

## **ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM AKIBAT DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP TENAGA KERJA DI LUAR NEGERI**

**Iqbal**

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, e-mail: iqbalznl@student.uns.ac.id

**Fatma Ulfatun Najicha**

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, e-mail: fatmanajicha\_law@staff.uns.ac.id

### **ABSTRAK**

*Virus Covid-19 ini telah menyebar di awal tahun 2020 ke seluruh dunia. Dengan percepatan penyebaran yang sangat tinggi dan mudahnya virus corona tertular antara satu dengan yang lainnya, maka dunia mengurangi mobilitas agar tidak terjadi interaksi social sebagai pintu masuk penyebaran virus Covid-19. Hal ini juga berdampak terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Perlindungan terhadap Warga Negara Indonesia di Luar Negeri merupakan salah satu prioritas pemerintah. Dengan demikian pemerintah harus bersungguh-sungguh dalam menangani permasalahan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis menggunakan analisis yuridis yaitu upaya negara yang merupakan pemerintah Indonesia dalam melindungi hukum bagi Tenaga Kerja di Indonesia di Era Pandemi Covid-19. Metode penulisan yang digunakan dalam tulisan adalah penulisan hukum yang bersifat normative (normative legal research). Menurut Undang-Undang tersebut secara normatif tenaga kerja baik dari dalam maupun luar negeri berhak hak-haknya dilindungi baik atas pendidikan, pelatiha, upah, jaminan sosial, kondisi kerja yang kondusif.*

**Kata Kunci:** Covid 19, Tenaga Kerja Indonesia, Yuridis, Perlindungan Hukum.

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Covid-19 merupakan virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Kasus ini diawali pemberitahuan oleh Badan Kesehatan Dunia atau yang dikenal dengan *World Health Organization (WHO)* pada tanggal 31 Desember 2019 yang menyampaikan bahwa terdapat cluster *pneumonia* dengan etiologic yang tidak jelas di Kota Wuhan, China. Virus ini telah menyebar di awal tahun 2020 ke seluruh dunia. Dengan percepatan penyebaran yang sangat tinggi dan mudahnya virus corona tertular antara satu dengan yang lainnya, maka dunia mengurangi mobilitas agar tidak terjadi interaksi social sebagai pintu masuk penyebaran virus Covid-19.

Pemerintah Indonesia melakukan langkah untuk memutuskan rantai penyebaran covid-19, berbagai kebijakan di berbagai sektor dilakukan agar permasalahan dapat diselesaikan secara fokus dan konsukuen. Salah satunya adalah menerapkan kebijakan PSBB. Kebijakan tersebut melakukan beberapa pembatasan kegiatan yang ada di masyarakat. Hal ini menyebabkan berbagai dampak yang ditimbulkan, salah satunya pada aspek ketenagakerjaan. Banyak sekali tenaga kerja di Indonesia yang terdampak, mulai dari semua pekerjaan dilakukan di rumah (*Work From Home*), adanya pengurangan jumlah pekerja atau karyawan sehingga mengakibatkan PHK, hal ini sebagai langkah untuk memutuskan rantai virus Covid-19, adapula yang disebabkan tidak ingin mengalami kerugian.

Di tengah pandemi hal ini berdampak juga terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Perlindungan terhadap Warga Negara Indonesia di Luar Negeri merupakan salah satu

prioritas pemerintah. Banyak permasalahan yang terjadi oleh tenaga kerja di Indonesia. Dengan demikian pemerintah harus bersungguh-sungguh dalam menanganin permasalahan tersebut. Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2014 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 7 angka 4 yaitu<sup>1</sup> :

*“Pemerintah melakukan upaya diplomatic untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di Negara tujuan”*

Kasus-kasus yang terjadi selama pandemic harus menjadi catatan penting untuk pemerintah dalam meningkatkan perlindungan hukum yang lebih tegas. Kasus tersebut diantara lain di Malaysia menerapkan kebijakan lockdown. Hal ini membuat pekerja Indonesia semakin terisolasi, sehingga sulit mendapatkan bantuan ketika mengalami kekerasan di tempat kerja maupun dalam memenuhi kebutuhan pokok. Tidak hanya itu, banyak pekerja Indonesia yang diberhentikan tetapi tidak memiliki akses untuk pulang ke Indonesia, dan akibat dari deportasi membuat tenaga kerja di Indonesia semakin rentan terinfeksi Covid-19, kelaparan, serta mengalami kekerasan dan pelanggaran hak lainnya.

