

Seminar Nasional Hasil Pengabdian kepada Masyarakat
26 November 2022, Hal. 1007-1019
e-ISSN: 2686-2964

Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia (PMI) Sektor Informal pada Masa Penempatan di Hong Kong China

Fithriatus Shalihah¹, Norma Sari², Rosyidah³

Universitas Ahmad Dahlan, Jl. Ring Road Selatan, Tamanan, Banguntapan,
Bantul, Yogyakarta, Indonesia^{1,2,3} (12pt)

Email: fithriatus.shalihah@law.uad.ac.id

ABSTRAK

Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Hong Kong selalu menduduki peringkat satu di Kawasan Asia Afrika, pada tahun 2019 penempatan PMI mencapai 71.779, tahun 2020 sebesar 53.178, tahun 2021 sebesar 52.278 dan pada tahun 2022 sebesar 3.716 PMI. Adanya Pandemi Covid-19 menyebabkan terjadinya pembatasan penempatan PMI di beberapa negara khususnya Hong Kong, sehingga dalam tiga tahun terakhir ini jumlah penempatan PMI terus mengalami penurunan. Pengabdian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum dan untuk tingkat kesadaran hukum perlindungan PMI pada sektor informal pada masa penempatan di Hong Kong China. Metode yang digunakan pada kegiatan ini yaitu pengenalan hukum dan transfer ilmu pengetahuan melalui penyuluhan hukum dan pendampingan masalah. Hasil dari kegiatan ini adalah banyak ditemui problematika yang dialami oleh PMI pada masa penempatan di Hong Kong seperti belum terlindungi dengan jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan karena tidak ikut menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Adapun dampak dari dilakukannya kegiatan pengabdian ini adalah meningkatkan pengetahuan PMI atau dalam hal ini kesadaran hukum para PMI terkait dengan perlindungan hukum PMI di luar negeri khususnya di Hong Kong China melalui penyuluhan hukum yang dilakukan pada saat pengabdian, dan setelah dilakukannya pengabdian ini tidak sedikit PMI yang bertanya dengan pertanyaan-pertanyaan kritis soal hak-hak PMI di negara tujuan.

Kata kunci : Hong Kong; Penempatan; Perlindungan_Hukum; PMI

ABSTRACT

The placement of Indonesian Migrant Workers (PMI) in Hong Kong has consistently been ranked number one in the Asian-African Region. In 2019 PMI placements reached 71,779; in 2020, it was 53,178; in 2021, it was 52,278; and in 2022, it was 3,716 PMI. The Covid-19 pandemic has caused restrictions on PMI placement in several countries, especially Hong Kong, so in the last three years, the number of PMI placements has declined. This devotion aims to find out how legal protection is and the level of legal awareness of PMI protection in the informal sector during the placement in Hong Kong, China. The method used in this activity is introducing law and transferring knowledge through legal counseling and problem assistance. The result of this activity is that PMI experiences many problems during the

placement period in Hong Kong, such as not being protected with social security or BPJS Ketenagakerjaan because they need to participate in BPJS Ketenagakerjaan. The impact of this service activity is to increase the knowledge of migrant workers or, in this case, the legal awareness of migrant workers related to the legal protection of migrant workers abroad, especially in Hong Kong, China, through legal counseling carried out at the time of service, and after this service, not a few migrant workers have asked critical questions about the rights of migrant workers in the destination country.

Keywords : *Hong Kong; Placement; Legal_Protection; PMI*

PENDAHULUAN

Sebagai negara hukum, Indonesia tentunya wajib menjunjung tinggi salah satu prinsip, yaitu prinsip melindungi Hak Asasi Manusia (HAM). Salah satu HAM yang dilindungi oleh negara ialah HAM untuk mendapatkan pekerjaan, sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa, *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*. Artinya dari amanat Pasal 27 UUD tersebut setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan, dan dalam mendapatkan pekerjaan setiap orang tentunya harus mendapatkan perlindungan hukum dari negara, karena hal ini masih masuk dalam konteks perlindungan HAM, serta sejalan dengan muatan Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa, *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum"*.

Manusia dalam menjalankan kehidupannya pasti membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhannya sendiri maupun keluarga. Minimnya lapangan pekerjaan yang ada dalam negeri ini tidak seimbang dengan jumlah angkatan kerja yang mengalami peningkatan setiap tahunnya dan industri yang tidak menyerap tenaga kerja secara maksimal menjadi faktor atau membuat masyarakat Indonesia memilih untuk bekerja ke luar negeri atau menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) (Dewandaru et al., 2019). Tentunya hal ini tidak sejalan dengan amanat konstitusi Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, karena sampai saat ini setelah Indonesia merdeka masih tidak sedikit warga Negara Indonesia yang kesulitan mencari pekerjaan.

