



Peran Pemerintah Indonesia dan Taiwan dalam Menanggulangi Kasus Pekerja Migran Indonesia “Kaburan”

Rofi Aulia Rahman¹, Andi Agus Salim², Rizaldy Anggriawan³

¹Fakultas Hukum Universitas Surabaya, Surabaya, Indonesia

²Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

³Department Financial and Economic Law, Asia University, Taichung, Taiwan

✉ Corresponding Author: rofiauliarahman@staff.ubaya.ac.id

Info Artikel:

DOI: 10.25072/jwy.v5i1.414

Diterima: 22 Oktober 2020

| Disetujui: 26 Maret 2021

| Dipublikasikan: 31 Maret 2021

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui alasan yang melatarbelakangi pekerja migran Indonesia di Taiwan kabur dari pekerjaannya. Di sisi lain, penelitian ini juga menganalisis upaya Pemerintah Indonesia dan Taiwan untuk melindungi pekerja migran Indonesia kaburan. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan jenis yuridis normatif, menggunakan data primer dan sekunder, melalui pendekatan perundang-undangan. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara untuk mengkonfirmasi alasan pekerja migran Indonesia kaburan dan studi literatur, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mengakibatkan pekerja migran kabur, yaitu kondusifitas lingkungan kerja dan profesionalitas pekerja. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa upaya Pemerintah Indonesia dan Taiwan masih belum maksimal dalam mencegah dan menanggulangi kasus pekerja migran Indonesia kaburan di Taiwan sehingga membutuhkan upaya perlindungan yang jelas dalam menanggulangi kasus tersebut.

Kata Kunci:

Pekerja Migran Indonesia;
Pekerja Migran Kaburan;
Perlindungan Hukum.

Abstract

This research aims to find the reason behind why the Indonesian migrant workers runaways from their jobs, and the efforts of the Indonesian and Taiwan government to protect runaway Indonesian migrant workers and able to prevent and solve the case of runaway Indonesian migrant workers. This research is descriptive with juridical normative research by using primary and secondary data through statute approach. The interview technique used is to figure out and confirm the reason behind why the runaway Indonesian migrant worker did that and library research, the analyzed qualitatively. This research concluded that the efforts of Indonesia and Taiwan governments to tackle and prevent the case of runaway Indonesian migrant workers is still lacking, then, they need an empirical roadmap to mitigate such cases.

Keywords:

Indonesian Worker; Legal
Protection; Runaway
Migrant Worker.

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja Indonesia, atau lebih dikenal sebagai pekerja migran Indonesia (PMI) adalah salah satu penyumbang devisa negara terbesar. Pada tahun 2020, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mencatat uang masuk dari PMI sekitar 157,6 triliun rupiah.¹ Hal tersebut tak lepas dari begitu banyaknya PMI di luar negeri untuk bekerja. Tren tersebut terjadi disebabkan begitu sulitnya lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia, terlebih keterbatasan jenjang pendidikan sehingga sulit bersaing dengan para sarjana yang mencari pekerjaan. Dengan kata lain, para calon pekerja akhirnya memilih untuk bekerja di luar negeri, sekalipun sebagai pekerja kasar dan asisten rumah tangga. Selain itu, faktor yang mendorong para calon pekerja memilih bekerja di luar negeri disebabkan oleh besarnya gaji yang diterima oleh pekerja.² Tren tersebut memiliki nilai positif, karena mampu mengurangi pengangguran yang begitu besar di Indonesia.³ Badan Pusat Statistik

(BPS) mencatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2020 turun menjadi 4,99 persen. Angka ini lebih rendah dari dua tahun terakhir, yaitu 5,13 persen pada Februari 2018 dan 5,01 persen pada Februari 2019.⁴

Salah satu daerah tujuan para PMI adalah Taiwan.⁵ Meskipun Indonesia dan Taiwan tidak memiliki hubungan diplomatik, namun hubungan keduanya cukup baik, terutama di bidang ekonomi. Kedua negara memiliki hubungan yang erat dalam bidang ekonomi dan perdagangan. Selain itu, Indonesia merupakan salah satu negara penyumbang tenaga kerja asing terbesar di Taiwan.⁶ Fakta bahwa Taiwan merupakan salah satu negara dengan tingkat ekonomi yang sangat dinamis, yakni dengan pertumbuhan GDP dapat menyentuh angka 8% selama 3 dekade terakhir yang membuat mereka membutuhkan banyak pekerja migran untuk ditempatkan di banyak sektor, baik sebagai buruh pabrik, perawat panti jompo, asisten rumah tangga, dan sebagai perawat bagi orangtua yang

¹ Republika, "BP2MI: Pekerja Migran Sumbang Devisa Negara Rp 157,6 Triliun," 2020, <https://republika.co.id/berita/qk63y7383/zbp2mi-pekerja-migran-sumbang-devisa-negara-rp-1576-triliun>.

² Ali Maksum, Ching-lung Tsay, dan Ali Muhammad, "Indonesian Migrant Workers in Taiwan: The State Dilemma and People's Realities," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 24, No. 1 (January 12, 2021), <https://doi.org/10.22146/jsp.51303>, p. 80.

³ Hidayat, "Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan Dan Malaysia Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia" 8, No. 2 (Desember 2017), <http://dx.doi.org/10.30641/ham.2017.8.105-115>, hlm. 106.

⁴ Tempo, "Tingkat Pengangguran Terbuka Februari 2020 Turun Jadi 4,99 Persen," 2020, <https://bisnis.tempo.co/read/1338920/tingkat-pengangguran-terbuka-februari-2020-turun-jadi-499-persen/full&view=ok>, diakses 15 April 2021.

⁵ Anggaunitakiranantika, "Migrasi Internasional Pada Wanita di Kabupaten Tulungagung: Sebuah Konstruksi Sosial," *Jurnal Sospol* 3, No. 1 (2017), <https://doi.org/10.22219/sospol.v3i1.4399>, hlm. 28.

