JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik
E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000
https://dinastirev.org/JIHHP dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i1.6235
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 5 Agustus 2025 | **Revised:** 21 Oktober 2025 | **Accepted:** 28 Oktober 2025

Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Migran Indonesia Melalui Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran

Andi Muhamad Bintang S[1], Muhamad Abas[2], Yuniar Rahmatiar[3]
[1]Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan, Karawang, Jawa Barat, Indonesia, hk21.andisyam@mhs.ubpkarawang.ac.id
[2]Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan, Karawang, Jawa Barat, Indonesia, muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id
[3]Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan, Karawang, Jawa Barat, Indonesia, yuniar@ubpkarawang.ac.id

Corresponding Author: hk21.andisyam@mhs.ubpkarawang.ac.id[1]

Abstract: *This research analyzes the protection of human rights for Indonesian Migrant Workers through employment agreements, with a focus on the implementation of Government Regulation No. 59 of 2021 concerning the Implementation of the Protection of Indonesian Migrant Workers. The phenomenon of labor migration that continues to increase globally encourages the need for guarantees of human rights protection for Indonesian Migrant Workers who are often vulnerable to all forms of exploitation and violations of rights violations. Employment agreements should be the main instrument to ensure justice and protection of Indonesian Migrant Workers. However, there is a significant gap between the ideal legal framework and implementation on the ground. This research identifies two main issues regarding how the principle of justice can be realized in employment agreements through the existing legal framework, as well as the challenges of monitoring violations of cross-border employment agreements, including aspects of Indonesian Migrant Workers' awareness of their rights. Using a normative legal research method centered on the analysis of literature, specifically Government Regulation No. 59 of 2021, the discussion shows that although national law has laid a strong foundation, in reality there are obstacles such as complex bureaucracy, lack of inter-agency coordination, jurisdictional conflicts, and the lack of access of Indonesian Migrant Workers to justice.*

Keyword: *Human Rights, Indonesian Migrant Workers, Employment Agreement.*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis perlindungan hak asasi manusia bagi Pekerja Migran Indonesia melalui perjanjian kerja, dengan fokus pada implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Fenomena migrasi tenaga kerja yang terus meningkat secara global mendorong kebutuhan akan jaminan

perlindungan hak asasi manusia bagi Pekerja Migran Indonesia yang seringkali rentan dari segala macam bentuk eksploitasi serta pelanggaran pelanggaran hak. Perjanjian kerja seharusnya menjadi instrumen utama untuk menjamin keadilan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Namun, terdapat kesenjangan signifikan antara kerangka hukum ideal dan implementasi di lapangan. Penelitian ini mengidentifikasi dua masalah utama mengenai bagaimana prinsip keadilan dapat diwujudkan dalam perjanjian kerja melalui kerangka hukum yang ada, serta tantangan pengawasan terhadap pelanggaran perjanjian kerja lintas negara, termasuk aspek kesadaran Pekerja Migran Indonesia akan hak-hak mereka. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berpusat pada analisis bahan pustaka, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021, pembahasan menunjukkan bahwa meskipun hukum nasional telah meletakkan fondasi kuat, realitasnya terdapat hambatan seperti birokrasi kompleks, kurangnya koordinasi antarlembaga, konflik yurisdiksi, dan minimnya akses Pekerja Migran Indonesia terhadap keadilan.

Kata Kunci: Hak Asasi Manusia, Pekerja Migran Indonesia, Perjanjian Kerja.

PENDAHULUAN

Fenomena migrasi tenaga kerja telah menjadi realitas global yang kompleks, dengan mobilitas tenaga kerja antarnegara yang terus meningkat. Ketersediaan peluang kerja produktif yang tidak sebanding dengan upah layak di dalam negeri menjadi pendorong utama peningkatan jumlah pekerja migran Indonesia. (Efsari, 2023). Pekerja Migran merujuk pada individu yang melakukan migrasi dari daerah asalnya ke lokasi lain untuk tujuan pekerjaan, serta menetap dalam kurun waktu yang relatif permanen di tempat baru tersebut. (Sutra & Hadi, 2023). Dalam Buku Saku yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Klasifikasi Pekerja Migran Indonesia terbagi menjadi tiga jenis, yaitu mereka yang bekerja pada pihak pemberi kerja berbentuk badan hukum, individu atau rumah tangga, serta awak kapal niaga maupun kapal perikanan. (Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023).

