

**ANALISIS YURIDIS TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI SINGAPURA  
(STUDI PENELITIAN DI KEDUTAAN BESAR REPUBLIK INDONESIA  
DI SINGAPURA)**

**Joni Saputra<sup>1</sup>, Siti Nurkhotijah<sup>2</sup>, Lia fadjriani<sup>3</sup>, Sefti Malem Ginting<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>*Department of Law, Faculty of Law, Batam University, Indonesia.*

*E-mail: joni.sptr19@gmail.com;*

*sitinurkhotijah@univbatam.ac.id; lia.uniba@gmail.com;*

*31123012@univbatam.ac.id;*

---

**ARTICLE INFO**

**Keywords:**

*Juridical Analysis,  
Migrant Workers,  
Protection.*

**Coresspondent:**

Fakultas Hukum  
Universitas Batam,  
Jl. Abulyatama No. 5,  
Batam Center, Telp:  
0778-7485055, Fax.  
0778-7485054  
Email: zonakeadilan@  
univbatam.ac.id;  
lppm@univbatam.  
ac.id

---

**ABSTRACT**

Working is a right that every Indonesian citizen possesses, protected by the constitution. This constitutional right is essentially part of human rights, inherent to the individual from birth until death. The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia (UUD 45) Article 27, paragraph (2) states, "Every Indonesian citizen has the right to work and to a decent livelihood that is humane."

This study is an empirical research of a descriptive-analytical nature. The types of data used in this research consist of primary and secondary data, which are analyzed qualitatively to produce descriptive statements that are easily understood by the readers.

Based on this research, the legal framework for the protection of Indonesian migrant workers is found in Law Number 18 of 2017, which regulates migrant workers employed by legal entities or individuals, the rights and obligations of Indonesian migrant workers and their families, as well as protection throughout the placement system (before, during, and after employment). The proposed solutions include enhancing education, simplifying legal processes, better resource allocation, and improving cooperation with various stakeholders. This research is expected to provide useful recommendations for migrant worker protection policies and to enhance the effectiveness of the KBRI in protecting the rights of Indonesian migrant workers abroad.

Copyright©2024 ZONA KEADILAN. All rights reserved

## ABSTRAK

Bekerja adalah hak yang dimiliki setiap warga negara Indonesia, yang dilindungi oleh konstitusi. Hak konsitusional tersebut sejatinya ialah bagian dari hak asasi, hak yang melekat dengan pribadi manusia sejak ia lahir hingga meninggal dunia. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 45) Pasal 27 ayat (2) menyatakan “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian empiris yang bersifat deskriptif analitis, jenis data yang dipergunakan penelitian ini berupa data primer dan skunder serta menganalisis data dengan analisis kualitatif untuk kemudian membentuk kalimat deskripsi yang dengan mudah dipahami oleh pembaca. Berdasarkan penelitian ini, aturan tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 yang mengatur tentang perkerja migran yang berkerja pada pemberi kerja berbadan hukum maupun perseorangan, hak dan kewajiban Perkerja Migran Indonesia dan keluarganya, dalam Upaya ini baik perlindungan dalam sistem penempatan (sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja). Solusi yang diusulkan meliputi peningkatan edukasi, penyederhanaan proses hukum, alokasi sumber daya yang lebih baik, serta peningkatan kerja sama dengan berbagai pihak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi kebijakan perlindungan pekerja migran dan meningkatkan efektivitas fungsi KBRI dalam melindungi hak-hak pekerja migran Indonesia di luar negeri.

**Kata Kunci:** Analisis Yuridis, Pekerja Migran, Perlindungan

## PENDAHULUAN

Bekerja adalah hak yang dimiliki setiap warga negara Indonesia, yang dilindungi oleh konstitusi. Hak konsitusional tersebut sejatinya ialah bagian dari hak asasi, hak yang melekat dengan pribadi manusia sejak ia lahir hingga meninggal dunia. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 45) Pasal 27 ayat (2) menyatakan “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan . Pasal 28D menyatakan “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” Pasal 28D ayat (2) UUD’45 menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta

mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”Pasal-pasal tersebut menjadi salah satu tumpuan perlindungan hukum terhadap masyarakat Indonesia, tercantum didalamnya pekerja .

Pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) sudah terjadi jauh sebelum negara indonesia merdeka, pada masa pemerintahan hindia belanda dengan pengiriman PMI ke luar negeri pertama kali terjadi antara tahun 1890-1939 dengan total penempatana sebanyak 32.986 orang dalam berbagai gelombang pengiriman.

Pengiriman PMI ini mengandung maksud untuk memperluas daerah jajahan pemerintah kolonial Belanda pada wktu itu dan negara yang pertama kali menjadi tempat pengiriman PMI adalah Suriname.

Kebanyakan dari PMI yang dikirimkan berasal dari Pulau Jawa dikarenakan merendahnya tingkat perekonomian penduduk Pribumi (Jawa) dan padatnya penduduk dipulau Jawa.

Pada awal pemerintahan setelah kemerdekaan kisruh politik yang terjadi pada era orde lama menyebabkan permasalahan PMI tidak diberi perhatian yang berarti hingga pada awal masa orde baru PMI tidak mendapatkan perhatian yang berarti.