Berdasarkan beberapa contoh kasus yang disebutkan pemerintah harus lebih tegas dan siap tanggap dalam menanganin permasalahan yang terjadi. Pemerintah harus dapat memenuhi hak-hak pekerja Indonesia di Luar Negeri yang sudah menjadi tanggung jawab pemerintah Indonesia dalam melindungi. Diperlukan adanya koordinasi antar instansi baik dari Pemerintah Daerah, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia (BNP2TKI), serta Departemen Luar Negeri agar tidak terjadi tumpang tindih dalam hal wewenang. Dengan ini pemerintah dapat mengkoordinir setiap aktivitas Pekerja Migran di Indonesia (Tenaga Kerja di Indonesia), sehingga tidak terjadi permasalahan-permasalahan yang tidak diinginkan.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta mendapatkan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Berdasarkan pemaparan diatas, dengan ini pemerintah Indonesia perlu lebih gambling dalam melindungi pekerja Indonesia karena masih banyak yang harus diperbaiki dalam penanganan masalah TKI secara maksimal. Banyak sekali permasalahan yang terjadi baik penganiayaan, pembunuhan, mengalami pelecehan seksual, pemerkosaan, bunuh diri, pekerja tidak mendapatkan jaminan penghidupan yang layak seperti perijinan kerja, pembayaran upah, pemenuhan kebutuhan dan masih banyak lagi kasus yang terjadi.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang dapat dikemukakan :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja Indonesia di luar negeri ?
2. Bagaimana implementasi analisis yuridis perlindungan hukum terhadap hak pekerja Indonesia di luar negeri akibat dampak dari pandemi Covid-19?
3. Bagaimana peran negara dalam menjalankan kewajiban untuk melindungi hak pekerja Indonesia?

---

<sup>1</sup> Dilihat pada Undang-Undang No. 39 Tahun 2014 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 7 angka 4

### **C. TUJUAN**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis menggunakan analisis yuridis yaitu upaya negara yang merupakan pemerintah Indonesia dalam melindungi hukum bagi Tenaga Kerja di Indonesia di Era Pandemi Covid-19 serta mengkaji pemenuhan hak pekerja Indonesia di Luar Negeri apakah sudah terpenuhi sesuai Undang-Undang No. 39 Tahun 2014 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

### **PEMBAHASAN**

#### **A. ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR 32 TAHUN 2004 SECARA YURIDIS**

##### **1. Sinkronisasi Vertikal**

Sinkronisasi adalah keselarasan, kecocokan, dan keserasian<sup>2</sup>. Dalam kajian sinkronisasi merupakan bagian dari harmonisasi, namun tidak dapat diaplikasikan dalam kajian norma dan sistem hukum global. Kajian vertical yang dimaksud ialah peraturan perundang-undangan dibidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sesuai dengan hierarki sebuah norma hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Berdasarkan Pasal II aturan peralihan UUD 1945 menetapkan segala Badan Negara dan peraturan yang berkaitan dengan pengorganisasian orang Indonesia yang bekerja di luar negeri yakni ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di Luar Negeri (staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) masih berlaku.