Tidak sedikitnya warga Negara Indonesia yang bekerja menjadi PMI, mendorong pemerintah Indonesia untuk melakukan upaya perlindungan. Pemerintah Indonesia telah berupaya memberikan perlindungan terbaik kepada calon pekerja migran melalui berbagai kebijakan dan program pengelolaan migrasi tenaga kerja yang bertujuan untuk mencapai migrasi yang aman dan adil (Ratihtiari & Parsa, 2019). Perlindungan PMI merupakan tanggung jawab negara, untuk itu melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU No. 18/2017), yang dimana dalam melakukan perlindungan terhadap PMI, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah bersinergi mulai dari masa pra penempatan, selama penempatan, hingga pasca penempatan. Penempatan PMI di negara tujuan merupakan upaya untuk melindungi hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja Indonesia untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak serta mencegah beberapa persoalan terkait dengan masalah yang akan ditimbulkan mulai dari pekerjaan yang tidak layak,

pembayaran upah tidak tepat waktu, kekerasan fisik, verbal dan emosional dari majikan, dan penahanan, terutama bagi pekerja di sektor informal (Susanti & Putri, 2020).

Salah satu negara yang menjadi tujuan PMI bekerja dan menduduki peringkat pertama pada tahun 2019 sampai tahun 2022 di Kawasan Asia Afrika adalah Hong Kong, hal ini dibuktikan pada tahun 2019 penempatan PMI di negara tersebut mencapai 71.779 PMI, tahun 2020 sebesar 53.178 PMI, tahun 2021 sebesar 52.278 PMI dan pada tahun 2022 sebesar 3.716 PMI (BP2MI, 2019). Data di atas mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir karena diakibatkan hadirnya *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) (Tempo.co, 2022).

Pekerjaan sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) di luar negeri merupakan salah satu dari jenis profesi sektor informal. Saat ini terdapat 4.931 pekerja migran yang bekerja di sektor informal (BP2MI, 2022). Salah satu alasan Hong Kong menjadi negara tujuan yang paling diminati disebabkan oleh pemerintah Hong Kong yang mendorong dan mendukung seluruh pekerja migran untuk memiliki jaminan sosial sesuai dengan regulasi yang berlaku. Demikian halnya regulasi yang berlaku di Indonesia terdapat Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) (UU No. 24/2011) dan bagi PMI terdapat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia (Permenaker No. 18/2018) (Rahmawati & Muntadliroh, 2020).

Merespon hadirnya Covid-19, guna melindungi PMI di tengah pandemi Covid-19, Pemerintah Indonesia melalui Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada tahun 2020 telah menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 151 Tahun 2020 tentang Penghentian Sementara Penempatan PMI (Kepmenker RI No. 151/2020). Tidak hanya Negara Indonesia saja yang mengambil langkah dengan mengeluarkan kebijakan atas respon semakin masif penyebaran Covid-19 secara global, tetapi membuat negara tujuan PMI mulai menerapkan kebijakan dan memperketat keluar masuknya orang antara lain seperti negara Hong Kong, Taiwan, Malaysia, Singapura, Korea Selatan, Arab Saudi, Yordania, Kuwait, Italia, Inggris, Spanyol, Perancis, Polandia, dan Amerika Serikat (DPR, 2021).

Menariknya, pada pandemi Covid-19 juga semakin memperburuk persoalan dalam hubungan kerja termasuk yang dialami oleh PMI yang mendapat penempatan di Hong Kong China. Pemerintah Hong Kong dalam menghadapi situasi Covid-19 yang mengancam kesehatan mengeluarkan suatu kebijakan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19 antara lain dengan melakukan pelacakan terhadap orang yang sudah melakukan kontak dengan suspek yang dinyatakan positif tertular Covid-19 (BBC News, 2022). Pemerintah Hong Kong mewajibkan isolasi dan karantina bagi warga yang tertular (Rizal, 2020). Melalui kebijakan tersebut, Hong Kong dinilai sebagai negara yang berhasil mencegah penyebaran Covid-19 di Kawasan Asia Afrika, walaupun demikian kasus Covid-19 di Hong Kong tersebut tetap menimbulkan kepanikan bagi warganya. Apalagi Hong Kong memiliki demografi yang heterogen, salah satunya adalah para PMI. Adanya kebijakan yang diambil Pemerintah Hong Kong, berdampak kepada PMI di Hong Kong, PMI di Hong Kong banyak menghadapi berbagai permasalahan di masa pandemi Covid-19. Terdapat beberapa PMI yang mendapat intimidasi dari majikan secara verbal dan tidak hanya itu saja PMI di Hong Kong tidak diperbolehkan mengambil waktu libur selama masa Covid-19 (BBC News, n.d.).

Kebijakan Pemerintah Hong Kong yang melarang warga, termasuk PMI untuk tidak keluar rumah juga berdampak atau sangat dirasakan oleh PMI di Hong Kong selain dampak di

atas, PMI tidak dapat berjumpa dan berkumpul dengan rekannya di area publik pada akhir pekan. Kebijakan ini mengakibatkan PMI mendapatkan sikap diskriminatif dari majikan karena tidak memperoleh hak libur, dan selain itu para PMI tetap bekerja serta tidak mendapatkan upah pengganti di hari libur. PMI di Hong Kong tetap melakukan tugas seperti sebelum hadirnya Covid-19 atau diperintahkan majikan untuk membersihkan rumah, belanja dan ditambah harus menjaga diri agar tetap higienis, dan harus mengganti masker setiap hari, tetapi mereka harus membeli sendiri fasilitas pelindung tersebut (Viva.co.id, 2020). Kondisi para PMI yang bekerja sebagai PRT telah bekerja keras membantu para keluarga di Hong Kong justru ditelantarkan dan dibiarkan saja. Dalam dua tahun pandemi ini, PRT mengalami beban kerja berlipat dan tidak ada waktu untuk diri sendiri atau beristirahat.

