reproduksi mayoritas terjadi dalam posisi pekerja migran, baik laki-laki maupun perempuan menjadi pembantu rumah tangga (PRT). Alasannya karena pekerjaan tersebut dilakukan di dalam rumah tangga dan dianggap sebagai pekerjaan informal atau tidak resmi, tidak ada peraturan yang mengaturnya, hingga akibatnya sering tidak diperhatikan. Padahal sesungguhnya menjadi pembantu rumah tangga (PRT) adalah sebuah kategori pekerjaan yang sangat membutuhkan perlindungan hukum dan sosial, karena pekerjaannya rentan atas pelecehan dan eksploitasi, utamanya terhadap pekerja migran perempuan. (Solidaritas Perempuan Kelompok Kerja Humanika, dkk, 2000)

Oleh karena itu langkah memberikan perlindungan kepada PMI, baik yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga ataupun karyawan di beberapa



perusahaan tertentu, harus terus diupayakan demi untuk meminimalisir terjadinya tindakan-tindakan yang kurang manusiawi.

2. METODE PELAKSANAAN

2.1. Pendekatan Masalah

Untuk melakukan suatu penelitian ilmiah harus menggunakan metode-metode tertentu, hal ini merupakan ciri khas ilmu. Metode berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu untuk mencapai tujuan, artinya peneliti tidak bekerja secara acak-acakan. Langkah-langkah yang diambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan. Oleh karena itu, metode ilmiah timbul dengan membatasi secara tegas bahasa yang dipakai oleh ilmu tertentu (Jhoni, 2005).

Adapun pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, yakni, dilakukan melalui kajian terhadap undang-undang dan peraturan perundang-undangan lainnya, khususnya yang berorientasi pada masalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja migran.

2.2 Sumber Bahan Hukum

Jenis sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas sumber bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, terdiri dari norma atau kaidah dasar yang melekat pada setiap subyek dan obyek hukum, antara lain: Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-Undang organik lainnya, termasuk peraturan pelaksanaannya. Selain itu juga menggunakan sumber bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya: buku-buku literatur, jurnal ilmiah, artikel, keterangan-keterangan ahli atau keterangan orang-orang yang berkewenangan di bidang hukum ketenagakerjaan, hukum administrasi negara dan sebagainya.

2.3 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum primer maupun sekunder, dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Observasi, dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan, tepatnya pada Pekerja Migran Indonesia yang sedang berada dalam binaan Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Kuala Lumpur.
- b. Interview, dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada 5 (lima) Pekerja Migran Indonesia yang sedang berada di KBRI.



- c. Dokumentasi, dengan mengadakan pencatatan dan pemotretan saat pendampingan kepada Pekerja Migran Indonesia di KBRI.
- d. Studi Kepustakaan, dengan mempelajari buku-buku literatur yang menunjang pemahaman terhadap masalah hak-hak normatif dan hak reproduksi Pekerja Migran Indonesia.

Selanjutnya bahan-bahan hukum yang sudah ditemukan tersebut dihimpun, dianalisa sehingga hasilnya dapat dijadikan salah satu sarana pemecahan masalah.

2.4 Analisa Bahan Hukum

Buku-buku literatur dan hasil studi lapangan berupa fakta empiris yang menjadi ditelaah dan dibahas secara sistematis dan hasil kajiannya dituangkan dalam tulisan ini. Dengan demikian berarti untuk menganalisa bahan-bahan hukum yang telah terhimpun tersebut, digunakan metode deskriptif kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Keterbatasan Pemahaman Pekerja Migran Indonesia (PMI) Tentang Hak Normatif Pekerja Perempuan

Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Disamping itu ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan sentosa, baik materil maupun spiritual (Asri Wijayanti, 2010).

Untuk itu pemerintah telah mengeluarkan serangkaian peraturan perundang-undangan, yang bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan kaum pekerja serta menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta menjunjung tinggi hak asasi manusia. Peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan, selain diperuntukkan bagi tenaga kerja di Indonesia ada pula yang dikhususkan bagi tenaga kerja ke luar negeri, yang lazim disebut sebagai Pekerja Migran Indonesia.

Bagi setiap calon Pekerja Migran Indonesia, harus dipenuhi syarat dan prosedur yang telah ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku representasi pemerintah yakni: a) Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun,

b) Memiliki kompetensi, c) Sehat jasmani dan rohani, c) Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial, serta e) Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.