Setelah kemerdekaan pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri diatur tahun 1970 dengan keluar Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970. Beberapa kali telah terjadi perubahan dan disempurnakan oleh Menteri Tenaga Kerja terakhir dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 104 Tahun 2000 jo. No. 104 A Tahun 2000 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Setelah era orde baru munculah semangat untuk melakukan pergerakan terhadap pemerintah Indonesia dimasa lalu termasuk produk hukum yang masih menggunakan hukum colonial terdahulu. Oleh karena itu pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang ini salah satunya berisi peraturan mengenai penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang diatur dalam Pasal 34. Untuk melaksanakan aturan yang terkandung dalam Pasal 34 pemerintah Indonesia menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Bahwasanya didalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 bahwa bekerja merupakan Hak Asasi Manusia yang harus dihormati, dijamin, dan dijunjung tinggi penegakannya, negara wajib dalam melindungi Hak Asasi Warga Negara Indonesia baik dalam maupun luar negeri dengan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, tidak ada diskriminasi.<sup>3</sup>

Dalam mengkaji sinkronisasi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI diluar negeri dengan UUD Negara Indonesia Tahun 1945. Salah satu peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Peraturan ini menyatakan bahwa pembentukan, fungsi, tugas, struktur

---

<sup>2</sup> M. Dahlan Al Barry. *Harmonisasi Hukum dalam Perspektif Perundang-Undangan* (Surabaya, JP Books, 2018), 23.

<sup>3</sup> Dilihat Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.

organisasi dan tenaga kerja Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI diatur dengan Peraturan Presiden.

Tugas yang diemban oleh BNP2TKI selain memberi pelayanan, mengkoordinir serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, juga melakukan pengawasan sebelum, selama dan sesudah TKI. Hal ini tidak sinkron dengan ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 81 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di pemerintah baik provinsi maupun kota/kabupaten. Selain itu BNP2TKI juga melaksanakan kebijakan (policy implementation) penempatan dan perlindungan TKI, sehingga kurang tepat badan pelaksanaan mengawasi pelaksanaannya tugasnya sendiri.

Berdasarkan Perppres Nomor 81 Tahun 2006 Pasal 6 BNP2TKI terdiri dari wakil-wakil instansi pemerintah terkait fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri secara terkoordinir dan terintegrasi. Namun BNP2TKI mengalami perubahan nama yaitu Pekerja Migran Indonesia (PMI) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 tentang Pekerja Migran Indonesia (PMI). Berdasarkan Perppres Nomor 90 Tahun 2019 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur mengenai aturan pengoptimalan pelaksanaan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan perlindungan tenaga kerja migran Indonesia dari ketentuan Pasal 48 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia. Alasan di bentuk BP2MI ialah ada hal baru yang diatur seperti area Pekerja Migran Indonesia tidak hanya yang bekerja didarat melainkan laut. Dalam mengemban tugas BP2MI telah mengalami banyak intropeksi dari yang terdahulu sehingga akan lebih terampil dan professional. B2PMI juga akan menekan jumlah PMI non procedural semaksimal mungkin agar terwujud tata kelola organisasi yang efisien, efektif dan akuntabel.

Badan Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia (BP2MI) bertugas melaksanakan kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Perlindungan tersebut upaya untuk melindungi kepentingan calon Pekerja Migran Indonesia/Pekerja Migran Indonesia agar hidupnya tetap terjaga, dalam pemenuhan hak baik sebelum, selama dan sesudah bekerja dalam berbagai bidang hukum, ekonomi, dan sosial.

## 2. Sinkronisasi Horizontal (Harmonisasi)

### a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM

Dalam berkehidupan manusia diberikan akal budi dan hati nurani oleh Tuhan Yang Maha Esa. Kemampuan manusia memiliki keistimewaan tersebut membuat manusia memiliki kebebasan dalam tindakanya. Kebebasan dasar dan hak-hak dasar itulah yang disebut Hak Asasi Manusia yang melekat pada manusia sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa. Dalam melindungi Hak Asasi Manusia perlu adanya perlindungan Hak Asasi Manusia, karena tanpa hal tersebut manusia dapat kehilangan martabat manusia.

Dasar pembentukan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM sejalan dengan pandangan PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) yaitu “*Universal Declaration of Human Rights*” hal ini diyakini sebagai “*Constitutes an obligation for the members of the international community*” yang harus diakui, dijamin, dan ditegakkan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyebutkan bahwa:

Angka 1

“Bekerja merupakan HAM yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya.”

