
Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak-Hak Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong

Labib Muttaqin¹, Reisa Indira¹, Rochman Hadi Mustofa²,
Sabar Narimo², dan Naili Sa'ida³

¹Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia

²Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia

³Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surakarta, Indonesia

Lm812@ums.ac.id

ABSTRACT

Currently, Indonesia has clear legal regulations regarding legal protection for Indonesian Migrant Workers (PMI). These rules are contained in Law Number 18 of 2017, which was then concreted in Government Regulation Number 59 of 2021. The existence of good legal rules does not guarantee that these rules will run well if the PMIs themselves do not understand the rules. The purpose of the community service program (PkM) is to provide access to information and educate about legal protection for PMI rights to PMI in Hong Kong. The expected impact is that PMIs in Hong Kong know about their various rights and reporting/complaint mechanisms if rights violations occur so that they can work abroad safely and comfortably. This PkM is carried out using a blended method, namely offline, which is carried out in the form of legal counseling and legal assistance and online, which is carried out by forming a WhatsApp group and holding regular webinars. The expected target of this PkM is that PMIs know the various rights they have in accordance with Indonesian laws and regulations, know the role of the Indonesian Consulate General in Hong Kong in providing legal protection for PMIs, as well as the Hong Kong Government's policies regarding PMIs. After participating in this activity, participants are expected to be able to fight for their rights independently if they experience a rights violation one day.

Keywords: Hong Kong; legal protection; PMI rights; rules

ABSTRAK

Saat ini Indonesia telah memiliki aturan hukum yang jelas tentang perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Aturan tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang kemudian di konkritkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Adanya aturan hukum yang bagus belum menjamin bahwa aturan tersebut akan berjalan dengan baik jika para-PMI sendiri kurang memahami aturan itu. Tujuan dari Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini adalah untuk memberikan akses informasi dan mengedukasi tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak PMI kepada para PMI yang ada di Hong Kong. Dampak yang diharapkan yakni para PMI di Hong Kong memiliki pengetahuan tentang macam-macam hak yang dimiliki beserta mekanisme pelaporan/pengaduan apabila pelanggaran hak itu terjadi, sehingga mereka dapat bekerja di luar negeri dengan aman dan nyaman. PkM ini dilakukan dengan metode blended yakni secara luring yang dilakukan dalam bentuk penyuluhan hukum dan pendampingan hukum dan secara daring yang dilakukan dengan membentuk WhatsApp group dan menyelenggarakan webinar berkala. Target yang diharapkan dari PkM ini yaitu para PMI memiliki pengetahuan tentang macam-macam hak yang dimiliki sesuai peraturan perundang-undangan di Indonesia, mengetahui peran KJRI Hong Kong dalam memberikan perlindungan hukum terhadap PMI, serta Kebijakan Pemerintah Hong Kong tentang PMI. Setelah mengikuti kegiatan ini peserta



diharapkan mampu secara mandiri memperjuangkan hak-haknya ketika suatu saat mereka mengalami pelanggaran hak.

Kata Kunci: Hong Kong; perlindungan hukum; Hak-hak PMI; aturan

How to cite: Muttaqin, L., Indira, R., Mustofa, R. H., Narimo, S., & Sa'ida, N. (2024). Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak-Hak Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong. *Carmin: Journal of Community Service*, 4(1), 39-48.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membuka pintu bagi mobilitas tenaga kerja lintas batas, termasuk bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Berdasarkan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), di tahun 2023 jumlah penempatan PMI tercatat sebanyak 274.965, naik 37% dari tahun 2022 dan 176% dari tahun 2021. Dari aspek ekonomi kenaikan jumlah PMI berdampak positif terhadap keuangan negara, Pekerja migran menjadi salah satu penopang tumbuhnya perekonomian nasional dan berkontribusi secara konkret bagi pendapatan negara dan produktivitas ekonomi, melalui tingginya remitansi atau pendapatan yang dikirimkan ke dalam negeri. Pada tahun 2023, Bank Indonesia mencatat remitansi PMI mencapai USD14,22 miliar (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, 2023), itulah mengapa pekerja migran sering disebut sebagai pahlawan devisa.