Adapun yang dimaksud dokumen lengkap yang dipersyaratkan menurut Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, meliputi :

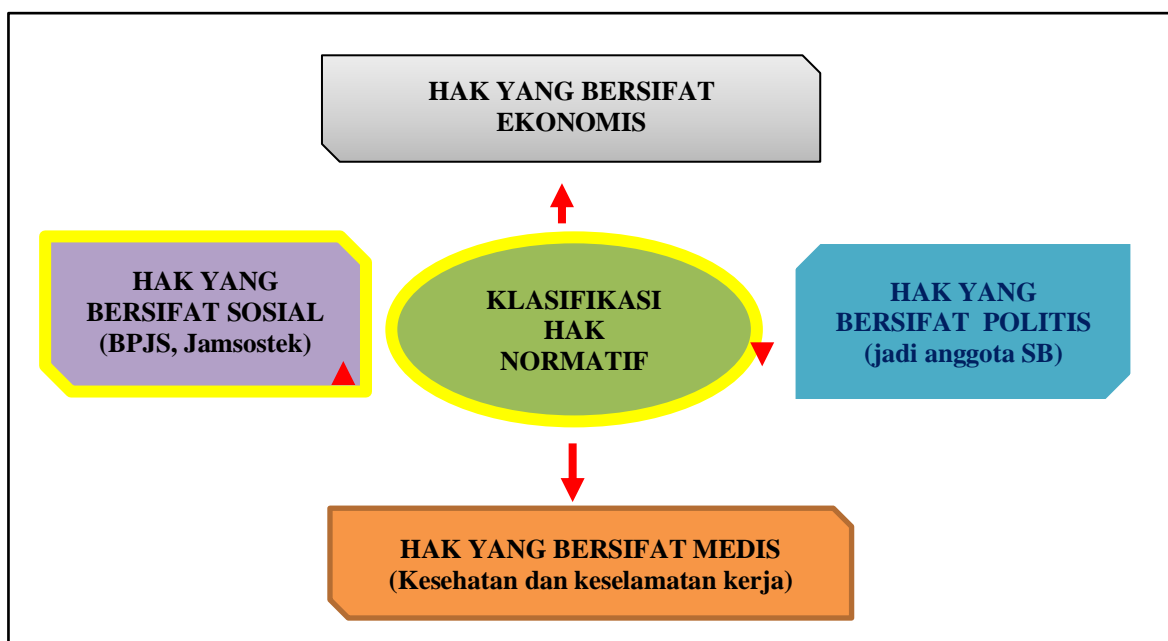
- a. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah, dengan melampirkan foto copy Buku Nikah
- b. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah.
- c. Sertifikat kompetensi kerja
- d. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- e. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat.
- f. Visa kerja.
- g. Perjanjian penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan
- h. Perjanjian Kerja.

Setelah dokumen-dokumen tersebut dinilai cukup maka calon pekerja migran dapat memiliki hak-hak yang formal sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, sebagai berikut:

- a. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai kompetensinya.
- b. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui diklat kerja.
- c. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan gambaran kondisi kerja di luar negeri.
- d. Memperoleh pelayanan profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.
- e. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut.
- f. Memperoleh upah sesuai standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja.
- g. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan.
- h. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja.
- i. Memperoleh akses berkomunikasi.
- j. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja.
- k. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan.

- I. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan PMI ke daerah asal, dan/atau memperoleh dokumen dan perjanjian kerja calon PMI dan/atau PMI.

Jenis hak-hak sebagaimana terurai dari huruf a hingga I tersebut jika diistilahkan lebih sederhana maka itulah yang disebut Hak Normatif pekerja, baik yang bekerja di dalam negeri maupun diluar negeri sebagai PMI. Sedangkan bagi warga negara Indonesia yang pergi ke luar negeri tidak dalam kapasitas sebagai PMI melainkan sebagai wisatawan, studi, tugas kenegaraan, dan sejenisnya, tidak terikat dengan ketentuan tersebut.