Pada 1970 penempatan PMI sudah didasarkan pada kebijakan pemerintah Indonesia melalui Peraturan Pemerintah No. 4/1970. Sekaligus pada tahun ini juga penempatan melibatkan pihak swasta. Hingga pada 2004 lahir UU No. 39/2004 tentang penempatan dan perlindungan PMI diluar negeri. Selanjutnya pada tahun 2017 peraturan perundang-undangan itu diubah menjadi UU No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Populasi Indonesia mencapai 277 juta jiwa Pada 9 Mei 2024, Pada 9 Mei 2024, populasi Indonesia adalah 279.467.663 jiwa, menurut Worldometer ini menjadikan Indonesia negara dengan populasi terbesar keempat di dunia pada tahun 2024. Hal tersebut menjadi faktor pendorong yang cukup besar dengan keberadaan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Ketersediaan Lapangan pekerjaan dan tingkat penghasilan yang cukup tinggi menjadi daya tarik utama dari para TKI ini

Berdasarkan data Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), penempatan pekerja migran Indonesia (PMI) mencapai 237.992 orang pada

Januari-Oktober 2023. Jumlah tersebut didominasi oleh PMI perempuan, yakni sebanyak 146.785 pekerja dan sisanya PMI laki-laki sebanyak 91.207 pekerja. PMI paling banyak bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT), sebanyak 61.180 orang. Jumlahnya setara 25,70% dari total PMI periode Januari-Oktober 2023. Pekerjaan PMI terbanyak kedua yakni pengasuh, yaitu 46.079 orang atau menyumbang 19,36% dari total PMI periode ini.

PMI yang bekerja sebagai buruh perkebunan sebanyak 22.641 orang, disusul oleh pekerja sebanyak 18.798 orang. Sementara, PMI paling sedikit bekerja sebagai pelapis furnitur (upholsterer) 173 orang, disusul pelayan restoran 181 orang, dan pekerja di bidang pertanian 203 orang. Profesi pekerja migran Indonesia terbanyak pada Januari-Oktober 2023: Pekerja rumah tangga: 61.180 orang Pengasuh: 46.079 orang, Buruh perkebunan: 22.641 orang, Pekerja: 18.798 orang, Pekerja konstruksi: 11.022 orang, Pekerja domestik: 6.084 orang, Nelayan: 5.229 orang, Operator: 4.406 orang, Petani: 3.007 orang, Pekerja manufaktur: 2.955 orang.

Seiring peningkatan jumlah tenaga kerja Indonesia yang akan pergi maupun yang sedang bekerja di luar negeri, menjulang juga masalah terhadap perlakuan tidak mausiawi kepada pekerja Indonesia. Untuk menjamin kehidupan pekerja yang layak, setiap pekerja migran memerlukan perlindungan hukum mengingat kedudukannya yang lemah. Dalam hal ini pemerintah telah mengatur peraturan untuk melindungi pekerja migran, yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun

2017 tentang Perlindungan Tegara Migran Indonesia.

Tujuan adanya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah bahwa Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, harus dilindungi termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar Hak Asasi Manusia (HAM). Adapun perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia bertujuan untuk:

a. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia;

b. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Pada tanggal 22 November 2017 pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).UU tersebut direvisi dan ditandatangani oleh Presiden. UU tersebut menjadi bentuk kehadiran negara dalam memperbaiki tatakelola untuk pekerja migran yang lebih baik bagi pekerja migran maupun keluarganya mulai dari sebelum, saat bekerja, sampai kembali ke Indonesia. Kasus yang serupa nantinya akan diberlakukan UU yang baru yaitu UU No.18 Tahun 2017. Ada tujuh hal baru dalam UU No. 18 Tahun 2017 yang disepakati antara pemerintah dan DPR(okezone news, 2017):

a. Pembedaan secara tegas antara Pekerja Migran Indonesia dengan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan di luar negeri

yang tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia.

b. Pemberian jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

c. Pembagian tugas yang jelas antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan dalam penyelenggaraan perlindungan pekerja migran Indonesia mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

d. Pembagian tugas dan tanggung jawab secara tegas antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia dan keluarganya secara terintegrasi dan terkoordinasi.

e. Pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri tugas dan tanggung jawabnya dibatasi dengan tidak mengurangi tanggung jawab Pemerintah dalam memberikan Pelindungan kepada pekerja migran Indonesia.

f. Pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA).

g. Pengaturan sanksi yang diberikan kepada orang perseorangan, Pekerja Migran Indonesia, korporasi, dan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penyelenggara pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia lebih berat dan lebih tegas dibandingkan sanksi yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.

Hal-hal yang baru antara UU No 18 Tahun 2017 dengan UU No. 39 Tahun 2004 tidak begitu jauh dalam penerapannya terhadap TKI namun secara garis besarnya :

- a. Pergantian istilah TKI menjadi PMI
- b. Penguatan adanya peran dari pemerintah daerah
- c. Pembatasan fungsi perusahaan penyalur PMI
- d. Mengutamakan perlindungan PMI Indonesia merupakan salah satu negara yang mengirimkan tenaga kerjanya ke luar negeri dalam jumlah yang besar.