Angka 2

“Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harta dan martabat manusia serta pelanggaran HAM lainnya.”

Landasan Filsafati dibentuk Undang-Undang ini merupakan konsep berkerja sebagai HAM yang wajib dihormati dan dijamin penegakannya, sedangkan kondisi empiris menyatakan keprihatinan bahwa tenaga kerja Indonesia yang berkerja diluar negeri korban adanya perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, kesewenang-wenangan oleh penguasa/majikan, kejahatan ataupun pelanggaran HAM.

Dengan demikian Undang-Undang HAM menetapkan Kovensi International mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial, Budaya berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2005. Konvensi ini menunjukan pokok-pokok HAM di bidang ekonomi, sosial, budaya yang mengikat secara hukum, meliputi: (i) Hak atas pekerjaan (ii) Hak untuk menikmati kondisi yang adil dan menyenangkan (iii) Hak untuk membentuk dan ikut serikat buruh (iv) Hak atas jaminan sosial (v) Hak atas perlindungan dan bantuan yang seluas mungkin bagi keluarga, ibu, anak dan orang muda (vi) Hak atas standard kehidupan yang memadai (vii) Hak untuk menikmati standard kesehatan fisik dan mental yang tertinggi yang dicapai, (8) Hak atas pendidikan (ix) Hak ikut serta dalam kehidupan budaya.

Menurut Undang-Undang tersebut secara normatif tenaga kerja baik dari dalam maupun luar negeri hak-haknya dilindungi baik atas pendidikan, pelatiha, upah, jaminan sosial, kondisi kerja yang kondusif. Namun sangat disayangkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tidak dijadikan landasan sehingga tidak mencerminkan prinsip perlindungan HAM tersebut. Prinsip yang terkandung tersebut adalah melindungi, memenuhi serta menegakkan HAM. Hal ini guna untuk menuntut adanya persamaan sosial, sehingga hak-hak positif sebuah Negara dalam berjalan secara aktif.

Secara filosofis keberadaan Undang-Undang tersebut sebagai kaidah hukum yang mencerminkan cita hukum (*Rechtidee*) bangsa Indonesia sebagai nilai positif yang tertinggi yakni pancasila. Cita hukum ini berfungsi sebagai prinsip yang berlaku sebagai aturan atau norma guna mewujudkan keadilan yang dapat memberi manfaat ganda yaitu menjadikan hukum menuju arah yang positif. Secara yuridis cita hukum

ini mendorong kemauan setiap orang membentuk peraturan-peraturan. Kemauan yuridis ini bersifat transcendental yaitu sebagai prinsip terakhir hukum<sup>4</sup>.

Berpedoman pada Pancasila, berdasarkan sila pertama memiliki makna yakni sebuah produk perundang-undangan tentang penempatan TKI harus menerapkan nilai-nilai moral yang luhur. Sila kedua, yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab menempatkan manusia sesuai dengan harkat martabatnya sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa. Hal ini menentukan ke arah kehidupan yang setinggi-tingginya yang dapat dicapai manusia, mengkehendaki kebahagiaan baik lahir maupun batin. Sila ketiga, yaitu persatuan Indonesia memiliki arti nasionalisme, cinta tanah air, dan semangat persatuan. Mengacu pada sila ketiga ini proses penempatan TKI melalui peraturan perundang-undang menumbuhkan semangat nasionalisme tanpa merendahkan Negara lain. Sila keempat, yaitu kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan. Sila ini mengandung peraturan yang mengatur penempatan TKI ke luar negeri tidak boleh mengurangi bahkan mematikan hak-hak politik TKI sebagai warga Negara Indonesia. Sila terakhir yaitu sila kelima, keadilan sosial bagi rakyat Indonesia memberikan perlindungan untuk mencegah kesewenang-wenangan dari yang kuat untuk menjamin dan kesamarataan.

b. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menganut prinsip otonomi seluas-luasnya dalam arti memberikan kewenangan untuk daerah dalam mengatur dan mengurus semua urusan pemerintahan di luar negeri seperti politik luar negeri, pertahanan, keamanan, moneter, yustitisi dan agama.