⁶ Ali Maksum, Ching-lung Tsay, dan Ali Muhammad, *loc. cit.*

masih ada, mengingat Taiwan telah tergolong sebagai *ageing-society*.⁷

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Anggaran, Akuntansi, dan Statistik Taiwan tahun 2019, terdapat 271.000 PMI yang bekerja di Taiwan.⁸ Hal tersebut berimplikasi pada banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi terhadap PMI. Berdasarkan data statistik Badan Imigrasi Taiwan, terdapat 24.176 pekerja atau sekitar 9.02% jumlah pekerja kabur dari total jumlah PMI yang berada di Taiwan. Secara rinci jumlah tersebut meliputi sekitar 20.000 pekerja wanita dan 4.000 pekerja pria.⁹ Pemerintah Taiwan memberikan label "PMI kaburan" ketika pekerja tersebut tidak kembali ke rumah majikan atau tempatnya bekerja selama 3 hari berturut-turut. Oleh karena itu, pihak imigrasi akan melakukan tindakan penyelidikan dan penyidikan, serta diproses sesuai hukum. Hukuman yang diberikan kepada PMI kaburan berupa denda sebesar 10.000 NTD atau setara dengan 5.000.000 IDR, dideportasi kembali ke Indonesia dengan menggunakan anggaran pribadi PMI, dan dilarang datang ke Taiwan minimal 3 tahun dan/atau sesuai waktu yang ditentukan.

Jumlah kasus yang banyak tersebut

menjadi kerugian tersendiri bagi pemerintah Indonesia dan Taiwan, karena selain rentan melakukan pelanggaran hukum, di satu sisi pemerintah mengalami kerugian pendapatan bagi negara karena maraknya PMI ilegal. Hal ini tentunya harus segera ditanggulangi oleh kedua negara (Indonesia dan Taiwan) untuk menyelesaikan masalah tersebut. Selain proses penyelesaian, kedua negara harus mampu membuat kebijakan yang mampu mencegah kejadian serupa yang mengakibatkan berbagai pelanggaran hukum sehingga citra buruk bagi Indonesia bisa diminimalisir, bahkan tidak terulang kembali.

Perlakuan Pemerintah Taiwan terhadap PMI bisa dikatakan cukup baik, karena Taiwan memiliki sistem hukum yang memadai serta sangat memperhatikan perlindungan hak asasi manusia setiap orang.¹⁰ Namun dalam hal PMI yang kabur, kadang kala disebabkan beberapa faktor, seperti lingkungan kerja tidak kondusif, sehingga menimbulkan perasaan untuk keluar dari pekerjaannya secara diam-diam dan kabur. Bisa juga karena memang niat jahat dari PMI itu sendiri sejak awal untuk melakukan tindakan

⁷ Rita Pawestri Setyaningsih, "Tenaga Kerja Indonesia dalam Konteks Masyarakat Taiwan yang Menua," *Jurnal Kajian Wilayah* 7, No. 2 (December 29, 2016), <https://doi.org/10.14203/jkw.v7i2.747>, hlm. 114.

⁸ Migranpos, "Jumlah PMI Di Taiwan Terbanyak Dibanding Pekerja Migran Asal Negara Lain," 2019, <http://migranpos.com/2019/06/04/jumlah-pmi-di-taiwan-terbanyak-dibanding-pekerja-migran-asal-negara-lain/>.

⁹ Jefferson Singgih, "Pekerja Kaburan Wajib Tahu 6 Langkah Ampuh Ini," 2019, <https://www.nihaoindo.com/6-hal-wajib-tahu-pmi-kaburan/>, diakses pada 20 Maret 2020.

¹⁰ Hidayat, *op.cit.*, hlm. 110-111.

yang tidak profesional atas pekerjaannya. PMI kaburan ini bisa menjadi awal dari segala bentuk tindak pidana, mulai dari pencurian, menjadi korban *human trafficking* atau perdagangan manusia, hingga eksploitasi layaknya perbudakan, dan dikategorikan menjadi kelompok rentan (*vulnerable group*). Ketika PMI dikategorikan sebagai kelompok rentan, secara otomatis kedua negara harus memberikan perhatian khusus terhadap kelompok tersebut, baik dalam fasilitas serta pemenuhan hak dan kewajiban.

Oleh karena itu, para *stakeholders* harus memiliki strategi yang ampuh untuk mengatasi kasus tersebut dan menanggulangi agar kejadian serupa bisa diminimalisir bahkan dihilangkan. Dalam hal ini, para pihak terkait bisa melakukan pendekatan secara hukum, yaitu bentuk kebijakan, pengawasan, dan bentuk kontrak yang transparan dan sesuai peraturan yang berlaku. Selain pendekatan hukum, bias juga dilakukan melalui pendekatan humanis, yaitu dengan memperhatikan aspek psikologi calon pekerja dengan cara penggemblengan dalam proses persiapan sebelum memberangkatkan calon pekerja ke negara tujuan. Pemerintah Taiwan juga harus memastikan bahwa para PMI yang akan bekerja di Taiwan mendapatkan perlakuan yang manusiawi

dari majikan atau perusahaan tempat bekerja dan mendapatkan hak-haknya sesuai kontrak yang telah diperjanjikan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Solechan, Tri Rahayu Utami, dan Muhammad Azhar hanya membahas terkait perlindungan PMI secara umum, yaitu bahwa salah satu terjadinya banyak pelanggaran PMI adalah karena minimnya tingkat pendidikan pekerja, maka pemerintah harus mendorong para pekerja agar memiliki tingkat pengetahuan yang baik dan peningkatan pendidikan kepada pekerja sebelum ditempatkan di negara tujuan mereka bekerja.¹¹ Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Titah dan I Wayan Parsa menjelaskan bahwa salah satu pencegahan agar tidak terjadinya *human trafficking* dari penyalahgunaan PMI, maka perlu dibentuk program desmigratif dengan memberikan penyuluhan-penyuluhan yang dilakukan di desa tempat tinggal pekerja sebelum dikirim ke negara tujuan.¹² Namun, dalam penelitian ini penulis lebih spesifik pada PMI kaburan di Taiwan dan menggunakan *first-hand data*, sehingga akan lebih akurat untuk disajikan dan akurasi dalam analisis data PMI kaburan karena didapatkan secara langsung dan terkonfirmasi, baik dari PMI di Taiwan, PMI kaburan, dan

¹¹ Solechan, Tri Rahayu Utami, dan Muhammad Azhar, "Upaya Meningkatkan Jaminan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia," *Administrative Law and Governance Journal* 3, No. 1 (March 5, 2020), <https://doi.org/10.14710/alj.v3i1.153-161>, hlm. 153-161.