Sebagai negara dengan kontribusi jumlah pengirim tenaga kerja migran dalam sekala besar dalam tingkat internasional, Indonesia memiliki peran yang signifikan dalam fenomena migrasi global, kondisi ini membawa implikasi ganda: di satu sisi, migrasi memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional melalui remitansi; namun di sisi lain, ia juga menghadirkan tanggung jawab besar untuk memastikan pelindungan hak asasi manusia para warganya yang bekerja di luar negara. Ironisnya, di tengah harapan akan kehidupan yang lebih layak, Pekerja Migran Indonesia seringkali menjadi pihak yang sangat rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi dan pelanggaran hak, mulai dari penipuan dalam proses rekrutmen, penahanan dokumen identitas, jam kerja yang tidak manusiawi, hingga kekerasan fisik, psikologis, dan penunggakan gaji. Problematika yang terus berulang ini tidak hanya mencoreng martabat kemanusiaan Pekerja Migran Indonesia, tetapi juga secara fundamental menggoyahkan prinsip-prinsip keadilan dan efektivitas penegakan hukum dalam konteks hubungan kerja transnasional yang kompleks.

Keterkaitan erat antara hak asasi manusia dengan supremasi hukum menjadi hal yang fundamental, karena supremasi hukum berperan sebagai mekanisme utama Keterkaitan erat antara hak asasi manusia dengan supremasi hukum menjadi hal yang fundamental dalam memastikan terlindunginya dan dihormatinya hak asasi manusia. (Rahmawati, Immadudin, Bulqis, & Jufrin, 2024). Hak asasi manusia merupakan suatu hak yang dikaruniai oleh Tuhan Yang Maha Esa semata-mata didasari oleh manusia itu sendiri. (Sutra & Hadi, 2023).

Dalam upaya memberikan jaminan pelindungan yang komprehensif, perjanjian kerja memegang peranan krusial sebagai instrumen legal utama antara pekerja dan pemberi kerja Perjanjian ini adalah instrumen formal yang semestinya mengikat para pihak dalam kerangka

hak serta kewajiban yang proporsional dan berkeadilan. Imam Soepomo sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dan dikutip kembali oleh Arifuddin Muda Harahap Menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pihak pekerja, yang melakukan kesepakatan diri untuk melaksanakan pekerjaan dengan memperoleh imbalan upah, dengan pihak pemberi kerja, yang berkomitmen untuk mempekerjakan dan membayarkan upah kepada pekerja tersebut. (Harahap, 2019). Indonesia telah menunjukkan komitmen kuat terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia melalui penetapan berbagai regulasi progresif, puncaknya adalah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan ketentuan pelaksananya, Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Regulasi ini secara eksplisit mengamanatkan setiap Pekerja Migran asal Indonesia diwajib memiliki perjanjian kerja individual yang sah, yang memuat hak dan kewajiban secara jelas serta mekanisme penyelesaian sengketa. Hal ini merupakan langkah penting dalam memberikan jaminan pelindungan menyeluruh bagi Pekerja Migran Indonesia pada setiap prosesnya, dimulai dari sebelum keberangkatan, selama penempatan, hingga kepulangan ke Indonesia. (Kania, Putri, Rahma, & Anggraeni, 2024).

Meskipun fondasi hukum telah dibangun sedemikian rupa, realitas di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara norma hukum dan praktik aktual. Berbagai tantangan dalam pengawasan terhadap pelanggaran perjanjian kerja lintas negara masih menjadi hambatan krusial yang terus-menerus dihadapi. Tantangan ini bersumber dari multi-faktor, seperti birokrasi yang kompleks, kurangnya koordinasi yang optimal antar lembaga pemerintah baik di Indonesia maupun di negara penempatan, serta keterbatasan pemahaman hukum yang dimiliki oleh Pekerja Migran Indonesia itu sendiri. Selain itu, adanya konflik yurisdiksi dan perbedaan sistem hukum antara negara asal dan negara penempatan semakin memperumit upaya pelindungan, seringkali membuat Pekerja Migran Indonesia terjebak dalam ketidakpastian hukum dan kesulitan akses terhadap keadilan yang seharusnya mereka terima.

Kasus Nurul Huda, seorang Pekerja Migran Indonesia asal Dompu yang melakukan pekerjaanya di Oman pada awal tahun 2024, menjadi ilustrasi nyata betapa rentannya posisi Pekerja Migran Indonesia meskipun telah berangkat melalui jalur legal dan memiliki perjanjian kerja yang sah, pekerja migran legal adalah para pekerja yang dilengkapi dokumen sesuai dengan peraturan migrasi. (Putri, et al., 2020). Nurul Huda mengalami penganiayaan fisik oleh majikan dan anak majikannya, selain menghadapi masalah penahanan serta penunggakan gaji. Peristiwa tragis ini mencerminkan kegagalan implementasi prinsip keadilan yang seharusnya terjamin dalam perjanjian kerjanya, di mana hak atas perlakuan manusiawi dan upah yang layak diabaikan. Meskipun ia memiliki perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021, realitas perlakuan yang diterimanya menunjukkan adanya praktik yang jauh menyimpang dari standar pelindungan yang diamanatkan. Lebih lanjut, respons terhadap kasus Nurul Huda juga menggarisbawahi kompleksitas tantangan dalam pengawasan. Setelah video permintaan bantuannya viral, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Muscat bergerak cepat dan berhasil membebaskan Nurul Huda serta memfasilitasi pemenuhan hak-hak finansialnya yang tertunggak. Namun, terlepas dari upaya cepat KBRI, keputusan Nurul Huda untuk memilih jalur perdamaian ketimbang melanjutkan proses hukum pidana terhadap majikannya di Oman menyoroti hambatan praktis yang seringkali dihadapi Pekerja Migran Indonesia, seperti ketakutan akan proses yang panjang atau keinginan untuk segera pulang.