Seiring dengan perkembangan hubungan internasional, kebutuhan di berbagai sektor internasional kian beragam, dan menimbulkan kebutuhan yang beragam pula. Singapura adalah negara sahabat dan salah satu negara tetangga terdekat yang memiliki arti penting bagi kepentingan nasional Indonesia maupun kepentingan kawasan. Dari segi kepentingan nasional, hubungan bilateral kedua negara yang erat, produktif, dan saling menguntungkan mutlak diperlukan dan harus terus diupayakan terutama guna menciptakan lingkungan eksternal yang menunjang bagi kepentingan nasional Indonesia.

Sementara itu, dari kepentingan kawasan, Indonesia dituntut untuk memberikan prioritas dan perhatian pada pembinaan dan penguatan hubungan, kerja sama serta solidaritas kawasan Asia Tenggara, dan dalam hal ini hubungan bilateral yang baik dan erat antara Indonesia dan Singapura merupakan salah satu prasyarat untuk mencapai tujuan tersebut (Embassy of Indonesia in Singapore 2015).

Pada akhir 2023, Singapura menjadi salah satu negara penerima pekerja migran (PMI) terbesar, dengan estimasi sekitar 140 ribu PMI. Dari jumlah ini, 50% berasal dari Indonesia dan didominasi oleh

pekerja rumah tangga. Hubungan bilateral Indonesia Singapura telah menunjukkan peningkatan di berbagai bidang kerjasama terutama hubungan kerjasama politik, hubungan kerjasama ekonomi dan ketenagakerjaan. Pada akhir 2023, Singapura menjadi salah satu negara penerima pekerja migran (PMI) terbesar, dengan estimasi sekitar 140 ribu PMI. Dari jumlah ini, 50% berasal dari Indonesia dan didominasi oleh Jumlah ini didominasi pekerja rumah tangga (domestic worker).

Guidelines mengatur: keharusan majikan menjamin well being (perlakuan baik) untuk pembantu rumah tangga yang dipekerjakan; memiliki kontrak kerja tertulis; membayar medical expenses, asuransi, waktu istirahat cukup, membayar *levy* (pajak) bulanan, memberi gaji yang disetujui; serta memuat jenis hukuman yang dapat dikenakan ke majikan apabila terbukti menganiaya pembantu rumah tangga. UU menyediakan keleluasaan yang besar kepada pengawas tenaga kerja dalam melaksanakan peraturan dan meningkatkan pinalti (sanksi) kepada migran ilegal dan majikan mereka. Kementerian Tenaga Kerja Singapura menawarkan layanan mediasi untuk membantu menengahi perselisihan dengan cepat dan damai sebaik mungkin, dan meraih kesepakatan yang adil dan masuk akal bagi pihak-pihak yang terlibat.

Hukum dan peraturan yang berlaku di Singapura mengatur kehidupan sosial bagi para tenaga kerja asing yang tinggal di negara Singapura. Perbedaan budaya dan kebiasaan yang dilakukan oleh warga negara Singapura dan warga negara Indonesia yang bekerja dan menetap

disana terkadang sering menjadi masalah bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga (PLRT) atau TKI (informal) yang sering terjadi masalah.

Latar belakang pendidikan yang masih rendah, pengetahuan dan wawasan serta kemampuan dalam berkomunikasi dengan bahasa Inggris mereka yang masih minim ternyata seringkali memunculkan kesalahpahaman diantara majikan dengan pembantu. Kesalahpahaman ini terkadang rentan menjadi konflik kecil dan bahkan sampai menjadi tindakan kekerasan.

Dilihat dari tingkat permasalahan TKI di luar negeri Singapura tergolong rendah sebagian besar permasalahan yang menimpa TKI di Singapura adalah disharmoni atau ketidakcocokan dengan majikan. Disharmoni dengan majikan salah satunya disebabkan ketidaksiapan mental para TKI di Singapura. Kondisi ini diperparah dengan pemotongan gaji oleh agen TKI yang nominalnya sekitar 80 % per bulan untuk penggantian biaya ongkos, akomodasi, dan lainnya saat awal penempatan kerja di Singapura. Selain itu, disharmoni antara TKI dan majikan dipicu oleh adanya ketidakpuasan majikan terhadap kinerja TKI Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) mewajibkan untuk para PLRT memperpanjang kontrak setiap dua tahun sekali. Setiap perpanjangan kontrak harus ditemani dengan majikan. Hal tersebut dilakukan agar kedua belah pihak bisa menjelaskan dan menanyakan ke TKI bagaimana perilaku majikan dan apakah hak-hak terpenuhi.