Gambar 1.
Bagan Hak Normatif Pekerja dan/atau Pekerja Migran Indonesia

Perihal hak normatif ini seringkali tidak dipahami oleh PMI, penyebabnya selain faktor internal, seperti : rendahnya tingkat pendidikan pekerja, kurangnya sosialisasi dan edukasi oleh pihak yang berkewenangan, dan sebagainya, juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, yang umumnya dilakukan oleh pihak penyalur dan/atau penerima pekerja, dengan tidak memberikan akses kepada para calon PMI untuk mengetahui hak-haknya, menyembunyikan informasi-informasi yang benar, mempersempit kesempatan komunikasi dengan orang lain termasuk keluarganya, sehingga calon PMI terkesan harus pasrah pada posisi dirinya yang serba dibatasi gerak langkahnya. Kondisi seperti itu berpeluang menjadikan PMI terabaikan dari perlindungan hak-haknya, terisolasi dari lingkungannya bahkan terbelenggu mental psikologisnya, sehingga rentan terjadinya pelecehan.

3.2 Upaya Peningkatan Pemahaman Hak Normatif Bagi Pekerja Migran Indonesia Melalui Edukasi Lintas Keilmuan Akademisi



Pelanggaran menyangkut hak-hak normatif pekerja maupun hak perempuan (hak reproduksi) umumnya terjadi pada pekerja yang bekerja terlalu lama dalam sehari, contohnya pembantu rumah tangga tidak jarang bekerja 14 hingga 16 jam dan bahkan ada yang mempekerjakan 18-20 jam sehari. Berdasarkan suatu penelitian tahun 2006 terhadap mantan PRT di Timur Tengah, Singapura dan Malaysia, setiap pekerja rata-rata mendapat antara nol hingga dua hari libur per bulannya, apabila dalam masa libur tersebut PRT tetap bekerja maka yang bersangkutan tidak akan mendapatkan upah (Organisasi Perburuhan Internasional, 2006).

Dengan mudah pelanggaran itu terjadi karena di satu sisi para pekerja tidak mengetahui atau sengaja tidak diberitahu tentang batas maksimal kewajiban bekerjanya untuk bisa mendapatkan upahnya secara normal, sedangkan di sisi lain penerima kerja atau majikan yang diikuti beranggapan bahwa selama PRT berada dalam area domestiknya dialah yang berhak menentukan hak dan kewajibannya, bahkan jika dianggap hasil kerja PRT tidak sesuai maka upahnya tidak akan diberikan. Ketiadaan kontrak kerja antara PRT atau PMI pada umumnya dengan penerima jasa kerja, kian memudahkan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk melakukan perbuatan yang terindikasi pelecehan dan/atau eksploitasi. Namun demikian bukan berarti semua penerima jasa kerja PMI di negara tujuan penempatan mempunyai sikap yang kurang manusiawi, melainkan sebagian ada yang mampu menjalin silaturahmi sebagaimana layaknya famili.

Terhadap peluang terjadinya pelecehan dan/atau eksploitasi pada PMI di negara penempatan Malaysia, telah dilakukan penyikapan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia di Kuala Lumpur Malaysia, antara lain:

1. memberikan pendampingan saat PMI berurusan hukum,
2. menyediakan tempat penampungan bagi PMI yang bermasalah,
3. melakukan edukasi penegakkan hak-hak PMI,
4. melatih ketrampilan usaha yang bernilai ekonomi, dan sebagainya

Penyikapan demikian itu dimaksudkan untuk mengembalikan harkat dan martabat PMI setelah masalah hukumnya terselesaikan dan kembali ke tanah air. Dalam perkembangannya, program-program konstruktif yang dilaksanakan oleh KBRI mendapat apresiasi dari berbagai pihak, diantaranya LSM Sharing yang konsen pada penanganan PMI, yang salah satu programnya mengajak serta para akademisi untuk membantu meningkatkan kapasitas diri dan persiapan kemandirian PMI melalui dharma Pengabdian kepada Masyarakat.

Pada tanggal 10 Desember 2023 sebanyak 86 Dosen dari 137 PTS se Indonesia mengadakan pertemuan dengan 100 orang PMI di Aula Hasanudin KBRI di Kuala Lumpur, tujuannya disamping untuk menggali informasi tentang permasalahan yang sedang membelenggu PMI, juga untuk memberikan

dukungan moral kepada PMI agar mau dan mampu melewati masa sulitnya dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh KBRI.



Gambar 2.