Berdasarkan fenomena di atas sangat penting dilakukan pengabdian kepada PMI yang berada di Hong Kong dengan memberikan pemahaman atas kesadaran hukum terkait perlindungan hak PMI. Perlindungan Hukum sudah dijamin dalam Pasal 28D Ayat (1) UUD tahun 1945, sehingga pemerintah sebagai lembaga negara yang bertugas menjalankan amanat dari UUD 1945 tersebut. Perlindungan hukum terhadap PMI pada sektor informal di luar negeri juga harus dilakukan sesuai dengan hukum internasional dan juga hukum yang berlaku di negara tujuan PMI bekerja. Hasil dari pelaksanaan program pengabdian masyarakat ini, salah satunya bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum PMI pada sektor informal di Hong Kong China dan untuk mengetahui bagaimana tingkat kesadaran hukum perlindungan PMI pada sektor informal pada masa penempatan di Hong Kong China, terutama di masa Covid-19.

METODE

Bentuk atau wujud kegiatan pengabdian yang dilakukan adalah (1) Pendampingan PMI untuk memahami konsep dan regulasi tentang perlindungan PMI baik dari segi hubungan kerja maupun jaminan atas perlindungan kesehatan; (2) Penyuluhan hukum untuk membangun kesadaran urgensi perlindungan PMI khususnya yang bekerja pada sektor informal pada saat mereka berada pada masa penempatan, dalam hal ini lokasi penempatan berada di Hong Kong China. Metode pertama menitikberatkan pada kegiatan pengenalan hukum dan transfer ilmu pengetahuan. Metode kedua fokus pada kegiatan penyuluhan hukum dalam membangun kesadaran urgensi perlindungan PMI khususnya yang bekerja pada sektor informal disaat mereka berada pada masa penempatan. Baik metode pertama maupun kedua akan dilaksanakan oleh Ketua dan Anggota pelaksana secara bersama-sama.

Peserta dalam kegiatan Pengabdian Masyarakat ini terdiri dari 2 negara yaitu Hong Kong China dan Indonesia. Dalam PkM ini ditargetkan jumlah peserta adalah sejumlah 40-50 peserta yang merupakan PMI sektor informal di Hong Kong China dan beberapa PMI yang berada di Indonesia yang akan berangkat ke Hong Kong China. Situasi Covid-19 tidak dapat diprediksi kapan berakhir dan jarak yang lumayan jauh maka kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dengan menggunakan virtual *meeting* melalui aplikasi *zoom cloud meeting* serta kegiatan ini dilakukan dalam waktu empat hari dengan alokasi waktu satu hari 400 menit dan dibagi menjadi dua sesi atau tahap. Pada sesi pertama dilakukan pada Bulan Juli 2022 dan sesi kedua pada Bulan Agustus 2022. Pada pengabdian ini bermitra dengan PCIA Hong Kong dan melibatkan 3 (tiga) mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan.

Indikator peningkatan pemberdayaan mitra adalah PMI pada sektor informal di Hong Kong mampu memahami konsep dan regulasi tentang perlindungan PMI baik dari segi hubungan kerja maupun jaminan atas perlindungan kesehatan, PMI dapat memiliki kesadaran urgensi perlindungan PMI khususnya yang bekerja pada sektor informal pada saat mereka berada pada masa penempatan.

Pada pengabdian ini penilaian atas indikator dilakukan dengan cara membandingkan kondisi sebelum dan sesudah dan sesudah dilakukan kegiatan pendampingan dan penyuluhan hukum. Kondisi para PMI pra penyuluhan dan pendampingan hukum tidak sedikit para PMI yang kurang dalam kesadaran hukum terkait dengan perlindungan hak-hak PMI di negara tujuan baik dari segi hubungan kerja maupun dalam jaminan atas perlindungan kesehatan. Pada kondisi sudah dilakukannya pengabdian dapat dilihat dari kuesioner, wawancara dan/atau observasi.

Sesi atau tahap Persiapan meliputi koordinasi internal persiapan, koordinasi dengan mitra dan sosialisasi Kegiatan PkM ke Mitra. Tahap pada pelaksanaan meliputi penyuluhan hukum dengan tema Inventarisasi Problematika PMI dalam Hubungan Kerja pada Masa Penempatan, penyuluhan hukum dengan mengusung tema Urgensi Pemahaman Hukum Kesehatan PMI pada Masa Penempatan, penyuluhan hukum dengan tema Urgensi Pemahaman tentang Pelayanan Kesehatan Masyarakat bagi PMI pada Masa Penempatan dan FGD & *Sharing Session* Perlindungan PMI pada Sektor Informal pada Masa Penempatan. Pengukuran peningkatan keberdayaan mitra akan dilakukan evaluasi dari TIM.