Kontribusi besar PMI dalam menguatkan ekonomi negara harus diimbangi dengan keseriusan negara dalam melindungi pemenuhan hak-hak PMI dari berbagai ancaman yang kerap kali dialami PMI seperti pelanggaran perjanjian kerja, pemutusan kerja sepihak oleh majikan, pembayaran gaji/upah yang tidak sesuai perjanjian kerja, beban kerja berlebihan, tidak mendapatkan hari libur/cuti tahunan, tidak mendapatkan pesangon, atau yang terparah menjadi korban kejahatan seperti; penyiksaan oleh majikan, penipuan oleh agen, ataupun *human trafficking* (Rifda et al., 2023). Selain karena kontribusinya yang besar bagi ekonomi negara, alasan utama dari pentingnya perlindungan terhadap PMI juga karena negara wajib melindungi Hak Asasi Manusia (HAM) dari seluruh warga negaranya, sebagaimana tertuang dalam alinea ke-4 pembukaan UUD 1945; “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia”.

Namun sayangnya, perlindungan yang dibutuhkan oleh PMI belum didapatkan secara maksimal. Hal itu dapat dilihat dari tingginya pengaduan yang diajukan baik oleh calon PMI maupun oleh PMI yang sudah bekerja. Menurut laporan dari BP2MI, pada tahun 2023 terdapat 1.322 pengaduan dari calon PMI dan PMI dengan kategori kasus seperti; pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja (19), PMI Ingin Dipulangkan (367 kasus), gagal penempatan (12 kasus), biaya penempatan melebihi struktur biaya (143 kasus), gaji tidak dibayar (51 kasus), potongan gaji melebihi ketentuan (14 kasus), PMI sakit/rawat inap (43 kasus), meninggal dunia di negara tujuan (43 kasus), ilegal Rekrut calon PMI (22 kasus), PMI gagal berangkat (197 kasus), Penipuan peluang kerja (67 kasus), meninggal dunia di negara tujuan (43 kasus), Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh P3MI /agen(24 kasus), utang piutang antara PMI dengan CPMI/agen (14 kasus), Perdagangan orang (39 kasus), dan lainnya (267 kasus) (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, 2023).

Banyaknya pengaduan kasus yang dilaporkan oleh para PMI menunjukkan bahwa perlindungan hukum tentang hak-hak PMI masih belum optimal. Perlindungan hukum itu sendiri diartikan oleh C.S.T Kansil sebagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum (negara) untuk memberikan rasa aman; baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun (Sinaulan, 2018). Rahardjo mengartikan perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Adapun yang dimaksud dengan kekuasaan adalah hak, yaitu kekuasaan yang hanya diberikan oleh hukum dan perangkat negara kepada warga negaranya (Aulia, 2018). Terkait unsur-unsur perlindungan hukum, suatu bentuk perlindungan dapat dikatakan perlindungan hukum jika memenuhi empat unsur, yakni: (1) Perlindungan dari pemerintah untuk masyarakat, (2) Pemberian jaminan

kepastian hukum dari pemerintah, (3) Berhubungan dengan hak-hak warga negara, dan (4) Adanya sanksi atau hukuman bagi yang melanggarnya (Mirfa, 2016).

Indonesia sebagai negara hukum telah memiliki aturan hukum yang jelas tentang perlindungan hukum PMI. Aturan tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang kemudian dikonkritkan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Di dalam dua aturan hukum tersebut diterangkan bahwa yang disebut perlindungan PMI yakni 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 (Tantri, 2022). Berdasarkan pengertian perlindungan PMI tersebut dapat dipahami bahwa ada tiga jenis perlindungan bagi PMI, yakni perlindungan sebelum bekerja, perlindungan selama bekerja, dan perlindungan setelah bekerja.

Menurut Pasal 1 PP Nomor 59 Tahun 2021, perlindungan sebelum bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan, sedangkan perlindungan selama bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama PMI dan anggota keluarganya berada di luar negeri, dan yang terakhir yakni pelindungan setelah bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak PMI dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif (Arham & Kusuma, 2022).