Penegakan terhadap pelanggaran ini membutuhkan sinergi antara regulasi nasional, perjanjian internasional, dan peran aktif negara dalam memberikan pelindungan bagi warga negaranya yang sedang menjadi tenaga pekerja di luar negera. Demikian dimuat dalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945, yang merupakan jaminan bagi segenap warga negara Indonesia di mana pun keberadaan meraka, termasuk hak untuk menentukan pekerjaan sendiri dan

kesempatan menjadi pekerja migran. (Situmorang, 2021). Penting untuk dicermati bahwa perlindungan diterapkan kepada Pekerja Migran Indonesia tidak terbatas pada kebijakan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia, melainkan juga mensyaratkan kepatuhan terhadapikebijakan hukum di negara penempatan. Hal ini mengingat bahwa tidak sepenuhnya ketentuan perlindungan yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia dapat diimplementasikan secara penuh, sebab pada hakikatnya Pekerja Migran Indonesia berkewajiban untuk menghormati dan mematuhi regulasi negara tujuan. (Apriani, Budiarti, Wolters, Putri, & Dwipangestu, 2024). Sehingga, evaluasi dan pembaharuan kebijakan secara berkala menjadi hal yang penting untuk menyesuaikan pelindungan dengan dinamika global yang terus berkembang.

Merujuk pada pendahuluan yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini akan menganalisis terhadap Pelindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Migran Indonesia Melalui Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti mengkaji tentang Bagaimana Implementasi Prinsip Keadilan dalam Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Migran Indonesia serta Bagaimana Tantangan Pengawasan Terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja Lintas Negara.

METODE

Penelitian ini didasarkan pada metode hukum normatif, Soerjono Soekanto mendefinisakan sebagai jenis penelitian hukum yang berpusat pada bahan pustaka atau data sekunder. (Soekanto & Mamudja, 2001). Dengan melakukan analisis terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Dalam penelitian ini juga menerapkan pendekatan perundang-undangan untuk mengkaji regulasi nasional khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021, sehingga pendekatan ini dapat memberikan analisis yang komprehensif mengenai perlindungan hak asasi manusia bagi Pekerja Migran Indonesia melalui perjanjian kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Prinsip Keadilan dalam Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Migran Indonesia

Suatu perjanjian kerja seharusnya berperan sebagai instrumen utama yang menjamin keadilan serta jaminan keamanan dan pembelaan hak bagi Pekerja Migran Indonesia. Namun tetapi, di tengah kompleksitas migrasi tenaga kerja lintas negara, timbul pertanyaan mendasar mengenai apakah dan bagaimana prinsip keadilan yang diusung oleh berbagai regulasi, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021, benar-benar berfungsi sebagai tameng pelindung yang efektif bagi setiap hak para Pekerja Migran Indonesia dalam setiap poin perjanjian kerja mereka di lapangan.

Dalam kerangka hukum nasional, untuk mendukung fungsi perjanjian kerja sebagai tameng pelindung, aturan yang berhubungan dengan upaya perlindungan. terhadap tenaga kerja migran dituangkan melalui UUD 1945, yang secara umum memastikan setiap warga negara Indonesia memperoleh jaminan perlindungan hak asasi manusia, termasuk tenaga kerja migran. Ini dipertegas melalui beberapa pasal penting seperti Pasal 28A sampai 28J yang mengatur hak atas suatu pekerjaan, perlindungan sosial, dan suatu perlakuan yang berkeadilan dan bermartabat. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menggarisbawahi kebebasan setiap individu dalam menentukan pilihan pekerjaan serta hak untuk memperoleh kondisi ketenagakerjaan yang setara dan bermartabat. (Rahayu, Nuswardani, & Ghadas, 2021). Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 menjadi suatu landasan hukum dalam menyelenggarakan perlindungan menyeluruh bagi Pekerja Migran Indonesia pada setiap

prosesnya, dimulai dari sebelum keberangkatan, selama penempatan, hingga kepulangan ke Indonesia.