Adanya kekosongan pekerja migran khususnya pada sektor keterampilan

rendah membuat Singapura harus mengandalkan pekerja asing untuk mengisi peluang kerja tersebut. Peningkatan jumlah keluarga dengan pendapatan menengah ke atas yang membutuhkan pekerja domestik di Singapura menjadi salah satu penyebab tingginya permintaan terhadap sektor tersebut. Hal ini menjadi faktor penarik tingginya migrasi pekerja migran Indonesia ke Singapura. Berdasarkan data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Taiwan, Malaysia, Hong Kong, dan Singapura menjadi negara dengan penerbitan Surat Izin Perekrutan Pekerja migran Indonesia (SIP2MI) terbanyak pada tahun 2022. Secara umum, tampak adanya peningkatan permintaan terhadap pekerja migran Indonesia di berbagai negara, khususnya di benua Asia. Sebagai negara pengirim pekerja migran, Indonesia memiliki kepentingan untuk melindungi warganya di luar negeri. Diplomasi menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh negara untuk mencapai kepentingannya. Dalam hal ini diplomasi digunakan Indonesia untuk mencapai kepentingan dalam melindungi pekerja migran Indonesia sektor domestik di Singapura.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia di Singapura (Studi Penelitian di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura) ?
2. Bagaimana Implementasi faktor kendala dan solusi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia di Singapura (Studi Penelitian di Kedutaan Besar

Republik Indonesia di Singapura)  
?

## **METODOLOGI**

### **Pendekatan Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian hukum empiris yang mana peneliti lakukan di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura serta didukung dengan metode penelitian hukum normatif yang peneliti lakukan dengan studi dokumen/kepuustakaan dan juga wawancara. Analisis penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif karena akan menggambarkan keadaan subjek dan/atau objek penelitian yang meliputi instansi pemerintah dan/atau instansi swasta lembaga, organisasi dan masyarakat.

### **Sumber Data Dan Alat Pengumpulan Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang bersumber dari hasil wawancara di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelitian kepuustakaan dengan cara mengkaji buku-buku, jurnal, hasil penelitian, konvensi dan peraturan perundang-undangan serta melalui media internet berkenaan dengan hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Data primer diperoleh dengan melakukan Penelitian lapangan dengan cara mewawancarai pihak informan dan responden yang berkaitan dengan objek penelitian ini. Adapun yang menjadi informan

dan responden seperti Staff Shelter Perlindungan PMI.

### **Analisis Data**

Data yang telah diperoleh tersebut, baik data primer dari penelitian lapangan, maupun data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepuustakaan digeneralisikan yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data ini sebagai upaya mencari dan menata data secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang masalah yang diteliti dan menyajikannya sebagai suatu temuan penelitian. (Idham, 2014).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis permasalahan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mencari solusi atau jalan keluar terhadap suatu permasalahan yang diteliti dan menjelaskan kaidah-kaidah terhadap suatu masalah tersebut. Analisis permasalahan digunakan untuk melatih seseorang dalam memecahkan sebuah kasus sehingga didapat solusi dan jalan keluar terkait permasalahan yang akan di bahas. Didalam analisis penulis dapat memaparkan pendapat serta solusi atas permasalahan yang akan dibahas. Terhadap analisis tersebut maka akan timbul sebuah kesimpulan yang mana dari kesimpulan tersebut akan didapat saran yang nantinya berguna agar permasalahan yang ada tidak terjadi lagi.

Pada grand theory penulis menggunakan teori Peter Mahmud, Jeremy Bentham, dan teori Aristoteles mengenai Teori Kepastian hukum, Keadilan hukum,

dan Kemanfaatan hukum. Pada middle theory penulis menggunakan Teori Sistem Hukum dari Lawrence M. Friedmen. Menurutnya, efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung tiga unsur sistem hukum, yakni struktur hukum (struktur of the law), substansi hukum (substance of the law) dan budaya hukum (legal culture). Struktur adalah bagian dari sistem hukum yang bergerak di dalam suatu mekanisme, berkaitan dengan lembaga pembuat Undang-Undang, pengadilan, penyidikan, dan berbagai badan yang diberi wewenang untuk menerapkan dan menegakkan hukum. Struktur hukum ini termasuk di dalamnya struktur institusi-institusi penegak hukum, Seperti Kepolisian, Kejaksaan, dan Pengadilan.. Selanjutnya, applied theory penulis menggunakan Teori tanggung jawab hukum teori perlindungan hukum dan teori fungsi hukum. Pendapat umum adalah bahwa hak seseorang selalu terkait dengan kewajiban orang lain. seseorang yang secara hukum bertanggung jawab atas Tindakan tertentu atau bahwa dia bertanggung jawab atas suatu kewajiban jika dia bertanggung jawab atas perilaku yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

### **1. Pengaturan Hukum Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia di Singapura**

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang dinyatakan dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang 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. Pekerja Migran Indonesia perlu dilindungi dengan tujuan untuk menjamin pemenuhan dan penegakan Hak Asasi Manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia, menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 7 disebutkan tentang pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) atau Pekerja Migran Indonesia (PMI) yaitu meliputi:

- a. Pelindungan sebelum bekerja
- b. Pelindungan selama bekerja
- c. Pelindungan setelah bekerja.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) adalah regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia. Undang-undang ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penempatan, perlindungan, hingga upaya pemberdayaan pekerja migran dan keluarganya. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pekerja migran mendapatkan hak-hak mereka secara layak, baik sebelum,

selama, maupun setelah bekerja di luar negeri.