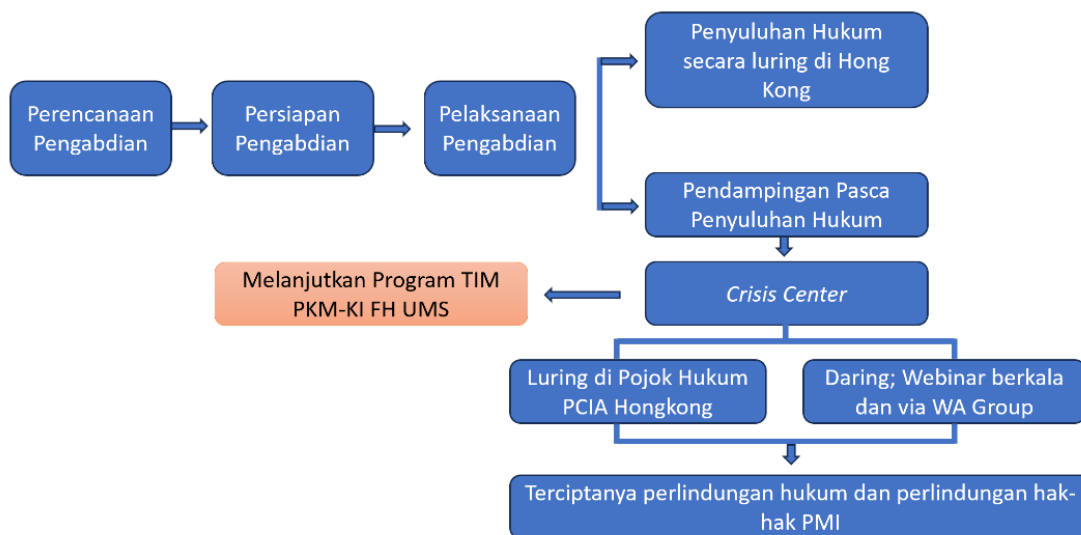
Berdasarkan aspek regulasi, sebenarnya Indonesia sudah memiliki aturan hukum yang memadai untuk mengoptimalkan perlindungan hak-hak PMI, hanya saja dalam tataran implementasi aparat negara yang bertugas memastikan pemenuhan hak-hak PMI masih belum optimal (Erizal et al., 2020). Meskipun demikian, PMI tetap memiliki hak untuk menuntut perlindungan hukum kepada negara, oleh karenanya PMI harus memiliki informasi yang cukup mengenai hak-hak yang dimilikinya serta mengetahui langkah-langkah harus yang ditempuh ketika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak yang dimilikinya. Dalam rangka mengoptimalkan perlindungan terhadap hak-hak PMI, maka Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dalam bentuk penyuluhan hukum mengenai perlindungan hukum tentang hak-hak PMI penting untuk dilakukan. Kegiatan PkM penyuluhan hukum ini dilaksanakan untuk para PMI yang bekerja di Hong Kong, dimana pada tahun 2023 Hong Kong merupakan destinasi terbanyak bagi para Pekerja Migran. Dengan demikian pengabdian ini mencoba untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang muncul sehingga didapatkan solusi yang dari permasalahan tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat rumusan masalah yang akan dicari solusinya yaitu bagaimana mengoptimalkan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong? Tujuan dari PkM ini adalah untuk memberikan akses informasi dan mengedukasi tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak PMI kepada para PMI yang ada di Hong Kong.

METODE

Pengabdian ini merupakan PkM Kemitraan Internasional (PkM-KI) yang didanai oleh Lembaga Pengabdian Masyarakat dan Pengembangan Persyarikatan (LPMPP) Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). Pelaksanaan Pengabdian ini dilakukan secara blended yakni secara luring dan daring. Untuk pelaksanaan secara luring dilakukan dengan metode penyuluhan hukum tentang Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak-hak PMI yang diselenggarakan di Lingkungan PCIA Hongkong. Kegiatan penyuluhan hukum dilaksanakan pada hari Minggu, 25 Februari 2024 yang bertempat di Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI), Hong Kong. Acara dibuka oleh pembawa acara dan menyerahkan acara penyuluhan kepada moderator untuk memimpin acara penyuluhan. Acara dibuka dengan sambutan dari Ketua PCIA Hong Kong yaitu ibu Umi Umaroh kemudian dilanjutkan dengan Pemaparan materi oleh pembicara yang merupakan pakar hukum dari UMS yaitu: Labib Muttaqin, S.H., M.H. dan Tim Pengabdian. Setelah pemaparan materi, kemudian dilanjutkan dengan sesi tanya jawab antara pemateri dan para PMI yang ternyata

banyak sekali pertanyaan yang ditujukan kepada pemateri karena kompleksnya permasalahan hak-hak PMI yang belum dirasakan secara maksimal.