¹² A. Titah Ratihtiari dan I Wayan Parsa, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri," *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, No. 7 (June 17, 2019), <https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i07.p02>, hlm. 9.

perwakilan Pemerintah Indonesia di Taiwan. Sedangkan, penelitian terdahulu yang sudah dilakukan sebelumnya tidak melalui tahap *interview* dalam mendapatkan data penelitian. Penelitian ini juga membahas terkait strategi kebijakan Pemerintah Taiwan dan Indonesia dalam mencegah terjadinya PMI Kaburan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui alasan yang melatarbelakangi pekerja migran Indonesia di Taiwan kabur dari pekerjaannya serta menganalisis upaya Pemerintah Indonesia dan Taiwan dalam menanggulangi, melindungi, dan mencegah PMI yang kabur dari pekerjaannya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), baik peraturan yang dimiliki oleh Indonesia dan Taiwan, seperti Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana digantikan oleh Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dan *Taiwan's Employment Service Act*.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara kepada PMI, PMI kaburan, dan perwakilan Pemerintah Indonesia di Taiwan guna mengkonfirmasi alasan dan akurasi data yang pasti mengenai PMI kaburan, serta studi pustaka untuk menganalisis dari aspek teoretis. Metode analisis dilakukan secara kualitatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Isu tentang kepadatan penduduk di Indonesia adalah masalah yang sangat fundamental dan harus segera ditangani. Secara garis besar setidaknya ada 5 sektor masalah kepadatan penduduk di Indonesia, yaitu menyangkut tingkat kelahiran, rasio kematian, angka migrasi, kualitas sumber daya manusia (SDM), dan isu penyerapan tenaga kerja.¹³ Jika diamati secara umum, faktanya, rasio perbandingan antara angka pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia di lapangan sangatlah jauh sekali. Hal inilah yang kemudian mengakibatkan ketidakseimbangan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, yang kemudian dampak terburuknya adalah angka pengangguran yang secara masif terus meningkat. Karena keterbatasan tersebut, sebagian tenaga kerja di Indonesia akhirnya kemudian mencoba untuk bekerja di luar negeri untuk mendapatkan kesempatan kerja serta

¹³ Nurvita Sari dan Adi Bhakti, "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pertumbuhan Penduduk dan Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Jambi," *Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan* 5, No. 1 (2016), hlm. 33-41.

pendapatan dan kehidupan yang lebih baik.

Secara garis besar, tuntutan ekonomi merupakan alasan mendasar yang menyebabkan banyaknya tenaga kerja di Indonesia bekerja ke luar negeri.¹⁴ Dalam memilih negara tujuan tempat bekerja, biasanya PMI cenderung memilih negara dengan standar upah yang tinggi dan biaya transportasi keberangkatan yang rendah. Dari sisi pemasukan negara, PMI telah berkontribusi besar terhadap nilai devisa yang diterima oleh Pemerintah Indonesia setiap tahunnya. Oleh karena itu, pemerintah berupaya untuk memberikan fasilitas kepada para PMI, sebagai contoh kerja sama antara Kementerian Transmigrasi dan Tenaga Kerja dengan BNI 46. Di antara hasil dari kerja sama tersebut adalah dengan memberikan kemudahan pinjaman, layanan deposito, jasa pengiriman, penukaran mata uang serta pelatihan, dan penyuluhan bagi PMI yang difasilitasi oleh BNI.¹⁵

Dalam konsep *push-pull theory* setidaknya menjelaskan alasan penyebab sebagian PMI termotivasi untuk bekerja di luar negeri.¹⁶ Berdasarkan teori ini,

ada empat faktor yang memotivasi masyarakat untuk bermigrasi, yaitu faktor yang terdapat di daerah asal (*push*), faktor yang terdapat di daerah tujuan (*pull*), faktor penghalang, dan faktor pribadi (*personal*).¹⁷ Dari empat faktor tersebut, faktor daerah tujuan dan daerah asal merupakan faktor yang paling fundamental bagi PMI, di samping faktor personal.

Selanjutnya, terdapat teori migrasi berantai, yaitu sebuah teori yang menjelaskan penyebab terjadinya fenomena migrasi, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia. Secara substantif, teori ini menjelaskan tentang motivasi seseorang untuk meninggalkan kampung halaman yang dihubungkan dengan keberadaan keluarga atau sahabat yang telah ada di negara tujuan. Dalam praktiknya, pekerja migran dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, hal ini sejalan dengan meningkatnya remitansi atau uang yang masuk dari luar negeri ke Indonesia sehingga menjadi cadangan devisa yang begitu melimpah. Namun di satu sisi, dengan meningkatnya PMI untuk bekerja di luar negeri, ada risiko yang dialami oleh

¹⁴ Eli Karlina, Muhamad Arif, dan Sodikin Sodikin, "Pengaruh Bekerja di Luar Negeri Terhadap Tingkat Ekonomi Dan Perceraian," *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal* 4, No. 1 (2017), <https://doi.org/10.15408/sd.v4i1.4342>, hlm. 54-60.

¹⁵ Singgih Susilo, "Beberapa Faktor yang Menentukan TKI dalam Memilih Negara Tujuan Sebagai Tempat Bekerja, Studi di Desa Aryojeding Kabupaten Tulungagung," *Jurnal Pendidikan Geografi* 21, No. 2 (June 30, 2016), <https://doi.org/10.17977/um017v21i22016p038>, hlm. 38.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Tio Prima Matondang, Heru Prastawa, dan Manik Mahachandra, "Pengaruh Faktor Push, Pull, dan Mooring Terhadap Keinginan Berpindah Pelanggan," *Industrial Engineering Online Journal* 8, No. 2 (April 22, 2019), hlm. 3.

Indonesia dan negara yang menerima PMI untuk bekerja di sana, yaitu masalah PMI kaburan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia, PMI didefinisikan sebagai warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Selanjutnya, dalam Pasal 6 ayat (2) dijabarkan kewajiban apa saja yang harus dipenuhi oleh PMI. Salah satu kewajiban yang fundamental bagi PMI adalah menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja. Faktanya, sangat disayangkan banyak sekali PMI yang melanggar perjanjian kerja dan kabur dari pekerjaannya karena faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini yang kemudian melatarbelakangi istilah “PMI kaburan” di antara pekerja imigran Indonesia.