Sedangkan, regulasi mengenai pekerja migran di Singapura berbeda dengan undang-undang yang ada di Indonesia. Di Singapura, pekerja migran diatur melalui Employment of Foreign Manpower Act (EFMA) yang mengatur segala hal terkait tenaga kerja asing dalam undang-undang ini. Pemerintahan Singapura memberikan sanksi yang sangat tegas bagi pekerja migran non-prosedural yang melanggar ketentuan tentang perundangan tenaga kerja asing.

## **2. Implementasi, kendala dan solusi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia di Singapura (Studi Penelitian di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura)**

Perlindungan warga negara di luar batas negara merupakan isu yang berkaitan dengan hukum bangsa-bangsa dan dikarakteristikan dengan hak dari sebuah negara. Berdasarkan hukum internasional, terdapat dua jenis perlindungan yang negara dapat lakukan untuk melindungi warga negaranya di luar negeri, yaitu perlindungan diplomatik dan bantuan konsuler. Hal tersebut diatur dalam Konvensi Wina tahun 1961 tentang Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina tahun 1963 tentang Hubungan Konsuler.

Melalui perlindungan diplomatik, negara diperbolehkan untuk turut campur terhadap warga negaranya yang sedang dicurigai atau terlibat dalam pelanggaran hukum internasional negara lain. The International Law Commission's

Special Rapporteur on diplomatic protection menyebutkan konsep perlindungan diplomatik merupakan aksi dari negara terhadap negara lain yang telah melukai warga negara atau properti warga negara disebabkan oleh tindakan yang salah secara internasional.

Dalam pelaksanaannya terdapat 3 hal yang harus terpenuhi untuk negara dapat melakukan perlindungan:

1) An International wrong, yaitu adanya perlakuan tidak baik berdasarkan hukum internasional yang dilakukan oleh negara lain terhadap warga negaranya;

2) Exhaustion of Local Remedies, yaitu sebelum negara dapat memperpanjang upaya perlingkungannya, warga negara yang terkena pelanggaran berdasarkan hukum internasional oleh negara lain harus menempuh langkah-langkah penyelesaian sengketa di negara yang menyebabkan kerugian terhadap warga negara tersebut;

3) Link of Nationality, yaitu perlindungan hanya dapat dilakukan oleh negara yang warga negaranya mengalami pelanggaran hukum internasional oleh negara lain. Hal tersebut sesuai dengan prinsip kewarganegaraan pasif yang menetapkan bahwa suatu negara memiliki hak terhadap warga negara yang melakukan pelanggaran hukum di teritori negara lain. Ketika seorang warga negara berada di negara lain, maka ia memegang dua hukum yang berlaku yaitu berdasarkan teritorial negara yang dipijaki dan berdasarkan nasionalitas. Dalam konteks migrasi internasional, teritorial atau wilayah merupakan dasar hukum dari yurisdiksi berlakunya perlindungan dari negara penerima migran terhadap warga negara asing yang menetap di wilayahnya, sedangkan

nasionalitas merupakan dasar hukum berlakunya perlindungan dari negara asal migran.

Tantangan utama selain yang berasal dari luar, juga berasal dari internal yang dihadapi KBRI Singapura sepanjang tahun 2023 adalah keterbatasan sarana dan prasarana, anggaran, dan sumber daya manusia dibandingkan dengan tingginya intensitas kunjungan pejabat tinggi negara dari Indonesia ke Singapura selain adanya pekerjaan rutin penanganan isu yang sangat beragam. Keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia memaksa KBRI Singapura harus memberikan prioritas dan kriteria untuk penggunaan anggaran dan sumber daya manusia.

KBRI Singapura senantiasa berupaya memberikan fasilitasi dan pelayanan yang cepat dan responsif bagi para WNI/PMI yang memerlukan bantuan. Dalam penanganan berbagai kasus yang melibatkan PMI, seringkali para PMI perlu diberikan pemahaman terkait hak dan kewajiban yang bersangkutan, serta kontak saluran pengaduan yang tepat bagi permasalahan yang dihadapi (e.g. MOM, polisi, dsb.).

Proses hukum di Singapura sering kali rumit dan memakan waktu, yang dapat menghambat penyelesaian masalah secara cepat. Keterlambatan dalam proses administratif dapat mengakibatkan keterlambatan dalam memberikan bantuan kepada pekerja migran. Perbedaan antara sistem hukum Indonesia dan Singapura dapat mempersulit penegakan hak pekerja migran. KBRI harus memperhatikan perbedaan ini untuk memastikan hak pekerja dipenuhi sesuai dengan hukum lokal dan internasional, yang sering kali membutuhkan pengetahuan

mendalam tentang hukum kedua negara.

KBRI mungkin tidak memiliki cukup staf untuk menangani semua kasus pekerja migran secara efisien. Ini dapat mengakibatkan penanganan kasus yang lambat dan kurang memadai. Anggaran yang terbatas dapat membatasi kapasitas KBRI untuk memberikan layanan maksimal. Keterbatasan anggaran berdampak pada kemampuan untuk menyediakan bantuan hukum, mediasi, dan dukungan lainnya yang diperlukan oleh pekerja migran.