Pasca kegiatan penyuluhan hukum secara luring tetap ada kegiatan lanjutan berupa pendampingan hukum (Advokasi) terhadap PMI, kegiatan pendampingan ini dilakukan dengan bekerja sama dengan *crisis center* PCIA Hong Kong yang sebelumnya telah dibentuk oleh TIM Pengabdian dari Fakultas Hukum UMS pada tahun 2023. Pendampingan hukum ini juga dilaksanakan secara daring, yakni TIM Pengabdian melaksanakan webinar berkala dan membuka layanan konsultasi via WA Group secara intens selama 2 bulan. Kegiatan pendampingan hukum ini bertujuan untuk melanjutkan dan memperkuat program *crisis center* yang sebelumnya telah dibentuk oleh TIM Pengabdian dari FH UMS pada tahun 2023, sehingga kegiatan pendampingan ini merupakan kegiatan pengabdian yang berkelanjutan. Di bawah ini disajikan bagan tahapan pelaksanaan pengabdian ini seperti yang tertera pada Gambar 1.



Gambar 1 Tahapan pelaksanaan PKM-KI

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara terminologi, perlindungan hukum merupakan gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah (Soeroso, 2006). Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri yakni; memberikan perlindungan. Dalam penggalan alinea ke-4 pembukaan UUD 1945 menyatakan dengan tegas “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan oleh Negara dengan cara membuat hukum atau aturan yang melindungi warga negaranya dari berbagai ancaman yang ada (Tan & Disemadi, 2022).

Khusus untuk perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI), negara Indonesia telah memiliki Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang kemudian dikonkritkan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Menurut UU No. 18 Tahun 2017 Pelindungan Calon PMI dan PMI yang sudah bekerja meliputi: Pelindungan Sebelum Bekerja; Pelindungan Selama Bekerja; dan Pelindungan Setelah Bekerja. Perlindungan sebelum bekerja lebih banyak ditujukan untuk calon PMI, dimana pada tahap sebelum bekerja calon PMI rentan untuk mengalami tindak pidana atau tindakan lain yang merugikan calon PMI, misalnya seperti

diarahkan untuk menjadi PMI ilegal oleh agen/ Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang tidak bertanggung jawab, atau ditarik biaya atau pungutan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu, sejak sebelum keberangkatan negara Indonesia sudah memberikan hak kepada calon PMI berupa perlindungan sebelum keberangkatan yang terdiri dari perlindungan administratif; dan perlindungan teknis (Widiyanseno et al., 2018). Perlindungan administratif adalah upaya negara yang diwakili oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam memastikan dokumen kerja PMI itu lengkap dan sah serta memberikan kepastian kepada calon PMI tentang penetapan kondisi dan syarat kerja. Sedangkan perlindungan sebelum bekerja dalam bentuk perlindungan teknis meliputi hak-hak seperti (Tambajong et al., 2021):

- a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
- b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. Jaminan Sosial;
- d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
- e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
- f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- g. pembinaan dan pengawasan.

Untuk PMI yang sudah bekerja di luar negeri mereka memiliki hak yang namanya perlindungan selama bekerja. Perlindungan ini diberikan dan difasilitasi oleh perwakilan Negara Republik Indonesia di luar negeri yakni perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional. Kelembagaan perwakilan tersebut seperti Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI), Konsulat jenderal Republik Indonesia (KJRI), Perutusan Tetap Republik Indonesia (PTRI), dll. Menurut pasal 21 UU No. 18 Tahun 2017, perlindungan selama bekerja bagi PMI meliputi;

- a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
- b. pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
- c. fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- d. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
- e. pemberian layanan jasa kekonsuleran;
- f. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
- g. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. fasilitasi repatriasi.

Selain mendapatkan hak perlindungan sebelum bekerja dan selama bekerja, PMI juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan setelah bekerja. Perlindungan ini bukan hanya menjamin PMI dapat pulang dengan selamat ke daerah asal, namun PMI perlindungan setelah bekerja juga bertujuan untuk memberikan pemberdayaan bagi PMI untuk melanjutkan kehidupan di daerah asalnya setelah tidak lagi menjadi PMI. perlindungan setelah bekerja ini dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah. Perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud meliputi:

- a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
- b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
- c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
- d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
- e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Dibentuknya UU No. 18 Tahun 2017 dapat dikatakan sebagai langkah progresif dari pemerintah dan DPR, UU ini jauh lebih progresif jika dibandingkan dengan UU sebelumnya

yakni UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Di UU No. 39 Tahun 2004 dinilai terdapat banyak kelemahan, misalnya masih menggunakan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang konotasinya adalah pekerja kelas rendah, perlindungan bagi TKI di UU No. 39 Tahun 2004 juga hanya menekankan pada pemberian perlindungan pada saat penempatan TKI, sehingga perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja kurang di perhatikan oleh UU No. 39 Tahun 2004 (Musrin et al., 2022). Kelemahan lain dari UU ini yakni lemahnya peran negara dalam melindungi TKI, karena di UU ini memberikan kewenangan yang sangat besar kepada swasta dalam menempatkan TKI. Di UU No. 39 Tahun 2004, pihak swasta (agen) yakni Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) diberikan kewenangan yang sangat dominan mulai memberikan informasi, pendataan, pengurusan dokumen, menyelenggarakan pendidikan, pra-pemberangkatan, penampungan, medical *check-up*, memberangkatkan, sampai menyelesaikan masalah hingga kepulangan. Akibatnya dominasi peran swasta dalam pengelolaan buruh migran menghantarkan TKI dalam situasi yang rentan pelanggaran HAM (Wijayanti & Shalihah, 2020).