Tercatat sampai tahun 2018, jumlah PMI yang kabur sebanyak 24.000 orang. Angka tersebut begitu besar dan hampir menyentuh angka 10% dari total PMI yang bekerja di Taiwan. Angka kasus PMI kabur tersebut tidak bisa dibiarkan begitu saja, karena mampu mempengaruhi pertumbuhan ekonomi kedua negara. Pengaruh tersebut berupa menurunnya tingkat produktivitas industri di Taiwan dan remitansi untuk

negara Indonesia. Terdapat beberapa poin yang hendak penulis jabarkan, di antaranya:

1. Bentuk transparansi

Persoalan mendasar dari pelanggaran hukum yang terjadi terhadap PMI adalah ketidakjelasan dan ketidakpahaman kontrak kerja yang ditawarkan kepada calon PMI. Biasanya, calon pekerja langsung tergiur dengan tawaran gaji yang besar secara verbal, namun berbeda ketika dituangkan dalam kontrak kerja. Begitu banyak potongan-potongan yang dilakukan oleh agensi dan para PMI menerima gaji tidak sesuai harapan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor PMI untuk kabur dari majikan dan mencari majikan baru tanpa melalui agensi.¹⁸ Peristiwa yang sama terjadi pada PMI yang bekerja di Malaysia. Mereka merasa kecewa karena PMI harus membayar untuk setiap alat-alat yang mereka gunakan. Klausul itu tercantum dalam kontrak kerjanya, namun karena ketidakpahaman PMI, mereka merasa kecewa dan dibohongi.¹⁹ Hal ini menjadi titik permasalahan yang mendasar, karena seharusnya masalah tersebut dapat diantisipasi sejak dini. Sedangkan, Pasal 6 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur bahwa PMI memiliki hak untuk memperoleh informasi yang

¹⁸ Pekerja Migran Indonesia A, Peran Pemerintah Indonesia dan Taiwan dalam Menanggulangi Kasus Pekerja Migran Indonesia Kaburan, diwawancarai oleh Rofi Aulia Rahman, 20 Februari 2020.

¹⁹ Pekerja Migran Indonesia B, Peran Pemerintah Indonesia dan Taiwan dalam Menanggulangi Kasus Pekerja Migran Indonesia Kaburan, diwawancarai oleh Rofi Aulia Rahman, 14 Mei 2020.

benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri. Lebih lanjut dijelaskan pada pasal undang-undang *a quo* yang menyatakan bahwa informasi tersebut diperoleh dari perwakilan Indonesia di negara tujuan penempatan, mitra usaha di negara tujuan penempatan, dan/atau calon pemberi kerja, baik perorangan atau badan usaha asing di negara tujuan penempatan. Pada Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur bahwa mitra usaha dan calon pemberi kerja harus terverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang sudah ditunjuk. Namun dengan kasus yang terus meningkat, penerapan UU *a quo* tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan permasalahan di atas, terdapat masalah transparansi terkait dengan kontrak kerja. Para agensi tidak mampu membuka selebar-lebarnya berbagai informasi yang terkait dengan kontrak kerja. Badan Bina Pelatihan dan Produktivitas Kerja Kementerian Ketenagakerjaan mencatat, 47,1% para tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri memiliki tingkat pendidikan yang rendah.²⁰ Dengan demikian, para calon PMI sangat rentan untuk ditipu terkait dengan isi kontrak kerja beserta

penjelasannya. Para *stakeholders* harus memberikan perhatian lebih terkait dengan isi kontrak yang begitu banyak dan rumit untuk dijelaskan dalam bahasa yang sederhana agar mampu dipahami oleh calon PMI.

2. Implementasi kontrak kerja

Dalam proses pelaksanaan kontrak kerja, masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Pelanggaran tersebut bisa timbul dari pekerja, agensi, atau majikan/perusahaan di mana PMI itu bekerja.²¹ Hal ini bisa dikategorikan sebagai *breach of contract* atau pelanggaran kontrak. Selain diatur di dalam kontrak kerja, bentuk-bentuk pelanggaran diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Taiwan beserta sanksi denda yang begitu besar bagi para pelanggarnya. Denda tersebut bisa mencapai 750.000 NTD. Melihat fakta banyaknya terjadi *breach of contract*, maka hal tersebut harus menjadi perhatian khusus para *stakeholder*, karena para PMI adalah kelompok rentan yang harus diperhatikan terhadap segala kondisi yang terjadi, khususnya proses hukum.

Ketidakhahaman hukum terkadang menjadi salah satu alasan mengapa para PMI memilih kabur sebagai jalan penyelesaian yang konkret, daripada diselesaikan sesuai kontrak dan hukum yang berlaku. Terlebih para PMI juga

²⁰ Republika, "47,1 Persen Tenaga Kerja Indonesia Lulusan SD Ke Bawah," 2016, <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/04/08/o5aqu4384-471-persen-tenaga-kerja-indonesia-lulusan-sd-ke-bawah>, diakses pada 12 Maret 2020.

²¹ Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia, Peran Pemerintah Indonesia dan Taiwan dalam Menanggulangi Kasus Pekerja Migran Indonesia Kaburan, diwawancarai oleh Rofi Aulia Rahman, 14 Mei 2020.

harus memahami regulasi dan kontrak kerja yang diatur berdasarkan hukum Taiwan yang jauh lebih sulit untuk dipahami. Pada titik ini, para agensi akan mengambil kesempatan sebesar-besarnya untuk meraup keuntungan dari uang yang dihasilkan oleh para PMI. Titik ini merupakan awal permasalahan yang menimbulkan masalah hukum seperti kabur dari majikan.²²

Permasalahan terkait kontrak kerja juga terjadi ketika para PMI harus memperpanjang kontrak kerja mereka setelah kontrak kerja selesai. Dalam rangka mempermudah para PMI, pemerintah mengadakan mekanisme baru dalam proses perpanjangan kontrak. Para PMI bisa memperpanjang kontrak kerja tanpa pulang ke Indonesia sebagaimana yang terjadi pada periode-periode sebelumnya. Hal ini tentu mempermudah para PMI sehingga diharapkan mengurangi pengeluaran biaya para PMI untuk perpanjangan kontrak mereka.

