

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN BURUH MIGRAN INDONESIA DALAM PERJANJIAN KERJA KE LUAR NEGERI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Sekar Isnanda Qurrota A'yun¹, Diana Putri Wulandari², Ilham Dwi Indrawan³, Dwi Surya Febriyansyah⁴, Tegar Harbriyana Putra⁵
isnandasekar@gmail.com¹, dianaputriwulandari88@gmail.com², ilhamindrawann10@gmail.com³,
dwisuryaa87@gmail.com⁴, tegarharbriyanaputra@gmail.com⁵
Universitas Boyolali

ABSTRAK

Buruh Migran Indonesia (BMI) merupakan bagian penting dari tenaga kerja Indonesia yang memberikan kontribusi besar bagi perekonomian nasional, baik melalui devisa negara maupun peningkatan kesejahteraan keluarga pekerja. Namun, dalam praktiknya, buruh migran masih sering menghadapi berbagai permasalahan, seperti perjanjian kerja yang tidak adil, kekerasan, upah yang tidak dibayarkan, hingga pelanggaran hak asasi manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap Buruh Migran Indonesia dalam perjanjian kerja ke luar negeri berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 telah memberikan dasar perlindungan yang lebih kuat bagi buruh migran, khususnya dalam aspek perjanjian kerja, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kendala yang menyebabkan perlindungan tersebut belum sepenuhnya efektif.

Kata Kunci: Buruh Migran Indonesia, Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum, UU No. 18 Tahun 2017.

ABSTRACT

Indonesian Migrant Workers (BMI) are an important part of the Indonesian workforce who make a significant contribution to the national economy, both through foreign exchange earnings and improving the welfare of workers' families. However, in practice, migrant workers still often face various problems, such as unfair work agreements, violence, unsatisfactory wages, and human rights violations. This study aims to analyze the legal protection of Indonesian Migrant Workers in overseas work agreements based on Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers. The research method used is normative juridical legal research with a regulatory and contextual approach. The results of the study indicate that Law Number 18 of 2017 has provided stronger basic protection for migrant workers, especially in the aspect of work agreements, but in its implementation there are still various obstacles that cause this protection to be less than fully effective..

Keywords: Indonesian Migrant Workers, Employment Agreements, Legal Protection, Law No. 18 Of 2017.

PENDAHULUAN

Buruh Migran Indonesia merupakan warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah (Nasirin, 2020a). Fenomena buruh migran muncul sebagai akibat dari keterbatasan lapangan kerja di dalam negeri, rendahnya tingkat pendidikan, serta dorongan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Bagi sebagian masyarakat, bekerja ke luar negeri dianggap sebagai solusi cepat untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Namun, di balik besarnya peluang ekonomi tersebut, buruh migran juga rentan terhadap berbagai bentuk pelanggaran hukum (Adha dkk., 2020). Banyak kasus menunjukkan bahwa buruh migran menghadapi perjanjian kerja yang tidak transparan,

perbedaan antara isi kontrak dan kondisi kerja yang sebenarnya, serta lemahnya posisi tawar buruh migran terhadap pemberi kerja maupun agen penyalur. Kondisi ini seringkali menyebabkan buruh migran berada pada posisi yang dirugikan.

Negara memiliki kewajiban untuk melindungi warga negaranya, termasuk buruh migran yang bekerja di luar negeri (Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara & Hanifah, 2020). Sebagai bentuk tanggung jawab negara, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang ini hadir untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang dinilai belum mampu memberikan perlindungan maksimal bagi buruh migran.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini membahas bagaimana perlindungan hukum terhadap Buruh Migran Indonesia dalam perjanjian kerja ke luar negeri ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 serta kendala dalam penerapannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan teoritis dan yuridis dalam menganalisis perlindungan hukum terhadap Buruh Migran Indonesia. Melalui kajian pustaka, penelitian ini bertumpu pada konsep, teori, serta pandangan para ahli hukum yang relevan dengan permasalahan buruh migran dan perjanjian kerja.

Perlindungan hukum merupakan salah satu prinsip penting dalam negara hukum. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum (Mozin, 2024). Perlindungan hukum diberikan agar setiap warga negara memperoleh rasa aman dan kepastian hukum dari tindakan sewenang-wenang. Dalam konteks buruh migran, perlindungan hukum menjadi sangat krusial karena buruh migran berada dalam posisi yang lemah dan rentan terhadap pelanggaran hak.

Satjipto Rahardjo juga menyatakan bahwa hukum seharusnya berfungsi sebagai sarana perlindungan bagi masyarakat, khususnya kelompok yang lemah (Rahmadewi dkk., t.t.). Hukum tidak hanya dipahami sebagai aturan tertulis, tetapi juga sebagai alat untuk mewujudkan keadilan sosial. Pandangan ini relevan dengan kondisi Buruh Migran Indonesia yang seringkali menghadapi ketidakadilan dalam hubungan kerja di luar negeri.

Buruh Migran Indonesia adalah warga negara Indonesia yang bekerja di luar wilayah Indonesia dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah (Nasirin, 2020b). Dalam berbagai literatur hukum ketenagakerjaan, buruh migran dipandang sebagai kelompok pekerja yang memiliki risiko tinggi terhadap eksploitasi, baik oleh pemberi kerja maupun oleh pihak perantara. Faktor perbedaan bahasa, budaya, dan sistem hukum di negara tujuan semakin memperlemah posisi buruh migran dalam hubungan kerja.