Salah satu aspek krusial dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada fase pra-penempatan, adalah mendapatkan suatu informasi yang relevan mengenai pekerjaan yang akan ditempatinya di luar negeri, yang hal ini merupakan bagian dari hak mereka. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan, Mitra Usaha di negara tujuan penempatan; dan/atau calon Pemberi Kerja, Baik dari entitas perseorangan maupun badan usaha asing di negara penempatannya. Selanjutnya, informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja di negara penempatan, wajib diverifikasi yang dilaksanakan oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk. (Suryani, 2020). Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dengan tegas menjamin hak Pekerja Migran Indonesia atas perlindungan dari negara dari berbagi tindakan eksploitasi serta tindakan yang menyalahi atau merampas hak-hak dasar manusia, dan secara krusial mewajibkan adanya suatu perjanjian kerja individual antara pihak pekerja dan pihak pemberi kerja di negara tujuan, sebagai bentuk pengakuan hukum terhadap hak dan tanggung jawab para pihak.

Regulasi nasional seperti Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 serta Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tidak hanya menciptakan kewajiban negara dalam memberikan perlindungan, tetapi juga menjadi dasar hukum yang sah untuk penyusunan kesepakatan kerja oleh pihak yang akan bekerja dan pihak yang akan memberi kerja di luar negeri. Hal ini mengarahkan pada pentingnya merinci isi perjanjian kerja sebagai instrumen konkret dalam menjamin hak-hak pekerja migran di lapangan. Isi dari perjanjian kerja bagi pekerja migran hatus merefleksikan norma perlindungan hak asasi manusia serta standar kerja yang layak sebagaimana diatur dalam hukum nasional.

Beberapa elemen esensial yang harus dimuat dalam perjanjian kerja menurut pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 paling sedikit mencakup setidaknya ketentuan mengenai jumlah dan prosedur pembayaran terhadap upah kerja, pengaturan jam bekerja dan waktu untuk beristirahat, hak untuk mengambil cuti, jaminan akan sosial ataupun asuransi, serta jaminan atas suatu keselamatan maupun kesehatan dalam melakukan kerja, selain itu pasal 15 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 juga menambahkan unsur wajib perjanjian kerja paling sedikit meliputi identitas kedua belah pihak, posisi ataupun jenis akan pekerjaan, hak serta kewajiban masing-masing pihak, fasilitas yang disediakan, durasi masa berlaku perjanjian, serta jaminan keamanan bagi para Pekerja Migran Indonesia. Suatu perjanjian kerja disusun merujuk pada prinsip yang tertulis dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang implementasinya mencakup empat unsur esensial, yaitu kemauan bebas dari para pihak, kecakapan hukum dari masing-masing pihak, adanya suatu pekerjaan yang menjadi pokok perjanjian, serta pekerjaan tersebut tidak melanggar ketertiban umum, norma kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Utami, 2024).

Prinsip bahwa perjanjian kerja harus dirancang dengan kehendak bebas, kesetaraan, dan perlindungan terhadap pihak yang lemah, serta menjunjung martabat kemanusiaan, tercermin jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Undang-undang tersebut menetapkan bahwa perjanjian kerja wajib memuat hak dan kewajiban yang bertujuan memberikan proteksi kepada Pekerja Migran Indonesia dari segala macam bentuk eksploitasi serta pelanggaran terhadap hak asasi manusia, sekaligus menjamin keamanan dan keselamatan mereka selama masa penugasan.

Dengan demikian, perjanjian kerja yang tidak memuat perlindungan hak asasi pekerja tidak hanya berpotensi menimbulkan ketidakadilan, tetapi juga secara langsung bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum nasional yang menghormati serta menjunjung tinggi martabat kemanusiaan Pekerja Migran Indonesia.

Untuk memastikan prinsip keadilan dalam perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia benar-benar terimplementasi, peran pendampingan hukum dan non-hukum di negara penempatan menjadi sangat krusial. Pendampingan ini mencakup advokasi sosial dan hukum, proses negosiasi jika terjadi suatu pelanggaran hak, pengaduan dan kompensasi atas pelanggaran hak, edikasi dan peningkatan kesadaran mengenai hak-hak pekerja migran. (Noviadana, Utami, & Mulyana, 2025). Khususnya, organisasi pekerja migran dan organisasi non-pemerintah lainnya seringkali menjadi garda terdepan dalam menyediakan bantuan langsung di lapangan. Mereka berperan aktif dalam memberikan konseling hukum, membantu dokumentasi dan pelaporan kasus kepada pihak berwenang, memfasilitasi komunikasi antara pekerja dan majikan atau agen, serta menyediakan penampungan sementara atau bantuan darurat lainnya bagi Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah. Organisasi Pekerja Migran juga kerap melakukan advokasi kebijakan dan kampanye kesadaran untuk memperjuangkan hak-hak Pekerja Migran Indonesia secara kolektif. Keberadaan mekanisme pendampingan yang efektif oleh berbagai pihak ini adalah jembatan vital yang memungkinkan pekerja memahami hak-haknya, mengakses bantuan saat terjadi pelanggaran, dan pada akhirnya menegakkan keadilan yang termuat dalam perjanjian kerja.