Penyambutan dan Penyerahan Cenderamata oleh Pelaku Abdimas kepada Atase Pendidikan KBRI di Malaysia



Gambar 3.

Penyambutan dan Penyerahan Cenderamata oleh Pelaku Abdimas kepada Atase Pendidikan KBRI di Malaysia



Gambar 4.

Penyambutan dan Penyerahan Cenderamata oleh Pelaku Abdimas kepada Atase Pendidikan KBRI di Malaysia

Salah satu bentuk pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan penulis selaku bagian dari akademisi yang melakukan dharma Pengabdian kepada Masyarakat, adalah menjelaskan tentang perlunya PMI mengetahui hak-hak normatifnya, meliputi:

- a. Hak yang bersifat ekonomi, yakni hak untuk mendapatkan upah, THR, dsb.
- b. Hak yang bersifat medis, yaitu hak untuk mendapatkan layanan kesehatan, obat-obatan, dan sebagainya.
- c. Hak yang bersifat sosial, artinya hak untuk mendapatkan keringanan biaya, BPJS, dan sebagainya.
- d. Hak yang bersifat politis artinya hak untuk bergabung dalam organisasi tertentu, seperti Serikat Pekerja, dan sebagainya.

Di dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, substansi hak normatif disebutkan secara detail, yang artinya ketentuannya mengikat para PMI dimanapun tujuan penempatan mereka, termasuk di Malaysia. Ironisnya bila dikaitkan dengan fakta yang terjadi di lapangan akan terlihat beberapa ketimpangan, antara lain:

- a. 5 (lima) dari 25 (dua puluh lima) orang PMI berprofesi sebagai PRT yang ditemui di KBRI, mengungkapkan bahwa mereka belum menerima upah walaupun sudah bekerja lebih dari 6 bulan, alasannya karena ada yang membangkang pada majikan, ada yang lari padahal kontraknya belum berakhir, ada yang tersinggung karena dilecehkan, dan sebagainya, yang menyebabkan mereka terusir dari tempat kerjanya kemudian ditampung di KBRI selama proses hukumnya belum selesai.
- b. 3 (tiga) orang PMI yang berlatar belakang pendidikan sarjana namun terpaksa bekerja sebagai PRT di Malaysia, menyatakan menghadapi kendala

serius untuk menjadi anggota serikat pekerja. Alasannya sejalan dengan temuan ILO, bahwa : 1) ratio pekerja-majikan merupakan kebalikan dari pola umum, dalam hal ini satu pekerja untuk beberapa majikan, 2) jam kerja bervariasi bahkan ada pekerja yang tidak memperoleh hari libur dalam seminggu, dan 3) mereka yang kebanyakan membutuhkan dukungan sering terkungkung dalam rumah tangga dan terpaksa melakukan cara gelap untuk berkomunikasi dengan dunia luar. [4] Akibatnya tidak ada waktu, atensi dan sarana yang menunjang keinginannya menjadi anggota organisasi yang bersinggungan dengan kepentingan perlindungan terhadap pekerjaannya.

Mencermati kompleksnya permasalahan yang dihadapi PMI di negara penempatan maka menumbuhkan pemikiran dari para akademisi untuk melakukan edukasi secara lintas keilmuan, diantaranya yang dilakukan di KBRI saat momen bertemu dengan PMI binaan KBRI, adalah:

- a. Akademisi ilmu hukum, mengedukasi tentang pentingnya kepemilikan identitas diri, kewajiban dan hak pekerja;
- b. Akademisi ilmu ekonomi mengajarkan cara menghitung besaran upah dan pengelolaannya, baik untuk diri sendiri maupun keluarganya;
- c. Akademisi ilmu kesehatan, menginformasikan teknis menjaga kesehatan raga dan jiwa agar mampu bekerja dengan kondisi prima;
- d. Akademisi ilmu bahasa, memberikan contoh cara menulis surat lamaran kerja, agar dapat meyakinkan calon pemberi kerja, dan sebagainya.



Gambar 5.

Edukasi Pelaku Abdimas Kepada PMI Binaan KBRI di Malaysia



Gambar 6.

Edukasi Pelaku Abdimas Kepada PMI Binaan KBRI di Malaysia



Gambar 7.