HASIL, PEMBAHASAN, DAN DAMPAK

UU No. 18/2017 menjelaskan mengenai pengertian PMI yaitu setiap warga negara yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja di luar wilayah Indonesia. pengertian tersebut memberikan makna bahwa PMI merupakan bagian dari negara Indonesia yang tentunya berhak mendapatkan perlindungan baik dalam segi hukum maupun dari segi sosial. perlindungan PMI yang dimaksudkan dalam hal ini ialah perlindungan PMI sektor informal pada masa penempatan di Hong Kong China. Secara umum dalam UU No. 18/2017 perlindungan pada masa penempatan tersebut meliputi:

1. Administrasi mulai dari pendataan dan pendaftaran yang dilakukan oleh pejabat dinas luar negeri;
2. Mengawasi dan mengevaluasi terhadap pemberi kerja, pekerja dan kondisi kerja;
3. Ketersediaan fasilitas penyelesaian kasus ketenagakerjaan di negara tujuan;
4. Pemberian bantuan hukum baik di luar pengadilan atau bantuan hukum dengan berupa jasa advokat;
5. Pembinaan PMI di negara tujuan;
6. Ketersediaan layanan jasa konsuleran; dan
7. Fasilitas repatriasi.

Penempatan PMI di luar negeri untuk bekerja merupakan upaya pemerintah atau suatu kebijakan Pemerintah Indonesia untuk warga Negara Indonesia agar memperoleh pekerjaan yang layak, sesuai dengan kemampuan dan agar memperoleh upah yang layak serta pemerataan kesempatan kerja atau mengurangi pengangguran di dalam negeri untuk kesejahteraan diri PMI serta keluarga PMI (Agusmidah et al., 2020). Hadirnya UU No. 18/2017 diperuntukan untuk

melindungi tenaga kerja atau PMI di negara tujuan dan dalam melaksanakan pekerjaannya di negara orang tetap terjamin harkat, martabat dan HAM.

Perjanjian Kerjasama Penempatan Pekerja Migran antara Indonesia dengan Hong Kong China

Indonesia adalah negara *supplier* tenaga kerja murah jika dibanding negara-negara lainnya mengingat tingkat pendidikan di Indonesia yang kurang menjadi perhatian penuh, hal inilah yang menjadi sebab tenaga kerja Indonesia kurang diminati oleh negara lain (Purwaka Hari Prihanto, 2013). Contohnya dari pengetahuan bahasa para tenaga kerja yang dianggap minim sehingga karena anggapan minim tersebut banyak Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) baik dalam sektor informal merasa kurang percaya diri, hal ini terjadi dikarenakan kurangnya pembekalan informasi di negara Indonesia.

Memberikan perlindungan hukum kepada PMI sesuai dengan alinea keempat UUD 1945, secara yuridis di Indonesia diwujudkan dengan dibentuk UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 31 UU No. 18 Tahun 2017 mengatur bahwa PMI hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang: a) negara tujuan mempunyai aturan atau hukum positif yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja asing; b) negara tujuan diharuskan memiliki perjanjian secara tertulis dengan Pemerintah Indonesia terkait dengan penempatan PMI; dan/ atau c) negara tujuan memiliki jaminan sosial atau asuransi yang diperuntukan untuk melindungi PMI (Cahyaningrum, 2019).

Hong Kong merupakan negara tujuan paling banyak diminati oleh CPMI/PMI karena selain para CPMI/PMI terpaku pada nilai nominal gaji, Hong Kong juga dianggap berbeda dengan negara lainnya karena jaminan hukum yang ketat yang diterapkan oleh negara Hong Kong, jaminan libur tiap minggu (atau sesuai kesepakatan) (Rochaniyah & Indrayati, 2019).

Upaya Pemerintah Indonesia untuk melindungi PMI yang bekerja di Hong Kong, pada 1 Mei 2017 melakukan koordinasi dengan Departemen Tenaga Kerja Hong Kong dan melakukan MoU berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dengan Hong Kong, serta Pemerintah Indonesia bekerja dengan jaringan buruh migran Indonesia di Hong Kong untuk melakukan pengawalan terhadap hal-hal atau permasalahan yang dialami PMI di Hong Kong.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyuluhan hukum pada pengabdian skema internasional oleh dosen Universitas Ahmad Dahlan, yang mengusung tema “Penguatan Kesadaran Hukum Perlindungan PMI Sektor Informal Pada Penempatan di Hong Kong China dan Taiwan” perwakilan PMI yang bekerja di Hong Kong mengungkapkan beberapa hal yang menjadikan Hong Kong berbeda dengan negara lainnya. Perbedaan yang dimaksud di atas karena Pemerintah Hong Kong untuk melindungi pekerja asing di Hong Kong, membuat kebijakan dan sistem ketenagakerjaan yang komprehensif, mulai dari Pemerintah Hong Kong menyediakan akses pelayanan pekerja asing yang disediakan secara cuma-cuma atau gratis seperti konsultasi dan konsiliasi jika para pekerja asing mengalami masalah dengan majikan. Selain itu Departemen Tenaga Kerja Hongkong juga melayani *hotline service* yang tersedia selama 24 jam (Larasati, 2018).