Meskipun kerangka hukum nasional telah meletakkan fondasi kuat bagi implementasi prinsip keadilan dalam perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia, sebagaimana diuraikan di atas, aktualisasi prinsip keadilan tersebut dalam setiap poin perjanjian kerja seringkali menghadapi tantangan kompleks, terutama dalam ranah lintas negara. Keberadaan suatu perjanjian kerja tidak serta-merta menjamin terlindunginya hak-hak Pekerja Migran Indonesia apabila tidak didukung oleh kaidah-kaidah hukum yang mengikat secara lintas yurisdiksi. Oleh karena itu, penerapan kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum lintas negara menjadi sangat penting dalam menjamin implementasi prinsip keadilan dalam perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia. Prinsip-prinsip seperti freedom of contract (kebebasan berkontrak) dan good faith (itikad baik) dapat menjadi dasar dalam pengaturan hubungan kerja bagi Pekerja Migran Indonesia di antarnegara, memungkinkan pekerja dan pemberi kerja menyusun perjanjian sesuai kesepakatan bersama, namun tetap dalam kerangka hukum yang menjamin hak asasi manusia.

Dalam praktiknya, penerapan prinsip-prinsip hukum dalam kontrak kerja lintas negara juga harus menimbang ketentuan hukum yang akan digunakan serta menentukan lembaga atau yurisdiksi yang berwenang untuk menyelesaikan sengketa. Hal ini krusial agar, jika terjadi perselisihan hukum, dapat ditentukan hukum dan lembaga peradilan yang berwenang menyelesaikannya. Dengan memilih sistem hukum yang adil dan institusi penyelesaian sengketa yang netral, hak-hak pekerja dapat ditegakkan tanpa hambatan yurisdiksi. Oleh karena itu, agar prinsip keadilan dalam perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia dapat diimplementasikan secara efektif, perjanjian kerja harus dirancang dengan memperhatikan ketentuan hukum yang mengatur hubungan lintas negara serta selaras dengan norma-norma dari hak asasi manusia. Sehingga demikian, peran hukum yang mengatur hubungan lintas negara tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga strategis dalam menciptakan perlindungan hukum yang berkelanjutan bagi Pekerja Migran Indonesia. Namun, terlepas dari desain hukum yang kuat ini, implementasi aktual di lapangan seringkali dihadapkan pada kendala pengawasan yang signifikan.

Tantangan Pengawasan Terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja Lintas Negara

Meskipun Indonesia telah memiliki fondasi hukum yang kuat untuk perlindungan Pekerja Migran Indonesia, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021, realitas implementasi di lapangan masih menunjukkan terjadinya tantangan serius dalam pengawasan terhadap pelanggaran perjanjian kerja lintas negara. Tantangan ini tidak terlepas dari berbagai aspek struktural dan fungsional. Meskipun Indonesia telah mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 sebagai

ketentuan pelaksana, pelaksanaan norma hukum tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, yang dalam hal ini penerapannya masih tidak konsisten karena inefisiensi birokrasi dan kurangnya koordinasi antar lembaga di pemerintah Indonesia. (Tohawi, myaskur, Fitria, Ambodo, & Iswanti, 2024). Pengawasan dalam konteks hubungan kerja transnasional, terutama bagi Pekerja Migran Indonesia, kerap terhambat oleh kurangnya koordinasi lintas sektor dan lintas negara yang optimal.

Salah satu tantangan krusial yang dihadapi adalah kompleksitas birokrasi dan belum efektifnya mekanisme perlindungan hukum yang dapat diakses oleh Pekerja Migran Indonesia. Prosedur administrasi yang melibatkan banyak instansi dengan kewenangan yang tumpang tindih dan memiliki kebijakan yang berbeda-beda. (Hidayat, 2024). Akibatnya, meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 telah menjadi landasan normatif, realitas di negara tujuan masih menunjukkan kesulitan dalam pengawasan terhadap pelanggaran perjanjian kerja lintas negara. Ini diperparah karena otoritas setempat di negara tujuan kerap kali tidak memiliki sistem hukum yang inklusif bagi pekerja asing, membuat pelanggaran isi perjanjian kerja sulit ditindaklanjuti secara hukum.