Edukasi Pelaku Abdimas Kepada PMI Binaan KBRI di Malaysia

Berbagai kegiatan tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk menambah pengetahuan PMI sekaligus untuk menjaga stabilitas emosi dan perasaannya, dikarenakan posisi dirinya yang sedang terikat pada aturan-aturan yang ditentukan oleh KBRI, khususnya selama persoalan hukum yang dihadapi belum terselesaikan, baik oleh hukum negara maupun hukum kerajaan Malaysia. Sementara itu bagi pihak KBRI sendiri, kehadiran para akademisi diharapkan dapat memberikan keilmuan baru bagi PMI, khususnya berupa praktik-praktik pembuatan produk atau peningkatan keterampilan yang bernilai ekonomi, agar kemampuannya dapat menjadi bekal bagi kelangsungan usahanya sekembalinya para pekerja migran tersebut ke tanah air.



3.3 Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Dalam Hal Penerapan Hak Normatif di Negara Penempatan

Meskipun pekerja migran berperan penting di perekonomian Asia Tenggara, namun mekanisme perlindungan pekerja migran di kawasan ini masih sangat lemah. Berbagai kasus yang terjadi menunjukkan bagaimana pekerja migran, terutama yang tidak terdokumentasi dan/atau berketerampilan rendah mendapatkan perlakuan yang tidak pantas di negara penerima. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, ASEAN memfasilitasi serangkaian forum dialog dan mengeluarkan berbagai kesepakatan. Dalam melakukan hal ini, ASEAN melibatkan berbagai pemangku kepentingan utama, termasuk organisasi internasional, organisasi masyarakat sipil regional dan nasional (Dwi Ardhanaiswari and Dhanny Sahfitri, 2023).

Malaysia adalah salah satu negara tujuan penempatan pekerja migran yang berada dalam kawasan Asia Tenggara, oleh karena itu negara perlu hadir untuk mengatasi permasalahan yang muncul, diantaranya mengenai perlindungan hukum. Dalam hal ini, negara bisa juga mengajak organisasi sosial kemasyarakatan yang konsen pada pendampingan PMI, baik yang dibentuk oleh pemerintah maupun swasta, contohnya: LSM Sharing. Aktivitas yang telah direalisasikan oleh LSM Sharing bersama 180 (seratus delapan puluh) orang akademisi dari 116 perguruan tinggi, baik PTN/PTS di Indonesia, melalui program Pengabdian kepada Masyarakat Internasional II, adalah edukasi dan pendampingan dengan sasaran PMI yang sedang berada dalam binaan KBRI di Kuala Lumpur-Malaysia.

Sedangkan kehadiran negara yang urgen dibutuhkan oleh PMI adalah perlindungan hukum, sehingga dengan adanya perlindungan hukum dimaksudkan PMI dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kepentingan dan hak-haknya terlindungi serta mendapatkan kehidupan yang layak di negara tempat mereka bekerja (Madiono, 2023).

Pemerintah Indonesia mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada PMI dalam semua lini, yaitu mulai: a) tahap pra penempatan, b) tahap penempatan, dan c) tahap purna penempatan beserta keluarganya. Tanggung jawab, tugas dan kewajiban Pemerintah tercantum dalam Pasal 5 ayat (39) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran, yang berbunyi : "Pemerintah memiliki tugas untuk memberikan informasi, mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan pada penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri. Adapun tanggung jawab Pemerintah yaitu meningkatkan upaya perlindungan PMI di luar negeri".



Seperti pekerja lainnya, pekerja migran juga merupakan pekerja rumah tangga khusus yang memerlukan perlindungan sosial. Hal ini mencakup (namun tidak terbatas pada) akses terhadap kesehatan, fasilitas dan asuransi kesehatan, keanggotaan dalam program jaminan sosial, dan akses terhadap layanan sosial. Namun, dalam beberapa hal, kebutuhan mereka berbeda dengan kebutuhan pekerja formal, karena kondisi di mana pekerja rumah tangga melakukan pekerjaan mereka. Namun pekerja rumah tangga biasanya tidak menerima perlakuan yang sama dan malah tidak dilibatkan dalam program jaminan sosial nasional. Hal ini berlaku baik bagi mereka yang bekerja di negara asalnya maupun mereka yang bekerja di luar negeri (International Labour Office, 2006).