Hong Kong dianggap berbeda dengan negara lainnya karena Hong Kong telah memiliki *Employment Ordinance*. *Employment Ordinance* merupakan bagian utama dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (“EO”), mengatur hak-hak dasar dan perlindungan tertentu bagi

sebagian besar tenaga kerja. EO berlaku untuk setiap tenaga kerja yang terikat kontrak kerja di Hong Kong dengan hanya beberapa pengecualian kecil (Wang et al., 2018). Adanya keterbukaan informasi dan pendidikan yang diberikan serta adanya dukungan penuh oleh serikat buruh dan organisasi individu secara langsung, hal ini memberikan kesempatan bagi para PMI untuk mengetahui hak dan kewajiban serta hukum di Hong Kong. Pada pengabdian, dalam rangka menjalin komunikasi dan saling berbagi ilmu serta menjadi sumber pengetahuan baru bagi PMI untuk mengetahui upaya penyelesaian suatu permasalahan yang dialami oleh PMI terkecuali hal yang menyangkut dengan keadministrasian seperti pelanggaran dokumen atau pelanggaran data ganda dan data personal, beda halnya dengan adanya pelanggaran terkait kontrak kerja, pelanggaran izin tinggal dan lain-lain, hal yang menyangkut informasi seputar hal tersebut sudah dapat diakses dengan mudah salah satunya di *website* imigrasi Hong Kong dan pihak KJRI juga responsif.

Dalam rangka pelaksanaan prinsip hukum internasional menyangkut MoU yang sudah dibuat oleh Indonesia dan Hong Kong, adanya permasalahan terkait dengan perbedaan data ganda, sejauh ini imigrasi Hong Kong memberikan keringan kepada PMI yang bermasalah dengan data mereka dengan mengikuti prosedur serta mengakui bersalah dan harus menggunakan data yang sekarang jika tidak maka konsekuensi harus siap ditanggung .

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong China melalui Jaminan sosial

Sebagaimana yang sudah dijelaskan di atas terkait dengan HAM, warga negara salah satunya ialah terkait dengan hak untuk mendapatkan pekerjaan, mengenai HAM tentang pekerjaan sejatinya juga sudah diatur dalam konstitusi, tepatnya Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Sutedi, 2009), realitanya tidak semua orang dapat mendapatkan pekerjaan, sebagaimana amanah konstitusi Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, untuk mewujudkan kehidupan yang layak.

Banyaknya pekerja tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja di dalam negeri, membuat sebagian masyarakat Indonesia memilih bekerja ke negeri orang. Selain posisi tawar pekerja dengan pemberi kerja yang tidak seimbang, juga rendahnya pendidikan yang ditempuh dan kebutuhan ekonomi yang semakin hari semakin meningkat menjadikan warga negara Indonesia memilih bekerja di luar PMI. Sejatinya para PMI yang bekerja di luar negeri juga memiliki HAM yang juga harus dilindungi oleh Negara Indonesia, maka dari itu para PMI yang bekerja di luar negeri juga perlu mendapatkan perlindungan hukum (Natalia, 2021).

Membahas perlindungan hukum sejatinya harus dilaksanakan oleh negara yang mendeklarasikan sebagai negara hukum, karena perlindungan hukum merupakan bagian dari perlindungan HAM. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum diinterpretasikan sebagai pengakuan dan perlindungan terhadap HAM (Agusmidah et al., 2020). Membahas perlindungan hukum tidak hanya bagi warga negara yang ada dilingkup teritorial suatu negara, tetapi meliputi warga negara yang ada di wilayah teritorial negara lain, terutama yang dimaksud perlindungan PMI yang bekerja di negara orang lain.

Perlindungan yang diberikan oleh negara PMI diberangkatkan ke negara penempatan, mencakup (Agusmidah et al., 2020):

1. Perlindungan sebelum PMI berangkat;
2. Perlindungan selama PMI bekerja di negara tujuan dan perlindungan bagi keluarga; dan

3. Perlindungan setelah PMI dan anggota keluarga.

Selain perlindungan hukum, PMI mempunyai hak-hak pekerja, menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja mencakup 3 (tiga) hal yaitu (Soepomo, 2003) :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu mencakup upah atau imbalan kerja sesuai dengan apa yang dikerjakan dan upah yang layak untuk pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarga;
2. Perlindungan sosial, yaitu usaha memberikan perlindungan sosial untuk pekerja atau jaminan sosial; dan
3. Perlindungan teknis, merupakan jenis perlindungan untuk melindungi pekerja dan bahaya dari pekerjaan yang dilakukan atau dapat dimaknai sebagai perlindungan keselamatan kerja.

Bekerja di luar negeri dipilih karena karena gaji yang relatif besar bagi masyarakat Indonesia, gaji inilah yang dapat menghidupi keluarga dan mengubah kondisi ekonomi masyarakat atau dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada kenyataannya para PMI yang bekerja ke luar negeri tidak hanya membawa dampak finansial bagi diri dan keluarga para PMI tetapi juga membawa dampak bagi negara (Fikri Halim, 2022). Hal ini dibuktikan dengan merilis data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), yang menyatakan bahwasannya setiap tahunnya PMI menyumbang devisa bagi negara sebesar Rp. 159,6 Triliun, devisa yang dihasilkan PMI ini merupakan urutan kedua setelah sektor migas dan angka ini lebih besar dari sektor pariwisata (BP2MI, 2022).

Berdasarkan data BP2MI di atas tentu saja kontribusi devisa yang diberikan oleh para PMI sangat luar biasa untuk negara, maka dari itu negara harus memberikan perhatian khusus terkait hak-hak para PMI di negara lain, mengingat bekerja di negara orang buka tanpa risiko, tetapi rawan terhadap pelanggaran HAM PMI, mengingat perbedaan bahasa, kebudayaan dan tuntutan etos kerja yang lebih ekstra, maka dari itu negara harus memberikan perhatian ekstra, khususnya untuk jaminan sosial bagi PMI (Larasati, 2018).