Namun, inisiasi ide yang sangat bermanfaat ini kemudian malah disalahgunakan oleh beberapa pihak untuk meraup pundi-pundi keuntungan yang lebih besar secara tidak sah. Faktanya, jika merujuk kepada peraturan yang berlaku, agensi tidak diperbolehkan untuk mengambil biaya ekstra kepada

PMI, di samping biaya pelayanan agensi yang setiap bulan diterima (*agency service*). Biaya pelayanan agensi bulanan sejumlah 1.500 NTD/bulan sepanjang waktu penempatan hingga maksimal tiga tahun. Di sisi lain, terdapat juga biaya legalisasi dokumen sejumlah 1.150 NTD, di mana 850 NTD digunakan untuk legalisasi perpanjangan kerja (PK) di Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) Taipei, dan sisanya 300 NTD diperuntukkan administrasi di Kementerian Ketenagakerjaan Taiwan.²³ Hal tersebut sesuai dengan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan (*Employment Service Act*) Taiwan, yang kemudian diperkuat dalam *Release Press Workforce Development Agency Ministry of Labor* Taiwan sebagaimana termaktub dalam Pengumuman Nomor 1255/KA/KDEI/XII/2017 mengenai Biaya PK di Taiwan dengan mekanisme tanpa pulang ke negara asal terlebih dahulu. Namun pada kenyataannya, masih terdapat banyak pungutan liar yang dilakukan oleh para agensi ketika para PMI melaksanakan perpanjangan kontrak kerja dengan mekanisme tanpa pulang terlebih dahulu ke negara asal. Tidak sedikit agensi yang berbuat curang dan menentukan biaya pengurusan yang memberatkan bagi PMI, di mana jumlahnya sangat bervariasi, antara

²² Pekerja Migran Indonesia B, *loc.cit.*

²³ KDEI, "Biaya Perpanjangan Perjanjian Kerja (PK) Di Taiwan, Dengan Mekanisme Tanpa Pulang," No. 1255/KA/KDEI/XII/2017 Pengumuman KDEI.

30.000 hingga 80.000 NTD.²⁴ Hal ini tentu sangat memberatkan bagi para PMI dan membutuhkan uluran tangan pemerintah untuk meringankan beban para PMI.

Permasalahan tersebut telah diterangkan secara langsung melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa PMI yang mengatakan bahwa banyak teman dan pekerja tersebut merasakan perlakuan yang tidak baik dari majikan, namun mereka mengalami kebingungan untuk mengganti majikan, sedangkan durasi kontrak bekerja masih relatif lama, sehingga hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa begitu banyak PMI kaburan terjadi di Taiwan.

3. Regulasi terkait kontrak kerja

Pembahasan mengenai tenaga kerja dalam peraturan perundang-undangan Indonesia telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Standar, Penandatanganan, dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia. Peraturan ini tidak hanya membahas terkait ketenagakerjaan dalam negeri saja, melainkan juga membahas isu terkait PMI yang bekerja di luar negeri. Sebagaimana disebutkan

dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dengan jelas memberikan perlindungan serta hak kebebasan kepada setiap tenaga kerja memilih untuk bekerja di mana pun, baik di dalam dan luar negeri sesuai dengan kompetensinya, serta melindungi setiap tenaga kerja dari perbuatan tidak adil dan/atau diskriminasi.²⁵ Terkait penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri, lebih rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Di samping itu, aturan mengenai perjanjian kerja juga diatur dalam peraturan yang sama. Perjanjian kerja merupakan perjanjian tertulis yang dilakukan antara pekerja migran dengan majikan yang berisi dan mengatur tentang syarat kerja serta hak dan kewajiban antara para pihak. Dalam menjalankan masing-masing hak dan kewajibannya, para pihak perlu merujuk kepada perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya. Di sisi lain, secara substantif peraturan-

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Nur Hidayati, "Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI)," *Jurnal Pengembangan Humaniora* 13, No. 3 (2013), hlm. 209.

peraturan tersebut dirasa telah cukup mengakomodir kepentingan para pihak dan juga menjadikannya *legal basis* untuk PMI yang bekerja di luar negeri. Namun, masalah yang timbul adalah dari proses penegakan hukum dengan masih adanya oknum-oknum, baik dari agen penyalur PMI dan majikan, serta masih lemahnya pengawasan pihak Pemerintah Taiwan terhadap para PMI yang bekerja di sana.

Mekanisme terlaksananya perjanjian kerja diawali dengan autentikasi *job order* oleh KDEI di Taipei yang dilakukan oleh agensi pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS). Tahap selanjutnya adalah penandatanganan perjanjian kerja oleh calon majikan. Di sisi lain, penandatanganan perjanjian kerja juga dilakukan oleh calon PMI di tempat di mana diselenggarakannya pembekalan akhir pemberangkatan. Proses penandatanganan perjanjian kerja oleh PMI disaksikan dan dihadiri pegawai dinas provinsi atau dinas kabupaten/kota. Masa berlaku perjanjian kerja antara majikan dan PMI adalah 2 (dua) tahun dan jangka waktu tersebut dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) tahun.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, merincikan bahwa perjanjian kerja setidaknya memuat beberapa poin penting, yaitu: a. Identitas pengguna (nama, nomor kartu identitas, pekerjaan,

alamat); b. Identitas PMI (nama, nomor paspor, nomor visa, nomor rekening di Indonesia, alamat di Indonesia); c. Jabatan dan jenis pekerjaan PMI; d. Hak dan kewajiban para pihak; e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi: jam kerja, upah/gaji, dan mekanisme pembayaran gaji, satu hari libur dalam satu minggu/kompensasi, waktu istirahat dan hak cuti, fasilitas akomodasi, rekening perbankan atas nama PMI di negara penempatan, akses komunikasi kepada keluarga di daerah asal, dan jaminan sosial atau nomor kepesertaan asuransi yang ditanggung oleh pengguna; f. Jangka waktu perjanjian kerja; dan g. Penyelesaian sengketa.

Tidak jauh berbeda dengan Indonesia, Pemerintah Taiwan juga turut andil dalam menyusun peraturan mengenai tenaga kerja, baik mengatur pekerja lokal maupun pekerja asing dari luar negeri. Salah satu peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah Taiwan, yaitu *Employment Service Act*. Dengan undang-undang *a quo*, diharapkan akan mengatasi berbagai permasalahan tenaga kerja asing di Taiwan. Selain melalui pendekatan undang-undang, Pemerintah Taiwan dan Indonesia juga sepakat untuk membuat *joint task force* (JTF) untuk memastikan perlindungan PMI di Taiwan dan bekerja sesuai aturan.²⁶ Berdasarkan *Article 73 paragraph (3) Employment Service Act* menyatakan:

²⁶ Okenews, "Tingkatkan Pelayanan TKI, JTF Indonesia-Taiwan Gelar Pertemuan 3 Bulanan," 2013, <https://nasional.okezone.com/read/2013/12/05/337/907476/tingkatkan-pelayanan-tki-jtf-indonesia-taiwan-gelar-pertemuan-3-bulanan>., diakses pada 15 Februari 2020.