Lebih lanjut, Pekerja Migran Indonesia seringkali menghadapi berbagai hambatan signifikan dalam mengakses sistem peradilan ketika hak-hak mereka dilanggar. Keterbatasan pemahaman hukum, kendala bahasa, dan ketidaktahuan prosedur hukum di negara tujuan menjadi faktor-faktor krusial yang memperbesar kerentanan mereka. Akibatnya, tak jarang pekerja memilih untuk tidak melaporkan pelanggaran yang dialaminya karena proses hukum yang panjang, biaya yang tinggi, serta minimnya dukungan hukum yang memadai dari perwakilan negara. Situasi ini secara jelas menunjukkan bahwa, terlepas dari kerangka perlindungan hukum yang telah diatur, realisasi dan efektivitas perlindungan hak asasi manusia melalui perjanjian kerja di lapangan masih menemui banyak tantangan.

Permasalahan pengawasan tersebut juga terikat erat dengan rendahnya tingkat kesadaran hukum di kalangan Pekerja Migran Indonesia itu sendiri. Sebagian besar dari mereka tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai hak-hak dasar yang dijamin dalam perjanjian kerja, serta hukum nasional maupun internasional yang berlaku. Kondisi ini secara langsung mengakibatkan banyak pekerja menandatangani kontrak kerja tanpa memahami secara substansi hak dan kewajiban yang termuat di dalamnya, apalagi mekanisme hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran. Kurangnya pemahaman ini melemahkan posisi tawar Pekerja Migran Indonesia dan memperbesar kerentanan mereka terhadap eksploitasi, bertentangan dengan tujuan perlindungan hak asasi manusia yang diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021.

Untuk mengatasi kerentanan akibat kurangnya pemahaman hukum dan minimnya posisi tawar, peran pendampingan yang memadai menjadi sangat esensial. Akan tetapi, upaya pendampingan ini sendiri dihadapkan pada tantangan besar, yang realitas di lapangan menunjukkan bahwa kapasitas dan aksesibilitas bantuan bagi Pekerja Migran Indonesia di negara penempatan masih sangat terbatas. Keterbatasan ini tidak hanya meliputi sumber daya perwakilan negara yang tidak sebanding dengan volume kasus yang masuk, tetapi juga minimnya dukungan atau jaringan organisasi pekerja migran yang kuat dan terorganisir di negara tujuan yang dapat memberikan bantuan responsif. Akibatnya, upaya pendampingan seperti penyediaan layanan hukum gratis, penerjemahan dokumen, atau bantuan dalam navigasi sistem hukum lokal menjadi tidak optimal atau tidak merata. Banyak para pekerja tidak mengetahui hak mereka untuk mendapatkan bantuan hukum atau kesulitan menjangkau layanan tersebut, membuat mereka semakin rentan terhadap praktik eksploitatif dan pelanggaran yang tidak tertindaklanjuti secara hukum, sehingga semakin mempersulit pengawasan efektif terhadap implementasi perjanjian kerja.

Tantangan ini menjadi semakin kompleks mengingat karakteristik migrasi tenaga kerja yang lintas negara. Perbedaan sistem hukum dan budaya antara negara asal dan negara

penempatan kerap menciptakan konflik yurisdiksi yang sulit diurai. Perjanjian kerja yang dibuat di Indonesia, meskipun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021, seringkali harus tunduk kepada hukum di negara tujuan yang mungkin memiliki standar perlindungan yang berbeda atau bahkan lebih rendah. Akibatnya, Pekerja Migran Indonesia terjebak dalam ketidakpastian hukum, di mana hak-hak yang dijamin di satu negara tidak dapat sepenuhnya ditegakkan di negara lain.

Meskipun pada Pasal 67, 68, dan 69 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 mengamanatkan peran aktif pemerintah dalam pengawasan, yang dalam hal ini agar perlindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia dapat terwujud, maka upayanya dilakukan oleh pemerintah pusat maupun daerah dengan sinergitas yang haruslah maksimal, komunikasi yang baik antara pemerintah dan daerah mampu mewujudkan perlindungan yang efektif dan substantif bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya yang ditinggalkan untuk mencari nafkah, (Rahayu, Nuswardani, & Ghadas, 2021) akan tetapi realitas di lapangan menunjukkan bahwa kapasitas pengawasan, baik dari pihak Indonesia maupun negara penempatan, masih sangat terbatas. Perusahaan penempatan pekerja migran atau agen di negara penempatan seringkali lolos dari pengawasan ketat, memungkinkan praktik-praktik eksploitatif seperti penahanan paspor, penggantian kontrak sepihak, atau pemotongan gaji yang tidak sah terus terjadi. Kurangnya sanksi tegas dan mekanisme pelaporan yang mudah diakses turut memperparah situasi ini, secara signifikan menghambat implementasi perlindungan hak asasi manusia yang diupayakan melalui perjanjian kerja.