Jaminan sosial merupakan salah satu hak dari PMI yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh negara. UU No.18/2017, mendefinisikan, "*Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak*". Penjelasan pasal di atas dapat diartikan bahwa jaminan sosial yang dimaksudkan merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial guna menjamin HAM seluruh warga Negara Indonesia, sehingga tidak dapat dipungkiri para PMI yang bekerja di luar negeri juga berhak mendapat perlindungan sosial juga (Ayunda et al., 2021).

Prespektif HAM, jaminan sosial merupakan salah satu HAM PMI yang paling penting, khususnya yang berkaitan dengan akses kesehatan, karena seperti penjabaran di atas pentingnya jaminan sosial karena PMI bekerja di negeri orang tidak sedikit kemungkinan risiko yang membahayakan fisik, psikis ataupun kesehatan PMI apabila mengalami hal-hal buruk (Kosasi, 2020). Berkaitan dengan jaminan sosial, pemerintah dalam tataran yuridis sudah ada aturan payung hukum yang mengatur terkait jaminan sosial bagi PMI, yaitu Permenaker No. 18/2018. Pada Permenaker ini, menyediakan 3 (tiga) jenis program jaminan sosial untuk para calon PMI dan PMI, antara lain ada Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT).

Mengenai program jaminan sosial yang diatur dalam Permenaker No.18/2018, JKK dan JKM menjadi program jaminan sosial yang wajib atau para calon PMI yang akan bekerja ke luar negeri dan PMI wajib terdaftar dalam kepersertaan program JKK dan JKM, serta para calon PMI dan PMI juga dianjurkan dapat mengikuti program jaminan sosial JHT.

JKK dalam Pasal 1 Angka 8 Permenaker No. 18/2018 didefinisikan sebagai, “*Jaminan sosial yang selanjutnya disingkat sebagai JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayannya kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan lingkungan kerja*”. JKM dalam Pasal 1 Angka 9 Permenaker No.18/2018 didefinisikan sebagai, “*Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja*”. Sementara JHT dalam Pasal 1 Angka (10) Permenaker No.18/2018 didefinisikan sebagai, “*Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta selesai perjanjian kerja dan dikembalikan ke Indonesia, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap*”.

Berdasarkan definisi JKK, JKM dan JHT yang ada dalam Permenaker No.18/2018, dapat dimaknai setiap jenis program jaminan sosial yang diselenggarakan memiliki manfaat dan kegunaan yang berbeda atau sesuai dengan ketentuan Permenaker No. 18/2018. Sejatinya program jaminan sosial bagi PMI yang diselenggarakan oleh pemerintah yang termaktub dalam Permenaker No. 18/2018 merupakan representatif dari Pasal 28H Ayat (3) UUD 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat*”.

Pada hakikatnya pada yang termaktub dalam Pasal 28H Ayat (3) UUD dan Permenaker No.18/2018, terkait dengan perjanjian sosial merupakan sebuah upaya untuk mewujudkan jaminan sosial bagi PMI atau merupakan cita-cita ideal hukum atau tujuan hukum (*sollen*), tetapi ada kalanya apa yang dicita-citakan oleh hukum pada implementasinya di masyarakat tidak sesuai (*sein*) (Isdiyanto, 2018), seperti halnya pelaksanaan Pasal 28H Ayat (3) UUD dan Permenaker No.18/2018, yang ternyata tidak terlaksanaan dengan baik. Pertanyaan di atas dibuktikan dengan, merilis data dari laporan dari Dewan Jaminan Sosial Nasional menyatakan sebanyak 67,7% para PMI belum terdaftar menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan (CNNIndonesia, 2022).

Data yang dirilis di atas terkait dengan 67,7%, dapat dimaknai bahwa para PMI yang bekerja di luar negeri belum mendapatkan payung hukum terkait dengan jaminan sosial, tentunya sangat miris mengingat kontribusi devisa yang disumbangkan para PMI untuk negara dan peran PMI yang bekerja keluar negeri juga berdampak pada kurangnya angka pengangguran di dalam negeri.

Pada penulisan paper ini, penulis terfokus pada implementasi Permenaker RI No. 18/2018 di Negara Hong Kong China, dengan alasan karena sebagaimana data yang sudah dipaparkan di atas bahwa Hong Kong merupakan negara dengan peringkat pertama yang dituju oleh PMI, maka dari itu perlu adanya kajian terkait dengan implementasi Permenaker RI No. 18/2018 terkait dengan Jaminan Sosial Bagi PMI, berdasarkan data pengabdian yang dilakukan melalui penyuluhan hukum dan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan para PMI yang bekerja di Hong Kong.

Hong Kong dipandang sebagai sebagai negara yang memiliki sistem hukum ketenagakerjaan yang sangat baik di dunia, maka dari itu Hong Kong menjadi salah satu negara tujuan PMI terbesar ke-empat di dunia. Rata - rata para PMI yang bekerja di Hong Kong bekerja pada sektor rumah tangga atau yang dikenal *Hong Kong* sebagai *Foreign Domestic Helper* (FDH). Mengingat jumlah PMI di Hong Kong sangat besar dimana menempati posisi kedua buruh migran terbanyak setelah negara Filipina, peran Pemerintah Indonesia untuk ikut serta melindungi jaminan sosial yang menjadi hak PMI di Hong Kong (Larasati, 2018), namun realitanya masih ada beberapa kondisi dimana PMI di Hong Kong belum tersentuh penyelenggaraan jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan.