“The employed foreign worker has been unjustifiably absent from his/her work and not in contact for three consecutive days or the employment has been terminated”

Secara eksplisit dalam pasal tersebut menegaskan bahwa dalam hal PMI meninggalkan pekerjaannya (*absent*) selama tiga hari berturut-turut, maka hubungan kerja antara pekerja dan majikan akan diputus. Di sisi lain, majikan dapat melaporkan pekerja tersebut kepada aparat berwenang sebagai PMI kaburan. Konsekuensi hukum lainnya adalah PMI yang sudah dikategorikan PMI kaburan tersebut bisa didenda dan dideportasi sehingga tidak bisa kembali ke Taiwan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut tentunya bukan hukuman yang ringan, selain kehilangan pekerjaan di Taiwan, ketika kembali ke Indonesia, para PMI yang telah dideportasi kemungkinan besar akan menjadi pengangguran, karena hilangnya pekerjaan. Dengan kata lain, PMI kaburan yang telah dideportasi akan meningkatkan persentase jumlah pengangguran di Indonesia. Hal ini tentu menjadi masalah baru bagi pemerintah dalam hal pengentasan kemiskinan dan pengangguran.

Selanjutnya, dengan berlakunya *Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*, maka segala jenis tindakan kejam dan tidak manusiawi yang ditujukan kepada PMI dianggap telah melanggar konvensi tersebut. Hingga saat ini, 58 negara di dunia yang telah

menyepakati dan meratifikasi konvensi tersebut, Indonesia merupakan salah satu *signatories* pada tahun 1998. Wujud dari ratifikasi Indonesia adalah dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 1998 tentang Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat Manusia. Hal ini juga diperkuat oleh ketentuan Pasal 7 *International Covenant on Civil and Political Rights* sebagaimana telah diratifikasi oleh Indonesia menjadi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil dan Politik), yang mengatur bahwa:

“Tidak seorang pun boleh dikenai penyiksaan, atau perlakuan atau hukuman yang kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabatnya, khususnya tidak seorang pun, tanpa persetujuannya secara sukarela dapat dijadikan eksperimen medis atau ilmiah.”

4. Sanksi bagi Pekerja, Penerima Kerja, dan Penyalur Pekerja

Berdasarkan *Employment Service Act*, sanksi bagi pekerja atau PMI kaburan bisa berupa denda 20.000 sampai dengan 750.000 NTD, dan akan ditempatkan ke ruangan detensi, setelah itu akan dideportasi ke Indonesia dan tidak boleh datang ke Taiwan minimal 3 tahun, dan/atau sesuai waktu yang telah ditentukan. Di sisi lain, semua hak yang didapatkan selama ini akan secara otomatis dicabut, seperti hak

mendapatkan pelayanan kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan.²⁷ Sanksi ini bisa dikategorikan cukup serius, dengan melihat jumlah denda yang diatur dalam peraturan tersebut. Peraturan Taiwan tersebut juga diharapkan mampu mencegah praktik perdagangan manusia atau *human trafficking* agar para agen, dan majikan lebih berhati-hati dalam menerima dan memperlakukan para PMI.²⁸

Sanksi denda serius tersebut tentunya menjadi beban yang berat untuk para PMI kaburan, majikan/perusahaan, dan para agensi. Namun tren pelanggaran masih terus eksis, salah satunya PMI Kaburan, total sebanyak 24.000 orang. Hal tersebut tentunya menjadi tanda tanya apakah penegakan hukum Taiwan telah efektif untuk mencegah hal tersebut tidak terjadi, apakah denda yang begitu besar juga mampu memberikan efek ketakutan dari para PMI agar tidak melanggar aturan? Tentunya dengan angka 24.000 maka denda bukanlah faktor penentu dalam mengurangi angka PMI kaburan. Bisa dikatakan bahwa penegakan hukum atau *law enforcement* masih begitu lemah, karena tidak menyentuh sampai dengan tingkat pengawasan antara agensi dan PMI.

Bagi majikan yang mempekerjakan PMI kaburan, maka majikan tersebut

akan dikenakan denda maksimal 750.000 NTD (Rp. 380.000.000) dan jika dalam kurun waktu 5 tahun mengulang kembali tindakan tersebut, sesuai dengan hukum yang berlaku akan dikenakan pidana penjara maksimal 3 tahun atau denda maksimal 1.200.000 NTD (Rp. 600.000.000). Sanksi yang diterapkan dari *Employment Services Act* Taiwan mencerminkan keseriusan Pemerintah Taiwan dalam menindak tegas para pelanggar praktik TKA di Taiwan, baik untuk PMI, agen, dan majikan/perusahaan.

5. Tindak lanjut dan penanganan pemerintah (Taiwan-Indonesia) terhadap PMI kaburan

Secara umum, penegakan hukum dan perlindungan hak-hak PMI kaburan sudah terlaksana dengan baik. Hal tersebut terbukti dengan fakta bahwa pada saat PMI kaburan memiliki masalah hukum, maka Pemerintah Taiwan akan memfasilitasi PMI kaburan tersebut dengan menyediakan penasihat hukum secara gratis untuk mendampingi proses penyelesaian hukumnya. Selain itu, PMI kaburan juga akan diberikan bantuan penerjemah oleh Pemerintah Taiwan yang akan mendampinginya dalam proses persidangan. Di sisi lain, agensi juga membantu untuk menyelesaikan masalah antara PMI dan majikan melalui

²⁷ Hidayat, *op.cit.*, hlm. 113.

²⁸ Paulus Rudolf Yuniarto, "Indonesian Migration Industry in Taiwan: Some Socio-Economic Implications and Improvement Challenges," *Jurnal Kajian Wilayah* 6, No. 1 (2016), hlm. 17-33.

mekanisme mediasi sebelum kasus tersebut masuk ke pengadilan.