Perbedaan bahasa dapat menghambat komunikasi antara pekerja migran dan staf KBRI. Kesulitan dalam berkomunikasi dapat memperburuk situasi dan menghambat penyelesaian masalah secara efektif. Pekerja migran mungkin mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan budaya lokal di Singapura dan sistem kerja yang berlaku. Hal ini dapat membuat mereka lebih rentan terhadap penyalahgunaan atau perlakuan yang tidak adil.

Beberapa majikan atau agen tenaga kerja mengeksploitasi pekerja migran dengan cara yang tidak adil, seperti pembayaran upah yang tidak sesuai, kondisi kerja yang buruk, atau pelanggaran hak-hak dasar pekerja. Hal ini sering kali terjadi karena pekerja migran mungkin kurang memahami hak-hak mereka dan bagaimana menuntutnya. Ketidakpastian hukum sering kali membuat pekerja migran tidak tahu bagaimana cara melaporkan pelanggaran atau mendapatkan bantuan hukum. Ini dapat mengakibatkan pekerja merasa terjebak dalam situasi yang tidak adil tanpa adanya cara untuk memperbaikinya.

Menurut Wardah selaku Staff shelter KBRI Singapura saat di wawancarai pada Tanggal 22 Juli 2024, Menyatakan pemerintah terus berupaya untuk memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia, Namun ada kendala yang di hadapi oleh pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia.

Tantangan utama selain yang berasal dari luar, juga berasal dari internal yang dihadapi KBRI Singapura sepanjang tahun 2023 adalah keterbatasan sarana dan prasarana, anggaran, dan sumber daya manusia dibandingkan dengan tingginya intensitas kunjungan pejabat tinggi negara dari Indonesia ke Singapura selain adanya pekerjaan rutin penanganan isu yang sangat beragam. Keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia memaksa KBRI Singapura harus memberikan prioritas dan kriteria untuk penggunaan anggaran dan sumber daya manusia.

KBRI Singapura senantiasa berupaya memberikan fasilitasi dan pelayanan yang cepat dan responsif bagi para WNI/PMI yang memerlukan bantuan. Dalam penanganan berbagai kasus yang melibatkan PMI, seringkali para PMI perlu diberikan pemahaman terkait hak dan kewajiban yang bersangkutan, serta kontak saluran pengaduan yang tepat bagi permasalahan yang dihadapi (e.g. MOM, polisi, dsb.).

Proses hukum di Singapura sering kali rumit dan memakan waktu, yang dapat menghambat penyelesaian masalah secara cepat. Keterlambatan dalam proses administratif dapat mengakibatkan keterlambatan dalam memberikan bantuan kepada pekerja

migran. Perbedaan antara sistem hukum Indonesia dan Singapura dapat mempersulit penegakan hak pekerja migran. KBRI harus memperhatikan perbedaan ini untuk memastikan hak pekerja dipenuhi sesuai dengan hukum lokal dan internasional, yang sering kali membutuhkan pengetahuan mendalam tentang hukum kedua negara.

KBRI mungkin tidak memiliki cukup staf untuk menangani semua kasus pekerja migran secara efisien. Ini dapat mengakibatkan penanganan kasus yang lambat dan kurang memadai. Anggaran yang terbatas dapat membatasi kapasitas KBRI untuk memberikan layanan maksimal. Keterbatasan anggaran berdampak pada kemampuan untuk menyediakan bantuan hukum, mediasi, dan dukungan lainnya yang diperlukan oleh pekerja migran.

Perbedaan bahasa dapat menghambat komunikasi antara pekerja migran dan staf KBRI. Kesulitan dalam berkomunikasi dapat memperburuk situasi dan menghambat penyelesaian masalah secara efektif. Pekerja migran mungkin mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan budaya lokal di Singapura dan sistem kerja yang berlaku. Hal ini dapat membuat mereka lebih rentan terhadap penyalahgunaan atau perlakuan yang tidak adil.

Beberapa majikan atau agen tenaga kerja mengeksploitasi pekerja migran dengan cara yang tidak adil, seperti pembayaran upah yang tidak sesuai, kondisi kerja yang buruk, atau pelanggaran hak-hak dasar pekerja. Hal ini sering kali terjadi karena pekerja migran mungkin kurang memahami hak-hak mereka dan bagaimana menuntutnya.

Ketidakpastian hukum sering kali membuat pekerja migran tidak tahu bagaimana cara melaporkan pelanggaran atau mendapatkan bantuan hukum. Ini dapat mengakibatkan pekerja merasa terjebak dalam situasi yang tidak adil tanpa adanya cara untuk memperbaikinya.

Menurut Wardah selaku Staff shelter KBRI Singapura saat di wawancarai pada Tanggal 22 Juli 2024, Menyatakan KBRI Singapura senantiasa menjalin hubungan baik dan bersinergi serta berkoordinasi yang erat dengan petugas hukum dan aparat setempat lainnya dalam proses penyelesaian kasus-kasus yang dihadapi WNI/PMI di Singapura. Diharapkan di masa mendatang penyelesaian kasus dapat berlangsung lebih singkat dimana hal tersebut juga dapat mencegah terjadinya penumpukan PMI di shelter KBRI Singapura.