Ketidakmampuan Pekerja Migran Indonesia dalam mengakses bantuan hukum yang efektif di negara tempat bekerja juga merupakan hambatan signifikan. Banyak Pekerja Migran Indonesia tidak mengetahui hak mereka untuk mendapatkan bantuan hukum dari Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) atau Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI), sebagaimana diatur dalam Pasal 39 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Pasal 70 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Bahkan ketika bantuan tersedia, keterbatasan sumber daya perwakilan negara untuk menangani ribuan kasus yang masuk setiap tahunnya menjadi kendala serius. Situasi ini diperparah dengan keberadaan calo atau oknum tidak bertanggung jawab yang memanfaatkan ketidaktahuan dan kerentanan Pekerja Migran Indonesia, semakin memperburuk posisi tawar mereka dalam menghadapi pelanggaran dan menggagalkan upaya perlindungan hak asasi manusia yang seharusnya terjamin oleh perjanjian kerja.

Situasi rumit mengenai perlindungan hak asasi manusia untuk Pekerja Migran Indonesia melalui perjanjian kerja, sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021, tergambar jelas dalam berbagai kasus di lapangan. Salah satu contoh kasus nyata yang sangat relevan adalah yang dialami oleh Nurul Huda, seorang Pekerja Migran Indonesia asal Dompu, Nusa Tenggara Barat yang bekerja di Oman pada awal tahun 2024. Kronologi kasusnya bermula ketika Nurul Huda, yang berangkat secara legal dengan perjanjian kerja yang seharusnya menjamin hak-haknya, justru mengalami penganiayaan fisik oleh majikan dan anak majikannya. Selain itu, ia juga menghadapi masalah penahanan gaji yang tidak dibayar penuh oleh majikan. Kondisi eksploitatif ini kemudian ia rekam dan unggah ke media sosial Facebook pada 30 Maret 2024, memohon bantuan dan menunjukkan luka memar di pelipisnya. Video tersebut menjadi viral dan memicu respons cepat dari pemerintah Indonesia.

Kasus Nurul Huda secara langsung menyoroti Implementasi Prinsip Keadilan dalam Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Migran Indonesia. Perjanjian kerja yang ditandatangani Nurul Huda seharusnya menjadi payung perlindungan yang menjamin Hak untuk memperoleh upah yang pantas, kondisi kerja yang kondusif, serta perlakuan manusiawi, sesuai dengan Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 dan Pasal 15 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Namun, pengalaman pahit Nurul Huda yang mengalami penganiayaan dan penunggakan gaji secara terang-terangan mengindikasikan adanya kesenjangan serius

antara ketentuan normatif yang adil di atas kertas dan praktik di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada dasar hukum yang mewajibkan keadilan dalam kontrak kerja, pemenuhan hak-hak dasar yang merupakan cerminan prinsip keadilan tersebut belum terjamin sepenuhnya dalam implementasinya di negara penempatan.

Lebih lanjut, kasus Nurul Huda juga dengan tegas menggambarkan Tantangan dalam Pengawasan Terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja Lintas Negara. Setelah video Nurul Huda viral, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Muscat, Oman bergerak cepat dan berkoordinasi dengan kepolisian setempat di Oman. KBRI berhasil membebaskan Nurul Huda dan memfasilitasi pemenuhan hak-hak finansialnya yang tertunggak. Namun, meskipun KBRI mendorong adanya penuntutan hukum terhadap majikan yang melakukan penganiayaan, Nurul Huda memilih untuk berdamai ketimbang melanjutkan proses hukum pidana di Oman. Keputusan ini mencerminkan kompleksitas dan hambatan riil yang dihadapi Pekerja Migran Indonesia dalam mengakses sistem peradilan di negara tujuan, termasuk potensi ketakutan akan proses yang panjang, biaya, tekanan, atau keinginan untuk segera pulang. Insiden penganiayaan itu sendiri juga menyoroti keterbatasan kapasitas pengawasan, baik dari pihak Indonesia maupun negara penempatan, yang memungkinkan praktik eksploitatif dan pelanggaran hak asasi manusia terus terjadi, bahkan pada Pekerja Migran Indonesia yang menempuh jalur legal serta memiliki perjanjian kerja. Kasus ini menegaskan bahwa meskipun kerangka hukum seperti Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 telah ada untuk Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Migran Indonesia Melalui Perjanjian Kerja, tantangan dalam pengawasan masih menjadi hambatan krusial di dunia nyata.