Sangat disayangkan bahwa banyak PMI kaburan yang tidak dapat berbuat apa-apa karena tidak mengerti aturan untuk kembali ke Indonesia. Walaupun tetap akan dihukum denda, namun KDEI selalu menyediakan solusi terbaik untuk melayani dan memfasilitasi PMI kaburan agar dapat pulang kembali ke Indonesia. Sebagaimana dirilis oleh bidang imigrasi KDEI tahun 2019, bagi PMI kaburan yang ingin pulang ke Indonesia, namun tidak memiliki dokumen perjalanan, seperti paspor dan surat perjalanan laksana paspor (SPLP), maka PMI yang bersangkutan dapat melakukan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Menyerahkan diri dan membayar sejumlah uang kepada imigrasi Taiwan yang jumlahnya telah ditetapkan oleh Pemerintah Taiwan di wilayah tempat PMI kaburan tersebut menyerahkan diri;
- b. Untuk mendapatkan surat penyerahan diri dari imigrasi dan penerbit dokumen perjalanan, PMI kaburan harus melakukan registrasi ke biro imigrasi di Taipei. Semua dokumen terkait permohonan SPLP dan penyerahan diri harus dipastikan kelengkapannya serta telah dikirim oleh biro imigrasi Taiwan kepada KDEI Taipei.

- c. Mengambil foto dan sidik jari di kantor imigrasi KDEI Taipei setelah mendapatkan pemberitahuan dari imigrasi Taiwan mengenai pemberkasan;
- d. Pengambilan hasil foto dan sidik jari dilakukan dengan datang ke KDEI pada hari Senin hingga Jumat, jam 09.00 s.d. 15.00 dengan melampirkan fotokopi surat registrasi penyerahan diri dari kantor imigrasi Taiwan;
- e. Penerbitan SPLP tidak dipungut biaya apapun bagi PMI kaburan yang akan dipulangkan ke Indonesia oleh pihak imigrasi Taiwan; dan
- f. Proses penerbitan SPLP dilakukan dalam empat hari kerja terhitung sejak pengambilan foto dan sidik jari. SPLP akan dikirimkan ke kantor imigrasi yang meminta SPLP tersebut.²⁹

Terkait dengan program penyerahan diri, melalui situs resminya Badan Imigrasi Taiwan pada tahun 2019 telah merilis sebuah kebijakan mengenai penyerahan diri PMI kaburan. Program ini juga menjabarkan perlakuan yang berbeda antara PMI kaburan yang secara sukarela menyerahkan diri dan yang tertangkap oleh petugas imigrasi Taiwan. Lebih jelasnya, akan dirinci perbedaan perlakuan tersebut pada Tabel 1 dan Tabel 2.

²⁹ Jefferson Singgih, "Pekerja Kaburan Wajib Tahu 6 Langkah Ampuh Ini", *loc.cit.*

Tabel 1
Program Penyerahan Diri

Kategori	Tahan/Tidak	Denda	Masa <i>Blacklist</i>
PMI Kaburan	Tidak	2000 NTD	<p>Kaburan kurang dari 3 tahun, tidak di <i>blacklist</i>.</p> <p>Kaburan lebih dari 3 tahun, masa <i>blacklist</i> dikurangi setengah.</p> <p>Kaburan lebih dari 3 tahun dan melaporkan majikan ilegal dan agen kaburan. Setelah terbukti benar dan kasus diserahkan ke otoritas, akan dibebaskan dari masa <i>blacklist</i>.</p>
Non-kaburan (<i>overstay</i>)	Tidak	2000 NTD	<p><i>Overstay</i> kurang dari setahun, tidak di <i>blacklist</i>.</p> <p><i>Overstay</i> antara 1 sampai 3 tahun, periode larangan masuk Taiwan dikurangi setengah, tetapi melaporkan majikan ilegal dan agen kaburan, setelah terbukti benar dan kasus diserahkan ke otoritas, akan dibebaskan dari masa <i>blacklist</i>.</p> <p><i>Overstay</i> lebih dari 3 tahun. Periode larangan masuk dikurangi sepertiga. Tetapi melaporkan majikan dan agen kaburan, setelah bukti benar dan kasus diserahkan ke otoritas, periode larangan kembali ke Taiwan dikurangi setengah.</p>

Tabel 2
PMI Kaburan yang Tertangkap

Kategori	Ditahan/Tidak	Denda	Masa <i>Blacklist</i>
PMI Kaburan	Ditahan	10.000 NTD	<i>Blacklist</i> : diperberat 8 tahun tidak boleh masuk Taiwan
Non-kaburan (<i>overstay</i>)	Ditahan	Hanya <i>overstay</i> denda sesuai peraturan yang berlaku <i>Overstay</i> dan tertangkap di tempat kerja: didenda 10.000 NTD	Hanya <i>Overstay</i> : sesuai peraturan <i>Overstay</i> dan tertangkap di tempat kerja: dilarang kembali ke Taiwan dengan masa <i>blacklist</i> terlama selain itu ditambah masa <i>blacklist</i> karena bekerja secara ilegal.

Tujuan sebuah negara dapat dicapai salah satunya dengan dukungan pemerintah sebagai alat kelengkapan negara yang berfungsi untuk mengatur organisasi atau lembaga-lembaga negara. Oleh karena itu, sering kali dianggap sebagai wajah dari sebuah negara. Tugas, tanggung jawab, dan kewajiban pemerintah dalam rangka melakukan upaya perlindungan PMI termaktub dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang menyatakan bahwa:

- “1. Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada

ayat (1), Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

Selanjutnya, Pasal 6 menegaskan bahwa pemerintah juga bertanggung jawab atas perlindungan PMI di luar negeri. Pasal 7 menyebutkan secara spesifik pokok-pokok kewajiban pemerintah terhadap para PMI, yaitu:

“Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Pemerintah berkewajiban:

- a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI, baik yang berangkat melalui pelaksanaan penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;

-
- b. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
 - c. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
 - d. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
 - f. memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan”

Pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bagian ketujuh tentang perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi diatur dalam Pasal 33, bahwa pemerintah daerah dan pusat wajib memberikan perlindungan hukum kepada PMI, Pasal 34 menyatakan bahwa pemerintah daerah dan pusat wajib memberikan perlindungan sosial berupa pendidikan, peningkatan kualitas, sertifikasi. Selanjutnya, Pasal 35 menyatakan bahwa pemerintah daerah dan pusat wajib mengelola remitansi PMI dan memberikan edukasi keuangan dan kewirausahaan bagi PMI. Berdasarkan UU *a quo*, pemerintah adalah garda terdepan untuk melindungi PMI, khususnya yang bekerja di Taiwan, tidak terkecuali untuk PMI kaburan. Masifnya kasus PMI kaburan dan alasan yang telah disampaikan, maka secara tidak langsung pemerintah telah gagal untuk melindungi dan tidak menjalankan amanat dari undang-undang *a quo*.