Permenaker No. 18 Tahun 2018 mengatur juga terkait dengan pendaftaran, dalam hal calon PMI belum terdaftar dalam program JKK dan JKM, pada pelaksanaan penempatan memfasilitasi pendaftaran program JKK dan JKM pada jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan. Berkaitan dengan pendaftaran apabila dilakukan oleh PMI di negara tujuan penempatan, BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama dengan atase ketenagakerjaan atau staf teknis ketenagakerjaan untuk mendukung penyelenggaraan atau proses pendaftaran kepersertaan. Jenis program jaminan sosial dan terkait proses pendaftaran yang dijabarkan di atas merupakan wujud perhatian negara kepada jaminan sosial secara tekstual.

Realitanya ternyata penyelenggaraan program jaminan sosial bagi PMI, khususnya yang bekerja di Hong Kong tidak sesuai yang diharapkan Permenaker Nomor 18 Tahun 2018. Adapun data yang diperoleh dari hasil pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang diselenggarakan oleh Universitas Ahmad Dahlan yang bermitra dengan PCIA Hong Kong, yang dihadiri oleh 49 (orang) PMI di Hong Kong dan pada saat kegiatan FGD yang diikuti 53 (orang), dari keterangan para PMI yang bekerja di Negara Hong Kong tersebut diperoleh data bahwa implementasi Permenaker No. 18/2018 dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi PMI belum berjalan efektif.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyuluhan hukum pengabdian skema internasional oleh dosen Universitas Ahmad Dahlan, yang mengusung tema “Penguatan Kesadaran Hukum Perlindungan PMI Sektor Informal Pada Penempatan di Hong Kong China dan Taiwan”, para PMI yang bekerja di Hong Kong mengungkapkan beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penyelenggaraan jaminan sosial oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Pada kesempatan penyuluhan hukum tersebut para PMI yang bekerja di Hong Kong menyatakan bahwa dalam relitasnya para PMI tidak menggunakan dan tidak mendaftar BPJS Ketenagakerjaan yang disediakan pemerintah Indonesia karena menurut mereka manfaat langsung kepesertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan kurang jelas, para PMI hanya diminta mendaftar tanpa diberikan fungsi dan kegunaan yang jelas. Salah satu fungsi yang kurang jelas ini juga dapat dilihat dari sisi BPJS Ketenagakerjaan tersebut tidak bisa diklaim di luar negeri atau dalam hal ini di Hong Kong. Selain itu para PMI mengeluhkan juga bahwa tidak terdapat kantor perwakilan BPJS Ketenagakerjaan di Hong Kong. Ketiadaan kantor perwakilan BPJS di Hong Kong dalam persepsi PMI akan menjadi kendala pada saat mereka berurusan terkait klaim atas jaminan sosial tersebut. Alasan PMI yang bekerja di Hong Kong tidak menggunakan

BPJS Ketenagakerjaan juga disebabkan karena para PMI telah merasa nyaman menggunakan asuransi yang disediakan oleh Negara Hong Kong untuk para PMI yang bekerja di Hong Kong karena lebih simpel dan mudah diakses oleh para PMI. Dengan kemudahan tersebut maka PMI cenderung memakai asuransi yang diberikan oleh majikan atau asuransi yang tersedia di Hong Kong.

Tabel 1. Jumlah PMI Hong Kong pada saat penyuluhan hukum dan FGD

No	Keterangan	Tempat	Jumlah
1.	Penyuluhan Hukum	<i>Zoom Meeting</i>	49
2.	FGD	<i>Zoom Meeting</i>	53



Gambar 1. Penyuluhan Hukum



Gambar 2. *Focus Group Discussion* (FGD)

Pada pengabdian sebelumnya yang dilakukan oleh Fakultas Teknologi Industri dan Fakultas Sastra, Budaya dan Komunikasi Universitas Ahmad Dahlan mengusung tema, “Penerapan Keamanan Siber dan Liteasi Digital di Media Sosial”, pengabdian ini lebih terfokus pada sosialisasi menghadapi era digitalisasi yang harus dimengerti oleh para PMI yang bekerja sama dengan PCIA Hong Kong, sedangkan pada pengabdian yang dilakukan oleh penulis merupakan pengabdian yang terfokus pada penyuluhan atau sosialisasi kesadaran hukum pagi PMI di Hong Kong, mengenai, perlindungan yang seharusnya oleh calon PMI maupun PMI, yang meliputi jaminan sosial untuk PMI, hak-hak PMI, dan data para PMI. Pada pengabdian ini bekerja sama dengan PCIA Hong Kong, sebelum kegiatan pengabdian ini dilakukan mitra (PCIA Hong Kong) berkontribusi aktif membantu membagikan atau memberitahukan kegiatan penyuluhan dan FGD kepada para PMI, setelah kegiatan pengabdian tersebut mitra membantu untuk membuat berita kegiatan atau hasil dari pengabdian yang dilakukan.