Dalam urusan pemerintahan dibagi menjadi kewenangan antara pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota. Hal ini disebut dengan pemerintahan yang bersifat *concurrent*. Dalam urusan pemerintah daerah dibagi menjadi urusan wajib dan pilihan. Urusan wajib ialah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh pemerintah daerah yang terkait dengan pelayanan dasar bagi masyarakat. Sedangkan urusan pemerintah pilihan adalah urusan pemerintah yang diprioritaskan oleh pemerintah untuk menyelenggarakan potensi unggulan.

Dalam ketenagakerjaan urusan pemerintah terdapat di Pasal 13 huruf F. Selain itu terdapat pada Pasal 14 huruf H yaitu pelayanan bidang ketenagakerjaan. Maka dalam peraturan pemerintah daerah, pemerintah berhak untuk melakukan pembinaan, pengawasan, penempatan dan perlindungan TKI di dalam negeri maupun luar negeri.

Penjelasan mengenai pembagian urusan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota. Pemerintah beranggapan bahwa perlindungan TKI merupakan pada saat penempatan saja, padahal perlindungan bagi TKI mulai dari daerah asal mereka berangkat yang

---

<sup>4</sup> Hamid S. Attamimi, Peranan Keputusan Presiden RI dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara (Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden yang Berfungsi Pengaturan dalam Kurun Waktu Pelita I –IV), (Jakarta, Universitas Indonesia) hlm. 309.

meliputi pemberian informasi pasar kerja luar negeri serta pelayanan dan perlakuan penempatan di luar negeri. Namun pada kenyataannya pemerintah melimpah kewenangannya kepada Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS).

## **B. IMPLEMENTASI ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI AKIBAT DAMPAK DARI PANDEMI COVID-19**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI peran pemerintah daerah menjadi sangat penting dalam pencegahan dan penanganan PMIN (Pekerja Migran Indonesia). Peran tersebut terbentuk dengan meningkatkan pengetahuan dan wawasan organisasi untuk mencegah adanya pelanggaran HAM terhadap hak pekerja.

Sejumlah pekerja migran (TKI) mengaku mengalami pelanggaran hak kerja selama pandemic Covid-19. Berdasarkan survey dampak Covid-19 terhadap PMI yang dilaksanakan oleh Human Rights Working Group (HRWG) bersama Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) dan Jaringan Buruh Migran (JBM) menyebutkan bahwa pekerja terkena dampak, diantara lain pemutusan hubungan kerja (PHK), gaji tidak dibayar, ketakutan melaporkan kesehatan karena khawatir akan ditangkap oleh aparat keamanan akibat bekerja secara ilegal, eksploitasi pekerjaan, hingga kelaparan.<sup>5</sup> Hasil survei menunjukkan 95% PMI di Singapura dan Hongkong masih berkerja dan mendapatkan gaji, namun mereka mendapatkan beban kerja berganda, pembatasan mobilasi, perampasan hak libur bahkan sering kali terjadi depresi. Di samping itu, 54% pekerja buruh berkerja sebagai buruh pabrik dan konstruksi di Malaysia dan Arab Saudi.

Tidak hanya itu dalam kesehatan Menteri Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa sebanyak 587 PMI terpapar virus corona dan 11 diantaranya meninggal dunia. Upaya dalam pemenuhan kesehatan juga masih buruk, para pekerja seringkali tidak berani untuk mengatakan bahwa mereka sakit karena takut adanya pengucilan ataupun penganiayaan.

Kasus-kasus terhadap PMI telah terjadi di beberapa negara selama Covid-19. Sebagian besar PMI di Hongkong, Singapura, dan Taiwan yang mendapatkan gaji bulanan dan berkerja ekstra tanpa intensif. Pekerja merasakan bahwa mereka dieksploitasi yaitu jam kerja bertambah, hari libur hilang, dilarang keluar rumah, bahkan untuk salat dan istirahat saja sulit.