Sebagai bentuk evaluasi terhadap lemahnya UU No. 39 Tahun 2004 dalam melindungi buruh migran, pada tanggal 25 Oktober 2017 DPR dan Presiden menyepakati mencabut UU No. 39 Tahun 2004 dan menggantinya dengan UU No. 18 Tahun 2017. Di UU yang baru ini terdapat perubahan paradigma dan aturan tentang perlindungan pekerja migran yang progresif. UU No. 18 Tahun 2017 merubah istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang konotasinya pekerja kelas rendah menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang lebih bernuansa humanis, profesional, kompeten, dan bermartabat, perubahan istilah ini juga bertujuan untuk menciptakan pekerja migran yang mandiri dan berdaya serta tidak dimobilisasi oleh sindikat penempatan ilegal pekerja migran. Perlindungan yang lebih progresif bagi PMI di UU Nomor 18 Tahun 2017 juga dapat dilihat dari besarnya peran pemerintah baik pusat maupun daerah melindungi PMI, sedangkan peran swasta dikurangi dimana pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan PMI (Widiyahseno et al., 2018).

Penguatan peran negara baik di tingkat pusat dan daerah menunjukkan komitmen negara untuk memberikan perlindungan kepada PMI dan penghormatan hak asasi manusia. Dengan peran negara yang besar akan meminimalisasi tindakan eksploitatif yang selama ini dilakukan oleh pihak swasta untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya (Hanifah, 2020). Hal penting lain tentang penguatan perlindungan PMI di UU No. 18 Tahun 2017 juga dapat dilihat dari cakupan perlindungan itu sendiri, berbeda dengan UU lama yang hanya menekankan perlindungan pada saat penempatan pekerja migran, UU No. 18 Tahun 2017 memberikan perlindungan kepada PMI secara lebih menyeluruh yakni perlindungan; (1) sebelum bekerja dimana negara harus memastikan keberangkatan PMI secara legal dan memastikan PMI memiliki kompetensi bekerja sesuai dengan *job desk* pekerjaannya, (2) selama bekerja yakni perwakilan negara (KBRI, KJRI dll) harus memastikan hak-hak PMI terpenuhi ketika bekerja di luar negeri, dan (3) setelah bekerja, yakni pemerintah harus memastikan bahwa PMI dapat pulang dengan aman sampai daerah asalnya (Shaliha & Ufran, 2022).

Meskipun pemerintah dan DPR sudah membentuk aturan yang progresif yakni UU No. 18 tahun 2017 beserta aturan pelaksanaannya yakni PP Nomor 59 Tahun 2021, namun hal tersebut belum cukup untuk menjamin terwujudnya perlindungan hak-hak PMI yang efektif. Menurut Lawrence M. Friedman ada 3 unsur dari hukum yang semuanya harus berjalan dengan sinergis, yakni; (1) substansi atau aturan hukum, (2) struktur atau penegakan hukum, (3) kultur atau budaya hukum (Friedman, 1975). Menurut Friedman untuk menciptakan efektivitas hukum tidak cukup hanya ditopang oleh aturan yang bagus, apalah artinya suatu aturan yang bagus namun aturan tersebut tidak ditegakkan oleh penegak hukum (Ab. Halim & Amni, 2023) dalam hal ini adalah aparat negara yang berwenang dalam melindungi hak-hak PMI, oleh karenanya aturan mengenai perlindungan PMI yang sudah bagus itu harus dibarengi dengan penegakan aturan tersebut dalam tataran implementasi oleh aparat negara yang berwenang seperti; Kementerian Ketenagakerjaan, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), dan Perwakilan Negara Indonesia di negara PMI bekerja.