KESIMPULAN

Perlindungan hak asasi manusia bagi para Pekerja Migran Indonesia secara normatif telah memiliki fondasi hukum yang sangat kuat melalui berbagai peraturan, terutama Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Regulasi ini mengamanatkan bahwa perjanjian kerja harus menjadi instrumen keadilan yang memuat secara rinci hak-hak esensial pekerja, seperti upah, jam kerja, jaminan sosial, dan keselamatan. Namun, terdapat kesenjangan yang signifikan antara kerangka hukum yang ideal ini dengan implementasinya di lapangan. Prinsip keadilan yang seharusnya menjadi tameng pelindung bagi Pekerja Migran Indonesia seringkali tidak efektif, menjadikan perjanjian kerja rentan dilanggar di negara penempatan dan gagal melindungi pekerja dari eksploitasi.

Meskipun Indonesia memiliki fondasi hukum yang kuat untuk perlindungan Pekerja Migran Indonesia melalui regulasi seperti Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021, terdapat kesenjangan signifikan antara kerangka hukum ideal dan implementasinya di lapangan. Prinsip keadilan seringkali tidak efektif, menjadikan perjanjian kerja rentan dilanggar dan gagal melindungi Pekerja Migran Indonesia dari eksploitasi. Tantangan utama meliputi birokrasi yang kompleks, kurangnya koordinasi antarlembaga, konflik yurisdiksi, keterbatasan kapasitas pengawasan, serta rendahnya kesadaran hukum dan sulitnya akses keadilan bagi Pekerja Migran Indonesia. Kasus Nurul Huda menjadi cerminan nyata dari masalah ini, menegaskan bahwa tanpa pengawasan yang kuat, jaminan hak asasi manusia dalam perjanjian kerja hanya bersifat teoretis.

REFERENSI

Apriani, L. R., Budiarti, S., Wolters, M. M., Putri, A. E., & Dwipangestu, T. (2024). Perlindungan Hukum Sebagai Tanggung Jawab Negara Kepada Para Migran Indonesia Di Malaysia Dalam Perspektif Ham. *Jurnal Legal Reasoning 7 (1)*, 26.

Efsari, H. N. (2023). Perlindungan Hukum Irregular Migran Worker Indonesia Dalam Prespektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal Hukum & Pembangunan 53 (4)*, 588.

Harahap, A. M. (2019). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama.* Medan: Manhaji.

Hidayat, F. (2024). Perlindungan Hukum Bandan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Mataram Terhadap Pekera Migran Indonesia Asal NTB Yang Mengalami Tindakan Kekerasan Di Luar Negeri. *Jurnal Ilmiah Universitas Mataram*, 9.

Kania, M. A., Putri, R. D., Rahma, S., & Anggraeni, H. Y. (2024). Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Di Indonesia, Antara Norma Dan Realita Dalam Presepsi Hukum Internasional. *Jurnal Hukum Progresif 7 (6)*, 32.

Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Buku Saku Pekerja Migran Indonesia.* Jakarta: Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Noviadana, H., Utami, T. K., & Mulyana, A. (2025). Peran Serikat Buruh Migran Indonesia Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Migran Yang Menjadi Korban Eksploitasi dan Diskriminasi di Tempat Kerja. *Journal Customary Law 2 (3)*, 8-9.

Putri, V., Mahesa, G., Fauzy, I. S., Sudagung, A. D., Pertiwi, A. N., Evan, J., . . . Anggraini, M. (2020). *Perjalanan Panjang Perlindungan Pekerja Migran Di Asia Tenggara.* Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Rahayu, D., Nuswardani, N., & Ghadas, Z. A. (2021). *Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Pandemi: berbasis kebutuhan.* Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Rahmawati, Immadudin, M. A., Bulqis, & Jufrin. (2024). Analisis Perlindungan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Migran Tidak Berdokumen: Tantangan, Kerangka Kuhuk dan Implikasi Kebijakan. *Maqasid: Jurnal Studi Hukum Islam 13 (2)*, 138.

Situmorang, S. (2021). Perlindungan Dan Pemenuhan Ham Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri. *Seminar Nasioanl - Kota Ramah Hak Asasi Manusia 1*, 530.

Soekanto, S., & Mamudja, S. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat).* Jakarta: Rajawali Pers.

Suryani, A. (2020). *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.* Mataram: Sanabil.

Sutra, H., & Hadi, S. (2023). *Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural (Kajian Hukum).* Yogyakarta: Jejak Pustaka.

Tohawi, A., myaskur, Fitria, D. U., Ambodo, T., & Iswanti, J. (2024). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Migran Indonesia: Tantanfan dan Strategi Implikasinya. *Indonesia Journal of Human and Social Sciences 5 (4)*, 2119.

Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

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

Utami, T. K. (2024). *Dinamika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.* Depok: Rajawali Buana Pusaka.