SIMPULAN

Keterbatasan lapangan pekerjaan membuat warga Negara Indonesia memilih bekerja ke luar negeri atau menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Kebanyakan PMI memilih bekerja di Negara tujuan Hong Kong hal ini berdasarkan data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Alasan PMI memilih bekerja di Negara Hong Kong karena diiming-imingi gaji yang cukup besar, sebenarnya bekerja di Hong Kong bukan tanpa risiko. Dalam rangka pelaksanaan Catur Dharma perguruan tinggi, Universitas Ahmad Dahlan melaksanakan pengabdian masyarakat skema internasional bermitra dengan PCIA Hong Kong. Pada pengabdian ini para dosen yang dilibatkan melakukan penyuluhan hukum mengenai hak-hak

para PMI yang bekerja di luar negeri, perlindungan PMI, identifikasi masalah yang dialami oleh para PMI selama bekerja di Hong Kong dan FGD. Berdasarkan pengabdian tersebut ternyata ditemui tidak sedikit problematika yang dialami oleh PMI penempatan di Hong Kong mulai belum terlindungi dengan jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan karena tidak ikut menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dengan adanya pengabdian skema internasional yang diselenggarakan oleh Universitas Ahmad Dahlan, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum para PMI terkait dengan perlindungan hukum PMI di luar negeri.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, terima kasih juga kepada PCIA Hong Kong, Pekerja Migran Indonesia penempatan di Hong Kong, dan terima kasih kepada para pihak yang berkontribusi atau terlibat dalam pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, A., Wijayanti, A., & Shalihah, F. (2020). *Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017*. Yayasan Al-Hayat.
- BBC News. (n.d.). *Cerita pekerja migran Indonesia di Hong Kong yang kena Covid di tengah lonjakan kasus: "Diintimidasi majikan" dan "ditelantarkan."*
- Bp2mi. (2019). *Statistik Perlindungan dan Penempatan*. Bp2mi. <https://www.bp2mi.go.id/statistik-penempatan>
- BP2MI. (2022). *Data Pekerja Migran Indonesia Periode Maret 2022*.
- Dewandaru, B., Rahmadi, A. N., & ... (2019). Pemanfaatan Remitansi Pekerja Migran Indonesia Serta Peran Usaha Pekerja Migran Indonesia Purna Untuk Pembangunan Desa Asal. *Warmadewa ...*
- DPR, M. (2021). *Pandemi, Gus Muhaimin: Negara Harus Hadir Atasi Persoalan Pekerja Migran*. Media DPR RI. <https://emedia.dpr.go.id/>
- Rahmawati, N., & Muntadliroh, M. (2020). Grup WhatsApp "Bantul in Hong Kong": Platform komunikasi pekerja migran Indonesia pada masa pandemi COVID-19 di Hong Kong (WhatsApp group Bantul in Hong *Jurnal Pekommas*.
- Ratihtiari, A. A. T., & Parsa, I. W. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. In *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*.
- Rizal, J. G. (2020). *Melihat Cara Hong Kong Kendalikan Virus Corona Tanpa Lockdown...*
- Susanti, H. D. R., & Putri, F. E. (2020). Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Konvensi dan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Fairness and Justice: Jurnal*

- Ilmiah Ilmu Hukum*, 18(1), 33–43.
- Tempo.co. (2022). *Melindungi Kesehatan Pekerja Migran di Tengah Pandemi Covid-19*. Tempo.Co. <https://dunia.tempo.co>
- Viva.co.id. (2020). *Virus Corona Covid-19, Susahnya TKI Dapatkan Masker di Hong Kong*.
- Agusmidah, A., Wijayanti, A., & Shalihah, F. (2020). *Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017*. Yayasan Al-Hayat.
- BBC News. (n.d.). *Cerita pekerja migran Indonesia di Hong Kong yang kena Covid di tengah lonjakan kasus: “Diintimidasi majikan” dan “ditelantarkan.”*
- Bp2mi. (2019). *Statistik Perlindungan dan Penempatan*. Bp2mi. <https://www.bp2mi.go.id/statistik-penempatan>
- BP2MI. (2022). *Data Pekerja Migran Indonesia Periode Maret 2022*.
- Dewandaru, B., Rahmadi, A. N., & ... (2019). Pemanfaatan Remitansi Pekerja Migran Indonesia Serta Peran Usaha Pekerja Migran Indonesia Purna Untuk Pembangunan Desa Asal. *Warmadewa ...*
- DPR, M. (2021). *Pandemi, Gus Muhaimin: Negara Harus Hadir Atasi Persoalan Pekerja Migran*. Media DPR RI. <https://emedia.dpr.go.id/>
- Rahmawati, N., & Muntadliroh, M. (2020). Grup WhatsApp “Bantul in Hong Kong”: Platform komunikasi pekerja migran Indonesia pada masa pandemi COVID-19 di Hong Kong (WhatsApp group Bantul in Hong *Jurnal Pekommas*.
- Ratihtiari, A. A. T., & Parsa, I. W. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. In *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*.
- Rizal, J. G. (2020). *Melihat Cara Hong Kong Kendalikan Virus Corona Tanpa Lockdown...*
- Susanti, H. D. R., & Putri, F. E. (2020). Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Konvensi dan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Fairness and Justice: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 18(1), 33–43.
- Tempo.co. (2022). *Melindungi Kesehatan Pekerja Migran di Tengah Pandemi Covid-19*. Tempo.Co. <https://dunia.tempo.co>
- Viva.co.id. (2020). *Virus Corona Covid-19, Susahnya TKI Dapatkan Masker di Hong Kong*.