Adanya aturan dan penegakan hukum yang bagus juga belum menjamin terciptanya efektivitas hukum jika masyarakatnya sendiri tidak paham akan hukum atau yang lebih buruk masyarakatnya terbiasa melanggar hukum (Ahadi, 2022). Dalam konteks perlindungan PMI, hak-hak PMI yang tidak terpenuhi bukan hanya disebabkan oleh penegakan hukumnya saja, namun juga disebabkan oleh calon PMI atau PMI yang tidak mengetahui dan tidak memahami tentang hak-hak mereka misalnya seperti; macam-macam hak yang dimiliki PMI, mekanisme pelaporan/pengaduan tentang pelanggaran hak yang dialami PMI, serta aturan tentang hak dan kewajiban PMI di negara ia bekerja. Praktik budaya hukum lain yang dapat menghambat efektivitas hukum yakni adanya kebiasaan masyarakat dalam melanggar hukum seperti; menggunakan jasa agen/P3MI ilegal untuk menjadi PMI, memalsukan dokumen untuk menjadi PMI, ataupun melakukan tindak pidana di negara tempat ia bekerja (Prakoso, 2022). Dengan demikian agar perlindungan hak-hak tersebut berjalan efektif, PMI harus memiliki pengetahuan, kesadaran, dan budaya hukum yang baik mengenai hak-hak beserta kewajibannya sebagai PMI.

Dalam rangka untuk memberikan akses informasi dan mengedukasi tentang hak-hak PMI, maka tim PkM-KI melaksanakan penyuluhan mengenai perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak bagi PMI, dalam kegiatan ini adalah PMI di Hong Kong. Pelaksanaan PkM ini dilaksanakan oleh tim yang beranggotakan 2 dosen dan 1 mahasiswa dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), 1 dosen dan 3 mahasiswa dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), serta 1 dosen dari FKIP UMS.

Kegiatan PkM ini dilakukan dalam bentuk penyuluhan hukum, yakni pemberian materi yang di dalamnya terdapat penjelasan tentang perlindungan hukum sebagai tujuan negara, perlindungan PMI dalam UU No. 18 tahun 2017 beserta aturan pelaksanaannya yakni PP Nomor 59 Tahun 2021, masalah-masalah umum yang dihadapi oleh PMI, Kebijakan Pemerintah Hong Kong tentang PMI, serta peran KJRI Hong Kong dalam memberikan perlindungan hukum terhadap PMI Hong Kong. Dokumentasi pemberian materi penyuluhan hukum dan sesi diskusi dengan para PMI hong Kong tertera pada Gambar 2.



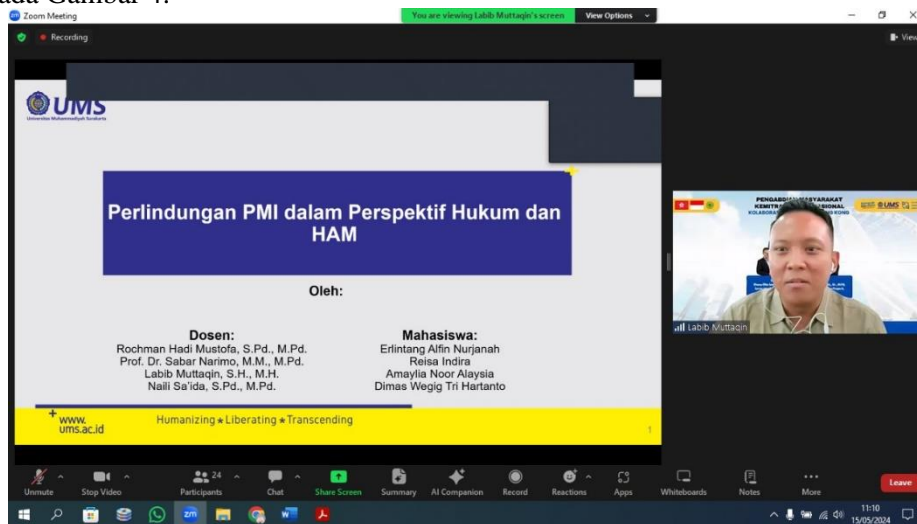
Gambar 2 (a) Pemberian materi penyuluhan hukum dan (b) Sesi diskusi dengan para PMI Hong Kong