Perjanjian kerja merupakan dasar dari hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Menurut hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan asas kesepakatan, kebebasan berkontrak, itikad baik, serta keseimbangan para pihak (Skaut & Triputro, t.t.). Namun, dalam praktik penempatan buruh migran, perjanjian kerja seringkali dibuat secara sepihak dan tidak sepenuhnya dipahami oleh buruh migran. Hal ini menunjukkan bahwa asas keseimbangan dalam perjanjian kerja belum sepenuhnya terwujud.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia hadir sebagai bentuk pembaruan hukum untuk memperkuat peran negara dalam melindungi buruh migran (Nissa & Nasution, 2025). Undang-undang ini menekankan tanggung jawab negara dalam setiap tahap migrasi kerja, mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja. Dalam beberapa penelitian sebelumnya, undang-undang ini dinilai lebih progresif karena menempatkan perlindungan hak pekerja sebagai fokus utama,

bukan semata-mata aspek penempatan tenaga kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan dengan menelaah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 serta peraturan terkait lainnya, dan pendekatan konseptual dengan mengkaji konsep perlindungan hukum dan perjanjian kerja. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, serta artikel ilmiah yang relevan. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menarik kesimpulan secara deduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Buruh Migran Indonesia dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar utama hubungan kerja antara buruh migran dan pemberi kerja di luar negeri (Jatmiko & Fariana, t.t.). Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, perjanjian kerja diatur secara lebih rinci dan tegas untuk melindungi kepentingan buruh migran. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, memuat hak dan kewajiban para pihak, serta dipahami oleh buruh migran sebelum berangkat bekerja ke luar negeri.

Undang-undang ini juga menegaskan bahwa buruh migran berhak memperoleh informasi yang benar dan jelas mengenai jenis pekerjaan, upah, jam kerja, jaminan sosial, serta kondisi kerja di negara tujuan. Dengan adanya ketentuan ini, diharapkan buruh migran tidak lagi dirugikan oleh perjanjian kerja yang sepihak atau menyesatkan.

Bentuk Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

Perlindungan terhadap buruh migran tidak hanya diberikan pada saat bekerja, tetapi juga sejak sebelum bekerja hingga setelah kembali ke Indonesia. Sebelum bekerja, buruh migran berhak mendapatkan pelatihan kerja, pembekalan, serta pendampingan dalam pembuatan perjanjian kerja (Mawikere dkk., 2024). Pada masa bekerja, negara memberikan perlindungan melalui perwakilan Indonesia di luar negeri, termasuk bantuan hukum apabila buruh migran menghadapi permasalahan hukum.

Setelah selesai bekerja, buruh migran juga berhak mendapatkan perlindungan berupa pemulangan ke daerah asal serta bantuan reintegrasi sosial dan ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan buruh migran bersifat menyeluruh dan berkelanjutan.

Kendala dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum

Meskipun secara normatif Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 telah memberikan perlindungan yang cukup komprehensif, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala. Salah satu kendala utama adalah rendahnya pemahaman buruh migran terhadap isi perjanjian kerja dan hak-hak mereka. Banyak buruh migran yang menandatangani perjanjian tanpa benar-benar memahami isinya.

Selain itu, pengawasan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran masih belum optimal. Masih ditemukan praktik percaloan dan penempatan ilegal yang menyebabkan buruh migran tidak mendapatkan perlindungan hukum secara maksimal. Faktor lain yang

juga menjadi kendala adalah keterbatasan peran perwakilan Indonesia di luar negeri dalam menangani seluruh permasalahan buruh migran.

KESIMPULAN

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah memberikan dasar hukum yang jelas dan komprehensif dalam melindungi Buruh Migran Indonesia, khususnya terkait perjanjian kerja ke luar negeri. Pengaturan tersebut menegaskan hak dan kewajiban buruh migran serta tanggung jawab negara dalam setiap tahap migrasi kerja.

Perlindungan hukum terhadap Buruh Migran Indonesia dalam perjanjian kerja mencakup tahap sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Secara normatif, perjanjian kerja diwajibkan dibuat secara tertulis, transparan, dan dapat dipahami oleh buruh migran, sehingga bertujuan untuk mencegah terjadinya perjanjian yang merugikan pekerja.

Meskipun pengaturan hukum telah diperkuat, dalam praktiknya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Buruh Migran Indonesia masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh rendahnya pemahaman buruh migran terhadap isi perjanjian kerja, lemahnya pengawasan terhadap perusahaan penempatan, serta masih adanya praktik penempatan pekerja migran secara ilegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. A., Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2020). Kebijakan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Risalah Kenotariatan*, 1(2). <https://doi.org/10.29303/risalahkenotariatan.v1i2.13>
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, & 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>
- Jatmiko, L., & Fariana, A. (t.t.). *Employment Agreement as A Commitment to Safeguard and Uphold the Human Rights of Indonesian Migrant Workers*.
- Mawikere, A. G., Tangkere, I. A., & Voges, S. O. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017. 14.
- Mozin, N. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TERDAKWA DALAM PENYELESAIAN PERKARA PIDANA DI GORONTALO. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(1), 555–565. <https://doi.org/10.62567/micjo.v1i1.67>
- Nasirin, A. A. (2020a). Profesionalisasi Buruh Migran Indonesia (BMI) dalam Revolusi Industri 4.0. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8(1), 39–50. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i1.1174>
- Nasirin, A. A. (2020b). Profesionalisasi Buruh Migran Indonesia (BMI) dalam Revolusi Industri 4.0. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8(1), 39–50. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i1.1174>.