Dengan demikian pemerintah belum mengupayakan secara maksimal terhadap perlindungan untuk pekerja migran Indonesia (PMI). Padahal dalam aturannya sudah diatur melalui Undang-Undang baik secara filosofis, empiris maupun yuridis, dimana pemerintah berkewajiban dalam melindungi Warga Negara Indonesia. Pemerintah bertanggung jawab atas pemenuhan perlindungan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Berdasarkan ketentuan yuridis baik horizontal maupun vertical, pemerintah sudah seharusnya berkewajiban melindungi PMI. Menurut Undang-Undang tersebut secara normatif tenaga kerja baik dari dalam maupun luar negeri berhak hak-haknya dilindungi baik atas pendidikan, pelatihan, upah, jaminan sosial, kondisi kerja yang kondusif.

---

<sup>5</sup> HRWG. 2020. Siaran Pers Dampak COVID-19 terhadap PMI: Dari PHK, Gaji Tidak Dibayar, Takut Ditangkap, Sampai Kerja Ekstra Tanpa Tambahan Insentif. <https://hrwg.org/2020/05/10/siaran-pers-dampak-covid-19-terhadap-pmi-dari-phk-gaji-tidak-dibayar-takut-ditangkap-sampai-kerja-ekstra-tanpa-tambahan-insentif/>

### **C. PERAN NEGARA INDONESIA DALAM MELINDUNGI TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

Perwakilan pemerintah luar negeri selalu berkoordinasi baik Kementerian Ketenagakerjaan maupun pihak yang terlibat. Pemerintah telah melakukan mediasi dan meminta agar PMI tidak mengalami PHK dan pemenuhan hak lainnya.

Pemerintah bertanggung jawab terhadap suatu kebijakan yang dibuat terkait perlindungan terhadap TKI adapun perlindungan terhadap TKI di bagi kepada tiga masa yaitu masa pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan dengan rincian<sup>6</sup>:

1. Perlindungan pra penempatan, bentuk perlindungan yang dilakukan terhadap calon TKI/TKI pada masa pra penempatan adalah sebagai berikut:
  - a. Memberikan informasi yang lengkap dan benar mengenai keabsahan PPTKIS yang akan ditempatkan berdasarkan persyaratan calon TKI, jenis peluang kerja yang tersedia, kondisi kerja, perjanjian kerja, biaya penempatan, dan prosedur penempatan;
  - b. Membuat perjanjian kerja sama penempatan antara PPTKIS dan mitra usaha atau pengguna, yang mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak serta perlindungan terhadap TKI yang disahkan perwakilan RI;
  - c. Mengesahkan permintaan nyata yang terdiri job order, demand letter, visa wakalah;
  - d. Membuat perjanjian penempatan antara calon TKI dan PPTIS yang sekurang-kurangnya memuat; jenis dan uraian pekerjaan, batas waktu pemberangkatan calon TKI, komponen dan besarnya biaya penempatan, pembayaran ganti kerugian akibat adanya pembatalan pemberangkatan, hak dan kewajiban PPTKIS dan calon TKI, persyaratan kerja;
  - e. Membuat perjanjian kerja antara TKI dengan pengguna, yang sekurang-kurangnya memuat nama dan alamat pengguna, nama dan alamat TKI, jenis dan uraian pekerjaan, syarat kerja meliputi waktu kerja, cuti, jaminan sosial, jangka waktu perjanjian yang dibuat secara tertulis dalam dua bahasa yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris/bahasa Negara tujuan semuanya rangkap tiga untuk TKI, pengguna, dan PPTKI serta difoto copy yang disampaikan kepada BP2TKI dan perwakilan RI di Negara tujuan;
  - f. Melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi guna memastikan kondisi kesehatan dan psikologi calon TKI benar-benar sehat; Pelatihan keterampilan kerja dan kemampuan bahasa sesuai negara tujuan;
  - g. Mengurus dokumen yang lengkap dan sah, seperti paspor, visa kerja, tiket perjalanan, rekening tabungan TKI;
  - h. Mengasuransikan TKI dalam program asuransi perlindungan TKI, mengikutsertakan TKI dalam pembekalan akhir pemberangkatan;
  - i. Memberikan kartu tenaga kerja luar negeri kepada calon TKI;
  - j. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap PPTKIS dan calon TKI agar proses penempatan dilakukan sesuai dengan ketentuan berlaku serta menindak terhadap oknum yang melakukan proses penempatan TKI non prosedural.