Berdasarkan kegiatan penyuluhan ini dapat diketahui bahwa para PMI di Hong Kong belum memiliki informasi yang memadai mengenai hak-haknya, hal tersebut diketahui dari penjelasan sejumlah PMI yang mengakui masih mengalami kebingungan ketika menghadapi pelanggaran-pelanggaran hak yang dialaminya ketika bekerja sebagai PMI. PMI yang kebanyakan bekerja sebagai Asisten Rumah Tangga (ART) ini menceritakan bahwa mereka kerap kali dilanggar haknya oleh majikan seperti, diberi beban pekerjaan diluar tugasnya, jam bekerja yang berlebihan, pembayaran gaji dibawah standar minimum, tidak diberikan cuti tahunan, bahkan ada PMI yang mengalami tidak kekerasan oleh majikan. Para PMI menyampaikan bahwa mereka kurang memahami mengenai langkah-langkah yang harus ditempuh ketika hak-hak mereka dilanggar,

kendala utamanya karena para PMI Hong Kong tidak mendapatkan informasi, sosialisasi, dan edukasi yang cukup mengenai hak-hak mereka sebagai PMI.

Setelah dilakukan penyuluhan hukum ini para PMI menjadi sadar akan pentingnya memahami hak-hak apa saja yang dimiliki oleh PMI, PkM dalam bentuk penyuluhan hukum ini juga memberikan pengetahuan kepada PMI tentang langkah-langkah yang dapat dilakukan ketika hak-hak mereka dilanggar baik oleh majikan atau oleh agen (P3MI). Dari hasil kuesioner yang disebar melalui *google form*, terdapat 31 atau 75,6 % dari peserta yang hadir menyatakan bahwa setelah mereka mengikuti penyuluhan hukum ini mereka menjadi memiliki pengetahuan tentang Macam-macam hak yang dimiliki PMI sesuai peraturan perundang-undangan di Indonesia, peran KJRI Hong Kong dalam memberikan perlindungan hukum terhadap PMI, serta Kebijakan Pemerintah Hong Kong tentang PMI. Setelah mengikuti kegiatan ini juga terdapat 18 atau 43,9 % dari peserta yang hadir menyatakan bahwa mereka mampu secara mandiri memperjuangkan hak-hak ketika suatu saat mereka mengalami pelanggaran hak.

Pengabdian ini tidak hanya berhenti pada kegiatan penyuluhan hukum secara luring, namun juga terdapat kegiatan tindak lanjut yang berupa pendampingan pasca penyuluhan hukum. Kegiatan pendampingan ini dilaksanakan bersama *crisis center* yang sebelumnya telah dibentuk oleh TIM PkM-KI dari Fakultas Hukum UMS pada tahun 2023. Crisis center ini dibuat dalam dua bentuk yaitu secara *offline* dan *online*. Untuk *crisis center* secara *offline* menyatu dengan kantor PCIA Hong Kong dimana disitu dibuka pojok konsultasi hukum. Sementara crisis center yang dibentuk secara online dibentuk dengan *WhatsApp grup* yang akan melakukan pendampingan kepada para PMI yang memiliki permasalahan mengenai pelanggaran-pelanggaran hak PMI. Berikut pemberian materi penyuluhan hukum secara *online* via *zoom* tertera pada Gambar 4.



Gambar 4 Pemberian materi penyuluhan hukum secara *online* via *zoom*.

SIMPULAN

PMI yang akrab dengan sebutan pahlawan devisa harus mendapatkan perhatian khusus dari negara dalam hal pemenuhan dan perlindungan hak-hak mereka, karena hingga saat ini terdapat ratusan atau bahkan ribuan PMI di berbagai negara yang hak-hak nya masih belum terpenuhi secara sempurna. Dalam merespon persoalan ini sebenarnya pemerintah dan DPR telah membuat langkah progresif dengan membentuk Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang kemudian ditindaklanjuti dengan aturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah No. 59 Tahun 2021. Meskipun Indonesia sudah memiliki payung hukum yang kuat dalam melindungi PMI, namun aturan tersebut belum tersosialisasi secara maksimal kepada para PMI. Dengan dilaksanakannya kegiatan PkM ini, sebagian besar PMI Hong Kong yang mengikuti kegiatan ini (75,6 peserta) menjadi memiliki pengetahuan tentang macam-macam hak yang dimiliki PMI, peran KJRI Hong Kong dalam memberikan perlindungan hukum terhadap