Menyadari bahwa PMI secara mendasar sama halnya dengan pekerja pada umumnya, maka perlindungan dari sisi hukum dan sosial harus diberikan secara proporsional. Untuk itu Pemerintah terus memperbaiki perlindungan terhadap pekerja migran dengan berbagai upaya, antara lain yaitu:

- a. melakukan pendataan PMI dengan benar dan akurat;
- b. memperkuat perlindungan dan aturan hukum terhadap pekerja migran;
- c. meningkatkan pengawasan, mulai dari proses perekrutan, pemberangkatan hingga penempatan yang dilakukan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI);
- d. meningkatkan kerja sama dengan pemerintah daerah terkait penjagaan perbatasan agar tidak terjadi penyelundupan PMI tanpa dokumen;
- e. melakukan kerja sama antara KBRI dan BP2MI dengan agen-agen pekerja migran setempat untuk memantau keberadaan pekerja migran;
- f. mendorong peran aktif KBRI dalam operasi rutin yang dilakukan pihak keamanan negara setempat sehingga para PMI yang bermasalah mendapat perlindungan dan terhindar dari kekerasan (Hafnidar, dkk, 2023)

Upaya-upaya perlindungan hukum tersebut bersifat preventif yang berarti pencegahan sebelum terjadinya permasalahan, bentuknya antara lain: pendataan PMI, penguatan regulasi, edukasi dan sosialisasi kebijakan, dan sebagainya. Sedangkan represif berarti penyelesaian masalah dengan melibatkan pihak-pihak yang berkewenangan dalam penanganan PMI, seperti halnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, BP2MI, KBRI maupun penegak hukum lainnya, baik dari negara asal maupun negara penempatan.

Dengan adanya jaminan kepastian hukum maka besar kemungkinannya bahwa hak-hak normatif PMI termasuk pula hak reproduksi bagi PMI perempuan dapat tercukupi, walaupun untuk mendapatkan yang optimal masih belum menjanjikan. Hal ini dikarenakan penerapan sistem hukumnya yang tidak sama antara negara asal dengan negara penempatan para PMI tersebut.

4. KESIMPULAN



Pemahaman para Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berada di Negara Penempatan Malaysia terhadap hak normatif, dalam arti hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya, kesempatan menikmati layanan sosial dan kesehatan, serta perlindungan hukum dalam kapasitas sebagai pekerja migran, pada umumnya masih minim dikarenakan sejak awal sebelum berangkat menjadi PMI, sangat sedikit dilakukan transformasi pengetahuan tentang hal tersebut, baik oleh Disnakertrans maupun pihak pengirim, sedangkan di sisi lain, kemampuan PMI untuk mempelajarinya sendiri sangat terbatas, bahkan ketika berada di tempat kerja pada negara yang dituju juga sangat jarang diberikan edukasi, sehingga PMI terbutakan mengenai hak normatif termasuk hak reproduksi pekerja itu sendiri.. Oleh karena itu, sebagai sesama warga negara Indonesia, akademisi sekaligus pelaku pengabdian kepada masyarakat ini merasa perlu untuk menyampaikannya secara runtut dengan harapan agar pengetahuan PMI meningkat dalam rangka untuk melindungi hak-hak pribadinya di negara tempat dirinya bekerja, walaupun dalam praktiknya sistem hukum yang dianut tidak selalu sejalan antara negara asal yaitu Indonesia dan negara penempatan yakni Malaysia.

REFERENCES

- Asri Wijayanti, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi: Sinar Grafika, Jakarta, Cet. II
- Solidaritas Perempuan Kelompok Kerja Humanika, dkk, Panduan Buruh Migran Perempuan, CV Indok, Jakarta, 2000, cet. I
- I. Johni, 2005, Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif: Banyu Media, Malang
- Organisasi Perburuhan Internasional, 2006, Tinjauan Permasalahan Terkait Pekerja Rumah Tangga di Asia Tenggara, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta
- Dwi Ardhanaiswari and Dhanny Sahfitri, 2023, Migran Labour Protection in Asean in What Way Does ILO Matter, Global: Jurnal Politik Internasional, Jakarta
- Madiono, 2023, Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Indonesia, Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Lumajang, Lumajang International Labour Office, 2006, Social Protection, Domestic Workers in Southeast Asia a Decent Work Priority, Jakarta.
- Hafnidar Hasan, dkk, 2023, Laporan Akhir Pengabdian Kepada Masyarakat Internasional II, LSM SHARING, Banda Aceh