Kerjasama Institusi Memperkuat kerjasama antara KBRI, pemerintah Indonesia, dan pihak berwenang yaitu Kementerian tenaga kerja Singapura (Ministry of Manpower Singapore) agar dapat membantu dalam penanganan masalah pekerja migran. Ini termasuk menciptakan saluran komunikasi yang lebih baik, koordinasi dalam penyelesaian kasus, dan kolaborasi dalam pelaksanaan kebijakan perlindungan. Memberikan pelatihan tambahan kepada staf KBRI mengenai penanganan kasus pekerja migran, termasuk pelatihan dalam bahasa dan budaya lokal, akan meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan layanan yang lebih baik. Pelatihan ini juga dapat mencakup keterampilan dalam mediasi dan negosiasi untuk menangani sengketa secara efektif.

Meningkatkan anggaran untuk layanan konsuler dan perlindungan pekerja migran akan memungkinkan KBRI untuk memperluas kapasitas mereka dalam memberikan dukungan hukum, mediasi, dan layanan lainnya. Penambahan anggaran juga dapat digunakan untuk meningkatkan fasilitas dan teknologi yang mendukung layanan konsuler. Mengembangkan platform online untuk pendaftaran, pengaduan, konsultasi dan edukasi yang akan mempermudah akses bagi pekerja migran untuk mendapatkan bantuan. Platform ini dapat mencakup informasi tentang hak-hak pekerja, panduan melaporkan masalah, dan fitur untuk mengajukan pengaduan secara online. Mengembangkan aplikasi mobile yang menyediakan informasi terkini tentang perlindungan pekerja migran dan memungkinkan pekerja untuk melaporkan masalah atau mendapatkan bantuan langsung dengan mudah dari KBRI agar meningkatkan aksesibilitas dan responsivitas layanan.

Menyelenggarakan program sosialisasi di Indonesia dan Singapura untuk mengedukasi pekerja migran tentang hak-hak mereka, cara melaporkan masalah, dan cara memanfaatkan layanan yang tersedia. Program ini bisa dilakukan melalui seminar, workshop, atau program informasi berbasis media / platform online. Melakukan kampanye informasi secara berkala melalui media sosial, seminar, dan materi cetak untuk meningkatkan pemahaman pekerja migran tentang perlindungan dan bantuan yang dapat mereka akses dengan mudah.

## KESIMPULAN

Dari penelitian tersebut, peneliti menarik beberapa poin kesimpulan yaitu:

1. Singapura memiliki sejumlah regulasi yang secara khusus dirancang untuk melindungi pekerja migran, termasuk pekerja migran Indonesia. Peraturan seperti Employment of Foreign Manpower Act (EFMA), Work Injury Compensation Act (WICA), Employment Agencies Act (EAA), dan ketentuan izin kerja memainkan peran penting dalam memastikan kesejahteraan dan hak-hak pekerja migran. Meskipun regulasi yang ada cukup komprehensif, tantangan utama terletak pada kepatuhan dan implementasi di lapangan. Masih terdapat kasus pelanggaran hak-hak pekerja migran, seperti pemotongan gaji yang tidak sah, kondisi kerja yang buruk, dan perlakuan yang tidak manusiawi. Pengawasan dan penegakan hukum yang lebih ketat diperlukan untuk memastikan bahwa regulasi tersebut benar-benar dijalankan.
2. Upaya pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia sejauh ini dapat dilihat dari bentuk peraturan perundangan yang dikeluarkan sebagai respon terhadap kebutuhan Pekerja Migran Indonesia. Indikator atas kondisi perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia setidaknya dapat dilihat dari tiga aspek yaitu dari sebelum bekerja, saat bekerja dan sesudah bekerja.

## SARAN

1. Disarankan Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Singapura melakukan peningkatan pengawasan dan penegakan hukum

terhadap pelanggaran regulasi yang melindungi pekerja migran. termasuk tindakan tegas terhadap pengusaha dan agen penempatan kerja yang tidak mematuhi aturan.

2. Disarankan Memberikan pelatihan dan edukasi kepada pekerja migran sebelum mereka berangkat ke Singapura dapat membantu mereka memahami hak-hak mereka dan cara mendapatkan bantuan jika menghadapi masalah. Pemerintah Indonesia dan agen penempatan harus bekerja sama dalam hal ini. Meningat banyak kasus penipuan yang kerap terjadi pada platform internet saat ini, disarankan agar Pekerja Migran Indonesia memilah dan memilih berita dengan bijak agak terhindar dari pada suatu Upaya penipuan (*scam*) yang dapat merugikan diri sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Albanese, J.S, 2016, "Kejahatan Terorganisasi (Organized Crime Akar dan Perkembangannya)", Prenada Media Group, Jakarta.
- Alison R. Holmes, 2019, "Global Diplomacy", Routledge, New York.
- Amrullah, M.Amin, 2013, "Panduan Menyusun Proposal Skripsi, Tesis & Disertasi", Smart Pustaka, Jakarta.
- Banyu, Agung, Perwita, and Yanyan, 2005, "Pengantar ilmu Hubungan Internasional", Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Buku Pedoman Skripsi Program Studi S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Batam.