D. SIMPULAN

Peningkatan jumlah PMI kaburan yang terjadi setiap tahun di Taiwan disebabkan beberapa faktor, yaitu pemahaman kontrak kerja yang kurang jelas bagi para calon PMI, adanya hak yang dilanggar dalam implementasi kontrak kerja, PMI memiliki niat dan tindakan tidak profesional, dan implementasi serta penegakan peraturan yang belum maksimal oleh Pemerintah Taiwan dan Indonesia untuk menangani dan mencegah PMI kaburan hingga akar permasalahan, sehingga perlu ada perumusan kebijakan implementatif mulai dari tingkat dasar perekrutan, penempatan, hingga pengawasan dan jaminan perlindungan. Dalam upayanya, Pemerintah Indonesia dan Taiwan telah berusaha untuk memberikan perlindungan yang maksimal terhadap para PMI agar tidak kabur dari tempat kerjanya melalui berbagai peraturan terkait dengan ketenagakerjaan di masing masing negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggaunitakiranantika. “Migrasi Internasional Pada Wanita di Kabupaten Tulungagung: Sebuah Konstruksi Sosial.” *Jurnal Sospol* 3, No. 1 (2017): 16. <https://doi.org/10.22219/sospol.v3i1.4399>.
- Hidayat. “Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Taiwan Dan Malaysia Dalam Perspektif Hak

-
- Asasi Manusia" 8, No. 2 (Desember 2017). <http://dx.doi.org/10.30641/ham.2017.8.105-115>.
- Hidayati, Nur. "Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI)." *Jurnal Pengembangan Humaniora* 13, No. 3 (2013): 6.
- Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia. Peran Pemerintah Indonesia dan Taiwan dalam Menanggulangi Kasus Pekerja Migran Indonesia Kaburan. Diwawancarai oleh Rofi Aulia Rahman, 14 Mei 2020.
- Karlina, Eli, Muhamad Arif, dan Sodikin. "Pengaruh Bekerja Di Luar Negeri Terhadap Tingkat Ekonomi Dan Perceraian." *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal* 4, No. 1 (2017). <https://doi.org/10.15408/sd.v4i1.4342>.
- KDEI. Biaya Perpanjangan Perjanjian Kerja (PK) di Taiwan, Dengan Mekanisme Tanpa Pulang, No. 1255/KA/KDEI/XII/2017 Pengumuman KDEI § (n.d.).
- Maksum, Ali, Ching-lung Tsay, dan Ali Muhammad. "Indonesian Migrant Workers in Taiwan: The State Dilemma and People's Realities." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 24, No. 1 (January 12, 2021): 80. <https://doi.org/10.22146/jsp.51303>.
- Matondang, Tio Prima, Heru Prastawa, dan Manik Mahachandra. "Pengaruh Faktor Push, Pull, dan Mooring Terhadap Keinginan Berpindah Pelanggan." *Industrial Engineering Online Journal* 8, No. 2 (April 22, 2019).
- Migranpos. "Jumlah PMI Di Taiwan Terbanyak Dibanding Pekerja Migran Asal Negara Lain," 2019. <http://migranpos.com/2019/06/04/jumlah-pmi-di-taiwan-terbanyak-dibanding-pekerja-migran-asal-negara-lain/>.
- Okenews. "Tingkatkan Pelayanan TKI, JTF Indonesia-Taiwan Gelar Pertemuan 3 Bulanan," 2013. <https://nasional.okezone.com/read/2013/12/05/337/907476/tingkatkan-pelayanan-tki-jtf-indonesia-taiwan-gelar-pertemuan-3-bulanan>.
- Pekerja Migran Indonesia A. Peran Pemerintah Indonesia dan Taiwan dalam Menanggulangi Kasus Pekerja Migran Indonesia Kaburan. Diwawancarai oleh Rofi Aulia Rahman, 20 Februari 2020.
- Pekerja Migran Indonesia B. Peran Pemerintah Indonesia dan Taiwan dalam Menanggulangi Kasus Pekerja Migran Indonesia Kaburan. Diwawancarai oleh Rofi Aulia Rahman, 14 Mei 2020.
-

-
- Ratihtiari, A. Titah, and I Wayan Parsa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7, No. 7 (June 17, 2019): 1. <https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i07.p02>.
- Republika. "47,1 Persen Tenaga Kerja Indonesia Lulusan SD Ke Bawah," 2016. <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/04/08/o5aqu4384-471-persen-tenaga-kerja-indonesia-lulusan-sd-ke-bawah>.
- _____. "BP2MI: Pekerja Migran Sumbang Devisa Negara Rp 157,6 Triliun," 2020. <https://republika.co.id/berita/qk63y7383/bp2mi-pekerja-migran-sumbang-devisa-negara-rp-1576-triliun>.
- Sari, Nurvita, dan Adi Bhakti. "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pertumbuhan Penduduk Dan Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Jambi." *Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan* 5, No. 1 (2016).
- Setyaningsih, Rita Pawestri. "Tenaga Kerja Indonesia dalam Konteks Masyarakat Taiwan yang Menua." *Jurnal Kajian Wilayah* 7, No. 2 (December 29, 2016): 113. <https://doi.org/10.14203/jkw.v7i2.747>.
- Singgih, Jefferson. "Pekerja Kaburan Wajib Tahu 6 Langkah Ampuh Ini," 2019. <https://www.nihaoindo.com/6-hal-wajib-tahu-pmi-kaburan/>.
- Solechan, Tri Rahayu Utami, and Muhammad Azhar. "Upaya Meningkatkan Jaminan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." *Administrative Law and Governance Journal* 3, No. 1 (March 5, 2020): 153–61. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i1.153-161>.
- Susilo, Singgih. "Beberapa Faktor Yang Menentukan Tki Dalam Memilih Negara Tujuan Sebagai Tempat Bekerja, Studi Di Desa Aryojeding Kabupaten Tulungagung." *Jurnal Pendidikan Geografi* 21, No. 2 (June 30, 2016): 38–46. <https://doi.org/10.17977/um017v21i22016p038>.
- Tempo. "Tingkat Pengangguran Terbuka Februari 2020 Turun Jadi 4,99 Persen," 2020. <https://bisnis.tempo.co/read/1338920/tingkat-pengangguran-terbuka-februari-2020-turun-jadi-499-persen/full&view=ok>.
- Yuniarto, Paulus Rudolf. "Indonesian Migration Industry in Taiwan: Some Socio-Economic Implications and Improvement Challenges." *Jurnal Kajian Wilayah* 6, No. 1 (2016).
-