---

<sup>6</sup> Andyanto, Hidayat. "Peran Pemerintah Daerah dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri." *Jurnal Jendela Hukum* 1, No.1 (2014).



2. Perlindungan masa penempatan, perlindungan terhadap TKI selama masa penempatan yang dilakukan adalah<sup>7</sup>:
  - a. PPTKIS, mitra usaha atau pengguna melaporkan kedatangan dan keberadaan TKI kepada perwakilan RI;
  - b. Mengadakan welcoming program dan exit program;
  - c. Memberikan kesempatan kepada TKI untuk melakukan komunikasi dengan keluarga, PPTKIS dan perwakilan RI;
  - d. Memberikan pendampingan, bantuan hukum dan perlindungan kepada TKI yang mengalami masalah dengan majikan/pengguna;
  - e. Pemenuhan hak-hak TKI sesuai perjanjian kerja;
  - f. Pembinaan terhadap TKI agar tidak melakukan tindakan atau hal-hal yang bertentangan dengan peraturan dan adat istiadat Negara tujuan;
  - g. TKI memahami cara penyelesaian permasalahan yang dihadapinya;
  - h. Mitra usaha atau pengguna melaporkan untuk pengesahan perpanjangan perjanjian kerja perwakilan RI, jika TKI bersedia memperpanjang perjanjian kerja;
  - i. Remitansi (pengiriman uang ke Negara asal);
  - i. PPTKIS bersama agency wajib melakukan pemantauan perkembangan keberadaan TKI yang ditempatkannya.
3. Perlindungan purna penempatan, perlindungan yang dilakukan terhadap TKI yang mengakhiri purna kerjanya atau dikenal TKI purna<sup>8</sup>:
  - a. TKI sendiri atau dengan bantuan pengguna/mitra usaha melaporkan berakhirnya perjanjian kerja dan kepulangan TKI ke perwakilan RI;
  - b. Pengguna/mitra usaha mengantar TKI ke bandara setempat dan membiayai kepulangan TKI ke Indonesia;
  - c. PPTKIS melaporkan kepulangan TKI kepada BNP2TKI, karena perjanjian berakhir, mengalami kecelakaan/sakit/meninggal dunia, dan bermasalah;
  - d. PPTKIS bertanggung jawab atas kepulangan TKI sampai ke daerah asal, akan tetapi pemerintah berhak mengatur kepulangannya dan membuat pos-pos pelayanan kepulangan di nsetiap debarkasi;
  - e. PPTKIS bertanggung jawab atas hak-hak TKI yang belum dipenuhi oleh pengguna selama dalam masa perjanjian;
  - f. Pemulangan TKI dari terminal/bandara/pelabuhan debarkasi dilaksanakan oleh pos pelayanan pemulangan TKI khusus untuk tingkat pusat oleh BPK TKI selapajang- melalui pemnduan, pendataan penanganan yang bermasalah, sakit, cuti, meninggal dunia, dan pengantaran ke daerah asal;
  - g. Pengamanan kepulangan TKI dilakukan sejak TKI didebarkasi sampai daerah asal dengan memberikan informasi tentang tata cara kepulangan TKI dan prosedur pengaduan, menerima pengaduan apabila TKI mengalami permasalahan selama kepulangannya atau selama berada di debarkasi serta melakukan penindakan terhadap oknum yang merugikan TKI;
  - h. Pemberdayaan TKI purna yang perlu dilakukan adalah mendata dan memetakan TKI purna , memberikan bimbingan dalam rangka rehabilitasi TKI purna bermasalah, pembinaan dalam rangka penguatan asosiasi TKI purna, serta temu

---

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.*

wicara dan ekspose TKI purna. Kegiatan dilakukan di daerah asal TKI dan terdapat TKI purna. Untuk pelaksanaannya dikoordinasikan dengan instansi/lembaga terkait yang ada di pusat, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan dan desa.