- Constantinou,C.,&Sharp, P, 2016, "Theoretical Perspectives in Diplomacy", The SAGE Hand book of Diplomacy, Oslo.
- Friedman M , Lawrence, 1975, The Legal System Russel Sage, New York
- Marzuki, Peter Mahmud, 2011, "Penelitian Hukum" Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Melissen, J. (2005). "The New Public Diplomacy", Palgrave Macmillan New York.
- Muhammad Iqbal, Dr, 2014, "Perlindungan hukum terhadap pekerja migran indonesia yang berkonflik dengan hukum", Union Migrant, Banten.
- Nuraeny, Henny, 2016, "Tindak Pidana Perdagangan Orang Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia", Rajawali Press, Jakarta.
- Okano-Heijmans, M 2010 "Change in Consular Assistance and the Emergence of Consular Diplomacy", Netherland Institute of International Relations, Cliengendael Diplomacy Papers No 26, Ragnhild Drange, Cliengendael.
- R. Joni Bambang S, 2013 "Hukum Ketenagakerjaa", Pustaka Setia Bandung.
- R. P. Barston, 2014, "Modern Diplomacy", Routledge, London.
- Singarimbun, Masri, Sofian Efendi, 2013, "Metode Penelitian dan Survey", Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2011, Mamudji, Sri, "Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat", Ed 1.Cet. 13, Rajawali Pers, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2012, "Pengantar Penelitian Hukum", Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Sudaryono, 2015, "Metode Penelitian Pendidikan", Pranada Media, Jakarta.
- Sunggono, Bambang, 2013, "Metodelogi Penelitian Hukum Suatu Pengantar", Ed, 1 Cet. 2, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Thoifuri, M. Ag, 2007 , "Panduan & bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia", Puspa Swara, Jakarta.
- Peraturan Perundang-Undangan.**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja. Sumber Lembaran Negara.2003/No.39, TLN No.4279.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Sumber Lembaran Negara.2017/No.242, TLN No.6141.
- Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Kebijakan Dan Perlindungan Pekerja Migran. Sumber LN.2019/No.263.

## **Skripsi, Makalah, Dan Jurnal**

Anies Baswedan, Endang Srihandi, dan Aly Yusuf. Update Indonesia, 2010, "Jakarta The Indonesia Institute", Jakarta.

Charmian Goh, Kellynn Wee, Brenda S.A. Yeoh, 2017, "Migration governance and the migration industry in Asia: moving domestic workers from Indonesia to Singapore". International Relations of the Asia-Pacific, Volume 17, Issue 3.

Hamid, Adnan, 2018, "Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran", FHUP Press, Jakarta.

Hamid, Adnan, 2019, "Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran (Tinjauan Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)", Fakultas Hukum Universitas Pancasila, Jakarta

Susetyorini, P. (2010). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri oleh Perwakilan Republik Indonesia. Masalah - Masalah Hukum, Vol. 39,(No.01), pp. 65-77.

Tri Atmaja, Hamdan dkk, 2014, "Model Pemberdayaan Keluarga Tenaga Kerja Wanita (TKW) Indonesia Berbasis Arena Produksi Kultural Dalam Upaya Menciptakan Keluarga Mandiri Sejahtera di Propinsi Jawa Timur", Fakultas Ilmu

Sosial Universitas Negeri Semarang, Semarang

Utami, P. (2017). Upaya Pemerintah Indonesia dalam Mengatasi Human Trafficking di Batam. Journal Ilmu Hubungan Internasional, Vol. 5, (No. 4), pp 1257-1272.

## **Website**

<https://www.kompasiana.com/imigrasipemalang0254/64534c4008a8b50e541cc5b2/apa-itu-pekerja-migran-indonesia-ilegal>.

<https://www.stathakis.com/blog/the-dangers-of-hiring-a-janitorial-service-using-undocumented-workers>.

<https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-komitmen-cegah-pmi-non-prosedural-berangkat-ke-luar-negeri>.

<https://www.kompas.id/baca/nusantara/2022/09/26/penyelundup-pekerja-migran-di-batam-menggunakan-pelabuhan-resmi>.

<https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5697/perkuat-kerja-sama-bilateral-indonesia-dorong-implementasi-program-ketenagakerjaan-tech-talent-dengan-singapura>

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/5027231/indonesia-singapura-sepakat-jajaki-kerja-sama-ketenagakerjaan-ada-4-area>

<https://www.voaindonesia.com/a/beragam-pelanggaran-masih-dialami-prt-migran-indonesia-di-luar-negeri/6386916.html>

<https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--->

publ/documents/publication/  
wcms\_541211.pdf

<https://kemlu.go.id/portal/id/read/5635/berita/perayaan-hari-migran-internasional-kbri-singapura-gelar-temu-pekerja-migran>

<https://internasional.kompas.com/read/2013/05/09/0945366/~Internasional~News>

[https://kemlu.go.id/portal/id/page/27/perlindungan\\_wni](https://kemlu.go.id/portal/id/page/27/perlindungan_wni)

<https://www.mom.gov.sg/legislation/employment-of-foreign-manpower-act>