PMI, serta Kebijakan Pemerintah Hong Kong tentang PMI. Bahkan terdapat 43,9 % peserta yang setelah mengikuti kegiatan PkM ini menyatakan bahwa mereka mampu secara mandiri memperjuangkan hak-hak ketika suatu saat mereka mengalami pelanggaran hak. Pengetahuan tentang macam-macam hak yang dimiliki beserta mekanisme pelaporan/pengaduan apabila pelanggaran hak itu terjadi menjadi sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap PMI, sehingga mereka dapat bekerja di luar negeri dengan aman dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ab. Halim, M. 'Afifi, & Amni, S. Z. (2023). Legal System in the Perspectives of H.L.A Hart and Lawrence M. Friedman. *Peradaban Journal of Law and Society*, 2(1), 51–61. <https://doi.org/10.59001/pjls.v2i1.83>
- Ahadi, L. M. A. (2022). Efektivitas hukum dalam perspektif filsafat hukum: Relasi urgensi sosialisasi terhadap eksistensi produk hukum. *Jurnal Usm Law Review*, 5(1), 110. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4965>
- Arham, A., & Kusuma, R. (2022). Perlindungan pekerja migran pada masa pra penempatan berdasarkan peraturan pemerintah indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang pelaksanaan perlindungan pekerja migran indonesia. *Private Law*, 2(2), 434–442. <https://doi.org/10.29303/prlw.v2i2.1175>
- Aulia, M. Z. (2018). Hukum Progresif dari Satjipto Rahardjo: Riwayat, Urgensi, dan Relevansi. *Undang: Jurnal Hukum*, 1(1), 159–185. <https://doi.org/10.22437/ujh.1.1.159-185>
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (2023). Data Penempatan dan Perlindungan PMI Juni 2023. In *BP2MI*. <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-agustus-2023>
- Erizal, A., Agusmidah, A., & Ningsih, S. (2020). Pelindungan keluarga pekerja migran indonesia (pmi) pasca berlakunya undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang pelindungan pekerja migran indonesia. *Law Jurnal*, 1(1), 9–24. <https://doi.org/10.46576/lj.v1i1.784>
- Friedman, L. M. (1975). *The Legal System: A Social Science Perspective*. Russell Sage Foundation.
- Hanifah, I. (2020). Peran Dan tanggung jawab negara dalam perlindungan hukum tenaga kerja indonesia yang bermasalah di luar negeri. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 10–23. <https://doi.org/10.30596/dll.v5i1.3303>
- Mirfa, E. (2016). Perlindungan hukum terhadap merek terdaftar. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 11(1), 71.
- Musrin, M., Simatupang, B., & Anatami, D. (2022). Analisis yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja indonesia ditinjau dari undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia. *Jurnal Syntax Fusion*, 2(12), 884–900. <https://doi.org/10.54543/fusion.v2i12.229>
- Prakoso, R. G. (2022). *Ancaman pidana penempatan pekerja migran ilegal*. Penerbit NEM.
- Rifda, R., Sudarwin, A., & Al Azizah, S. (2023). Perlindungan korban kekerasan terhadap pekerja migran indonesia dalam perspektif hukum dan ham. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 1(8), 358–365. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8394006>
- Shaliha, R., & Ufran, U. (2022). Tinjauan yuridis perlindungan hukum jaminan sosial bagi pekerja migran berdasarkan undang – undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia. *Indonesia Berdaya*, 4(1), 389–396. <https://doi.org/10.47679/ib.2023428>
- Sinaulan, J. (2018). Perlindungan hukum terhadap warga masyarakat. *IDEAS Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 04(01), 79–84. <https://www.jurnal.ideaspublishing.co.id/index.php/ideas/article/view/67/23>
- Soeroso, R. (2006). *Pengantar ilmu hukum*. Sinar Grafika.
- Tambajong, G., Lembong, J., & Sopotan, M. (2021). Tindak pidana melaksanakan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan pekerja migran indonesia menurut undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia. *Lex Administratum*, 71(2), 63–71. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/view/33178>
- Tan, K., & Disemadi, H. S. (2022). Politik hukum pembentukan hukum yang responsif dalam

- mewujudkan tujuan negara indonesia. *Jurnal Meta-Yuridis*, 5(1), 60–72. <https://doi.org/10.26877/m-y.v5i1.8803>
- Tantri, E. (2022). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja indonesia di luar negeri menurut undang-undang nomor 18 tahun 2017. *Lex Privatum*, 10(3).
- Widiyahseno, B., Rudianto, R., & Widaningrum, I. (2018). Paradigma baru model perlindungan pekerja migran indonesia (pmi) dalam perspektif undang-undang no 18 tahun 2017. *Sosio Informa*, 4(3). <https://doi.org/10.33007/inf.v4i3.1578>
- Wijayanti, A., & Shalihah, F. (2020). *Pelindungan pekerja migran indonesia pelindungan pekerja migran indonesia*. Yayasan Al-Hayat.