## **PENUTUP**

### **A. KESIMPULAN**

Virus Covid-19 ini telah menyebar di awal tahun 2020 ke seluruh dunia. Dengan percepatan penyebaran yang sangat tinggi dan mudahnya virus corona tertular antara satu dengan yang lainnya, maka dunia mengurangi mobilitas agar tidak terjadi interaksi social sebagai pintu masuk penyebaran virus Covid-19. Hal ini juga berdampak terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Perlindungan terhadap Warga Negara Indonesia di Luar Negeri merupakan salah satu prioritas pemerintah. Banyak permasalahan yang terjadi oleh tenaga kerja di Indonesia. Pemenuhan jaminan akan perlindungan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sudah seharusnya menjadi tanggung jawab pemerintah. Pemerintah harus dapat melakukan pemenuhan akan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia baik sebelum kerja, selama kerja maupun sesudah kerja.

Berdasarkan kasus-kasus yang terjadi seperti , Banyak sekali permasalahan yang terjadi baik penganiayaan, pembunuhan, mengalami pelecehan seksual, pemerkosaan, bunuh diri, pekerja tidak mendapatkan jaminan penghidupan yang layak seperti perumahan, pembayaran upah, pemenuhan kebutuhan dan masih banyak lagi kasus yang terjadi, hal ini menunjukkan bahwa pemerintah belum mengupayakan secara maksimal terhadap perlindungan untuk pekerja migran (PMI). Padahal dalam aturannya sudah diatur melalui Undang-Undang baik secara filosofis, empiris maupun yuridis, dimana pemerintah berkewajiban dalam melindungi Warga Negara Indonesia. Pemerintah bertanggung jawab atas pemenuhan perlindungan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **SUMBER BUKU:**

- Abdurrahman, Muslan. 2002. *Ketidakpastian TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*. Universitas Muhammadiyah Malang Press. Malang.
- Aswanto. 1999. *Jaminan Perlindungan HAM Dalam KUHAP Dan Peranan Bantuan Hukum Dalam Penegakan HAM Di Indonesia*.
- A.Hadyana Pudjoatmaka. 1994. *Hak Asasi Manusia*. Edited by PT Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Goesniadhie, Kusnu S. 2006. *Harmonisasi Hukum Dalam Perspektif Perundang-Undangan*. Surabaya: JP Books.
- Hadjon P.M. 1987. *Perlindungan HAM Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu Surabaya.
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Whimbo Pitoyo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visi Media.
- Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Penulisan Hukum-Hukum*. Jakarta: Kencana.

### **SUMBER LAIN:**

- Amalia, Riska. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Mengenai Pembayaran THR Dalam Pengalihan Kerja." *Jurist Diction* 2 (1): 293–309.
- Andyanto, Hidayat. 2014. "Peran Pemerintah Daerah dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia Diluar Negeri." *Jurnal Hukum* 1 (1): 1–10.

- Barzah Latupan. 2011. "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon." *Jurnal Sasi* 17 (59–69).
- Lulu Husni. 2011a. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Mimbar Hukum* 23 (1): 150–66.
- . 2011b. "Perlindungan Hukum Terhadap TKI Yang Bekerja Di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Penempatan Dan Perlindungan TKI)." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* 40 (2): 271–89.
- Middia, Florentz, Natalia, Nia, Waydewin. 2020. "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Formal Di Indonesia." *Populasi* 28 (2): 23–53.
- Prilly Priscillia, Fajar Sugianto, Tomy Michael. 2020. "Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru." *Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan* 4 (1): 270–84.
- Purgito. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu* 9 (1): 37–54.
- Ramlan. 2020. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan Dimasa Covid-19." *Suloh Jurnal Program Studi Magister Hukum Edisi Khusus*: 58–73.

#### **SUMBER PERUNDANGAN-UNDANGAN:**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia