

# **PENOLAKAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI MALAYSIA: KASUS EKSPLOITASI KESEJAHTERAAN**

*Kevin Fausta Zahran<sup>1</sup>, Rini Fidiyani<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang*

*First Author Email: [kevinfaustazahran@students.unnes.ac.id](mailto:kevinfaustazahran@students.unnes.ac.id)*

<sup>2</sup> *Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang*

*First Author Email: [rinif@mail.unnes.ac.id](mailto:rinif@mail.unnes.ac.id)*

---

## **Abstrak**

*Fenomena penolakan Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk bekerja di Malaysia semakin mencuat, terutama akibat kontinuitas eksploitasi terhadap kesejahteraan pekerja yang senantiasa terjadi beberapa tahun terakhir. Fenomena ini dipicu oleh perlakuan tidak manusiawi terhadap PMI, termasuk tindak kekerasan, hak-hak pekerja yang diabaikan, dan lingkungan kerja yang tidak aman. Penulisan ini bertujuan, pertama, mengidentifikasi bentuk-bentuk eksploitasi kesejahteraan yang dialami oleh PMI di Malaysia dan menjadi faktor utama penolakan PMI bekerja di negara Malaysia. Kedua, menganalisis negara alternatif yang lebih sering dipilih oleh PMI sebagai tujuan bekerja. Metode yang digunakan ialah kualitatif dengan jenis penelitian yuridis-empiris, yang dianalisis dari berbagai kasus dan data yang memiliki kredibilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama penyebab penolakan PMI bekerja di Malaysia atas dasar pengalaman buruk, meliputi ketidakpastian atas hak memperoleh upah, kekerasan fisik dan seksual, serta overtime bekerja. PMI lebih memilih negara, seperti Taiwan dan Hong Kong yang menjadi alternatif pilihan dalam mencari kondisi kerja yang lebih manusiawi. Preferensi negara tersebut didasari pula oleh teori kepastian hukum dari Gustav Radbruch. Simpulan dari penelitian, bahwa eksploitasi yang dialami PMI di Malaysia dapat ditinjau menggunakan teori kekerasan dari John Galtung. Dengan memahami fenomena secara menyeluruh, maka diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan PMI di luar negeri pada masa mendatang.*

**Kata Kunci:** *Fenomena, Penolakan, Pekerja Migran, Kasus, Eksploitasi*

## I. Pendahuluan

Pekerja Migran Indonesia (PMI) memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian nasional melalui remitansi yang dikirimkan, yaitu dengan persentase hampir 10% dari total devisa negara.<sup>1</sup> Negara di Kawasan Asia Tenggara yang dahulu menjadi pilihan utama bagi PMI, yaitu Malaysia. Namun, eksistensi fenomena eksploitasi terhadap kesejahteraan PMI di Malaysia, berakibat pada peningkatan jumlah PMI yang enggan memilih kembali Malaysia sebagai tempat bekerja.

Menurut buku yang berjudul “Eksploitasi Tenaga Kerja” hasil karya Nuryansyah Irawan, eksploitasi tenaga kerja didefinisikan sebagai bentuk penindasan terhadap pekerja yang mengakibatkan hilangnya hak-hak dasar mereka, termasuk hak atas kesejahteraan fisik, mental, dan ekonomi.<sup>2</sup> Langkah Pemerintah Indonesia untuk melindungi PMI dari eksploitasi yaitu dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).<sup>3</sup>

Implementasi dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMI belum sepenuhnya efektif, sebab permasalahan eksploitasi PMI di Malaysia tidak sepenuhnya berakhir. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaduan yang selalu diterima oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dari PMI di Malaysia tentang terjadinya eksploitasi kesejahteraan pekerja. Dalam rangka untuk mengetahui aduan PMI yang bekerja di Malaysia dalam beberapa tahun terakhir, maka dapat dicermati tabel di bawah ini.

No.	Tahun	Jumlah Aduan	Aduan Terbanyak PMI di Malaysia
1.	2021	403	Upah yang Tertunda
2.	2022	451	Upah yang Tertunda
3.	2023	381	Permohonan Pemulangan, dikarenakan Eksploitasi
4.	2024	424	Permohonan Pemulangan, dikarenakan Eksploitasi

**Tabel 1.** Data Jumlah dan Kasus Aduan Terbanyak PMI di Malaysia Tahun 2021 - 2024  
(Sumber: Olah Data BP2MI)

Berdasarkan tabel di atas, aduan dari PMI yang bekerja di Malaysia bersifat fluktuatif. Pada tahun 2021 terdapat 403 aduan dan tahun 2022 sejumlah 451 aduan, dengan pengaduan terbanyak seputar upah yang

<sup>1</sup> Rahmawati, Vika Septi, Raniah Salsabila, Qisha Quarina, and Muhammad Putra. “Labor Economics: Pekerja Migran Indonesia: Problematika Pahlawan Devisa Negara.” *Kajian* 6, (2024): 1-19.

<sup>2</sup> Irawan, Nuryansyah. *Eksploitasi Tenaga Kerja: Dinamika dan Perlindungan Hukum Rangkap Jabatan dalam Konteks Perusahaan Group*. (Yogyakarta: Deepublish, 2024). 36

<sup>3</sup> Utama, Agung Prija. “Sekuritisasi PMI Domestic Worker di Malaysia Tahun 2017-2020.” *Global Mind* 4, no. 2 (2022): 43-60.

tertunda. Pada tahun 2023 terdapat 381 aduan dan tahun 2024 sebanyak 424 aduan, dengan aduan terbanyak tentang permohonan pemulangan dari PMI yang bekerja di Malaysia, sebab menjadi korban eksploitasi. Aduan yang masuk dari PMI tersebut menunjukkan telah terjadi bentuk-bentuk eksploitasi terhadap kesejahteraan PMI di Malaysia.

Pemerintah Indonesia lalu menindaklanjuti dengan dibentuknya *Memorandum of Understanding (MoU)* antara Pemerintah Indonesia dan Malaysia tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia. *MoU* ini seharusnya menjadi acuan guna memecahkan persoalan perlindungan PMI di Malaysia. Namun, menurut Jurnalis Kompas Mahdi Muhammad, melalui berita Kompas Indonesia yang diterbitkan tahun 2022, menyatakan bahwa PMI merasa *MoU* tersebut masih belum cukup dalam menjamin, baik keselamatan maupun kesejahteraan mereka di negara Malaysia.<sup>4</sup>

Tiga bulan setelah dilakukan penandatanganan *MoU*, negara Malaysia melanggar nota kesepahaman tenaga kerja yang telah disepakati oleh kedua negara.<sup>5</sup> Pemerintah Indonesia lalu memutuskan untuk menghentikan sementara penempatan PMI ke Malaysia mulai 13 Juli 2022. Keputusan itu membuahkan hasil untuk sementara waktu, di mana persentase kasus eksploitasi terhadap kesejahteraan PMI di Malaysia mulai menurun.

Kasus eksploitasi terhadap PMI yang telah menurun tidak berlangsung lama. Pada saat Indonesia kembali mulai menempatkan PMI ke Malaysia di akhir tahun 2022, kasus ini muncul kembali dari tahun ke tahun terakhir, hal ini dapat dicermati dari tabel di bawah ini.

Tahun	Jenis Kasus	Deskripsi Kasus
2022	Upah yang Tertunda	Seorang PMI di Malaysia mengalami eksploitasi dalam bentuk upah yang tidak dibayar oleh majikan.
2023	Kekerasan Fisik dan Seksual	Seorang PMI asal Sumatera Utara yang bekerja di Malaysia, mengalami kekerasan fisik dan seksual.
2023	<i>Overtime</i> Bekerja	Seorang PMI di Malaysia yang bekerja pada sektor informal, bekerja melebihi batas waktu dan tidak diberikan kompensasi yang layak.

**Tabel 2.** Kasus Eksploitasi PMI di Negara Malaysia

Kasus eksploitasi pada tabel tersebut merupakan beberapa kasus dari meluasnya fenomena eksploitasi terhadap kesejahteraan PMI di Malaysia. Permasalahan yang terus dihadapi oleh PMI dapat terjadi sebab adanya kelemahan dalam pengawasan dan perlindungan hukum di negara penerima, yaitu Malaysia.

<sup>4</sup> Muhammad, Mahdi. "Pekerja Migran Punya Peran Signifikan di Malaysia." Kompas.id, (29 Desember 2022). <https://www.kompas.id/baca/internasional/2022/12/29/pekerja-migran-punya-peran-signifikan-di-malaysia>.

<sup>5</sup> Irawan, Astriyani, Arman Anwar, and Dyah Ridhul Airin Daties. "Kekuatan Hukum Memorandum of Understanding Bagi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." *PATTIMURA Law Study Review* 1, no. 1 (2023): 12-20.

Berdasarkan data yang dipublikasikan dari Pusat Data dan Informasi Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia terkait Laporan Publikasi Data PMI bulan Januari 2025, menyatakan bahwa pengaduan Pekerja Migran Indonesia (PMI) terbanyak ialah dari negara Malaysia.<sup>6</sup> Pengaduan terbanyak salah satunya disebabkan eksploitasi kesejahteraan atas kasus upah yang tertunda dan/atau belum diberikan oleh majikan. Fenomena ini menunjukkan meskipun Malaysia menjadi salah satu negara tujuan PMI, tetapi kondisi ini berpotensi menimbulkan dampak pada preferensi CPMI dalam menentukan negara tempat bekerja.

Fenomena ini berimplikasi lebih luas terhadap perekonomian. Bagi PMI, eksploitasi dalam bentuk upah yang tertunda, kekerasan fisik dan seksual, beserta *overtime* menyebabkan ketidakstabilan finansial dan psikologis.<sup>7</sup> PMI yang menjadi korban eksploitasi tidak jarang mengalami tekanan mental akibat perlakuan buruk yang diterima, sementara sebagian lainnya terpaksa ingin dipulangkan kembali ke Indonesia tanpa tabungan atau hasil kerja yang memadai. Tujuan utama para PMI untuk meningkatkan taraf hidup keluarga akhirnya tidak tercapai dan memperburuk kondisi ekonomi rumah tangga mereka.

Peningkatan *awareness* PMI akan risiko kerja di Malaysia berakibat pada PMI yang mulai mencari negara alternatif, yaitu menawarkan kondisi kerja yang lebih baik dan perlindungan hukum lebih kuat. Negara Kawasan Asia seperti, Taiwan, Hong Kong, dan Singapura menjadi pilihan utama bagi PMI, sebab memiliki regulasi ketenagakerjaan yang lebih jelas dan perlindungan hukum yang efektif dibandingkan Malaysia. Pergeseran preferensi ini menunjukkan bahwa faktor keselamatan dan kesejahteraan hidup menjadi pertimbangan utama bagi PMI dalam menentukan negara tujuan bekerja.

Urgensi dari penelitian ini ialah guna menganalisis bentuk eksploitasi kesejahteraan yang dialami oleh PMI di Malaysia, serta memahami faktor-faktor yang menyebabkan mereka menolak bekerja di negara tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi negara-negara yang lebih sering dipilih oleh PMI sebagai tujuan kerja alternatif. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut: (i) Bentuk eksploitasi kesejahteraan pekerja apa saja yang menyebabkan terjadinya fenomena penolakan Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk bekerja di negara Malaysia? dan (ii) Negara mana yang cenderung dipilih oleh pekerja migran Indonesia untuk bekerja selain di negara Malaysia?

## II. Metode Penelitian

### a. Pendekatan Penelitian

---

<sup>6</sup> Indonesia, Badan Pelindungan Pekerja Migran. "Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia: Januari 2025." [bp2mi.go.id](https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-januari-2025), (05 Februari 2025). <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-januari-2025>.

<sup>7</sup> Fitri, Anggi Rachma Zakia, and Heru Sugiyono. "Strategi Penanganan Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Kontrak Kerja." *Jurnal USM Law Review* 6, no. 3 (2023): 972-987.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, mengingat fenomena penolakan PMI bekerja di Malaysia akibat dari eksploitasi memiliki dampak yang kompleks bagi PMI maupun pemerintah. Metode ini dipilih sebab mampu menggambarkan realitas sosial yang dihadapi PMI di Malaysia secara holistik, termasuk dampak terhadap kondisi sosial, ekonomi, serta implementasi hukum masyarakat.

**b. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis-empiris, yaitu penelitian yang mengacu pada kajian hukum sebagai konseptual perilaku nyata (*actual behavior*) dalam hubungan sosial masyarakat. Penelitian ini menguraikan bagaimana hukum bekerja selaras dengan norma, asas, dan prinsip hukum yang berlaku, serta bagaimana implementasinya dalam praktik.<sup>8</sup>

**c. Teknik Pengumpulan Data**

**1. Observasi**

Observasi dilakukan dengan berinteraksi dan mengamati secara langsung kondisi Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang menjadi korban dan telah kembali ke Indonesia. Pengamatan ini bertujuan guna memahami situasi mereka selama bekerja di Malaysia, khususnya bentuk eksploitasi yang dialami.

**2. Wawancara Terstruktur**

Data primer diperoleh langsung dari narasumber, yaitu Calon dan/atau Pekerja Migran Indonesia (CPMI dan/atau PMI), Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI), serta lembaga pemerintah terkait, yaitu Dinas Tenaga Kerja.

**3. Studi Pustaka**

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan, meliputi a) bahan hukum primer; b) bahan hukum sekunder; c) bahan hukum tersier dan/atau sumber lain yang mendukung.<sup>9</sup>

**d. Verifikasi Data**

Data yang diperoleh dari observasi dan wawancara terstruktur akan diverifikasi melalui pencocokan dengan dokumen pendukung, seperti laporan kasus, berita kredibel, dan catatan resmi Dinas Tenaga Kerja. Verifikasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang diberikan narasumber sesuai dengan fakta yang ada di lapangan.

**e. Validasi Data**

Validasi dilakukan dengan menggunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan data dari berbagai narasumber. Teknik ini bertujuan untuk mengelaborasi berbagai sumber, seperti laporan resmi dari

---

<sup>8</sup> Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Cet. ke-4. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990): 34.

<sup>9</sup> Moleong, Lexy. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. PT Remaja Rosdakarya. (2016). 155.

BP3MI, pemberitaan media, dan kesaksian langsung PMI yang mengalami eksploitasi, lembaga pemerintah terkait, serta data kepustakaan. Konfirmasi ulang kepada narasumber juga dilakukan untuk menghindari kesalahan interpretasi data dan memperoleh kesimpulan yang akurat.

**f. Teknik Analisis Data**

Setelah data dikumpulkan melalui observasi, wawancara terstruktur, dan studi pustaka, akan dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**1. Reduksi Data**

Proses seleksi terhadap data mentah untuk menyaring informasi yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu bentuk eksploitasi yang dialami PMI dan kecenderungan pemilihan negara tujuan alternatif.

**2. Penyajian Data**

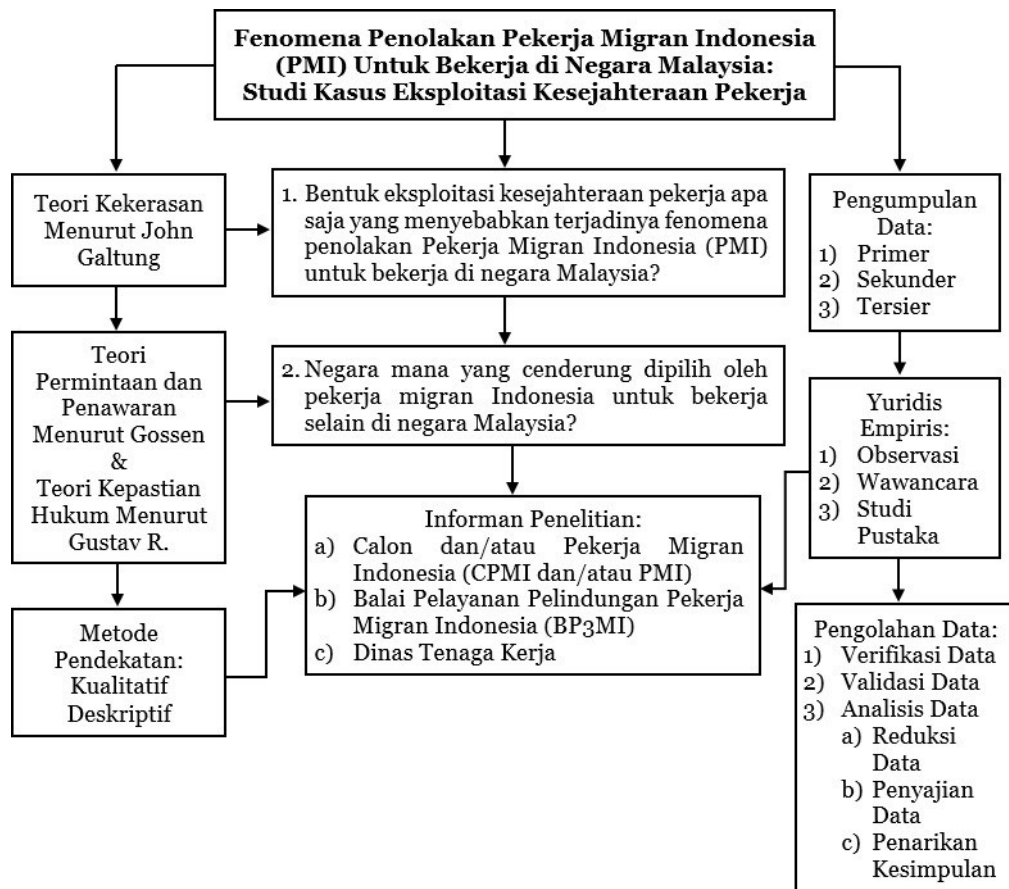
Data yang telah direduksi disusun dalam bentuk naratif, tabel, atau kutipan langsung untuk memudahkan pembaca memahami temuan utama dari penelitian.

**3. Penarikan Kesimpulan**

Data yang telah disajikan, lalu ditarik simpulan oleh peneliti mengenai pola eksploitasi yang terjadi dan alasan PMI menolak bekerja di Malaysia serta beralih ke negara lain. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif terkait bentuk eksploitasi yang terjadi, efektivitas regulasi yang ada, serta dampaknya terhadap PMI dan perekonomian Indonesia.

Berdasarkan uraian penjelasan tentang metode penelitian di atas, guna memberikan pemahaman yang lebih rinci mengenai kerangka berpikir yang digunakan, maka disajikan bagan sebagai berikut:





**Bagan 1.** Kerangka Berpikir Penelitian

Skema di atas menunjukkan kerangka berpikir dalam penelitian yang didasarkan pada teori kekerasan menurut John Galtung, guna menganalisis eksploitasi terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI). Preferensi negara PMI saat ini pun beragam dan hal ini didasarkan pada teori permintaan dan penawaran menurut Gossen, serta teori kepastian hukum menurut Gustav Radbruch. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode yuridis-empiris. Data lalu dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi pustaka dari informan seperti, CPMI/PMI, BP3MI, dan Dinas Tenaga Kerja, beserta sumber data sekunder dan tersier. Data lalu diverifikasi, divalidasi melalui triangulasi sumber, dan dianalisis hingga penarikan kesimpulan yang menggambarkan bentuk eksploitasi, beserta alasan penolakan PMI untuk bekerja di Malaysia.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### 1. *Bentuk Eksploitasi Kesejahteraan Pekerja sebagai Penyebab Terjadinya Fenomena Penolakan Pekerja Migran Indonesia Bekerja di Negara Malaysia*

Pemerintah Indonesia masih melaksanakan agenda pentingnya terkait penempatan PMI ke luar negeri hingga saat ini. Langkah

pemerintah tersebut dapat dikatakan sebagai salah satu solusi dalam upaya mengentaskan kemiskinan, mengurangi pengangguran, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.<sup>10</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, mendefinisikan bahwa PMI merupakan warga negara Indonesia yang akan, sedang, dan/atau sudah melakukan pekerjaan yang memenuhi persyaratan dengan pula menerima upah di luar wilayah Indonesia.

Peran penting yang dimiliki PMI dalam perekonomian nasional dibarengi pula dengan berbagai tantangan yang membahayakan kesejahteraan hidup mereka, salah satunya tindakan eksploitatif.<sup>11</sup> Mereka kerap berada di situasi terdesak dan berpotensi menjadi korban berbagai bentuk eksploitasi. PMI terutama di negara Malaysia seringkali tidak diperlakukan dan/atau dilindungi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.<sup>12</sup>

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia telah menerapkan konsep integratif holistik dalam memberikan perlindungan kepada PMI di luar negeri, termasuk Malaysia. Perlindungan tersebut diberikan kepada CPMI dan/atau PMI beserta keluarga, guna menjamin keseluruhan pemenuhan haknya mulai dari tahap pra-keberangkatan, saat bekerja di luar negeri, hingga kepulangan PMI ke Indonesia.<sup>13</sup> Namun, implementasi dari UU PPMI belum sepenuhnya mampu berkontributif dalam menangani eksploitasi di Malaysia. Ketidakseimbangan status yang dimiliki majikan dan pekerja migran Indonesia menjadi salah satu faktor ketenagakerjaan yang menimbulkan pelanggaran hak, seperti terjadinya eksploitasi.<sup>14</sup>

Dikutip dari beberapa sumber berita, bahwa terdapat banyak kasus eksploitasi terhadap kesejahteraan PMI di Malaysia. Kasus yang paling banyak terjadi dan menimpa PMI di Malaysia, dapat diamati seksama dari tabel di bawah ini.

---

<sup>10</sup> Dewi, Ni Kadek Sintia, Desak Gde Dwi Arini, and Luh Putu Suryani. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri." *Jurnal Analogi Hukum* 3, no. 1 (2021): 37-41.

<sup>11</sup> Tohawi, Agus, Miyaskur Miyaskur, Dewi Ulfa Lailatul Fitria, Triyo Ambodo, and Juni Iswanto. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Migran Indonesia: Tantangan dan Strategi Implikasinya." *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences* 5, no. 4 (2024): 2117-2130.

<sup>12</sup> Yadila, Natasya, Christopher Elia Julio, Dika Hikmah Wicaksana, and Laras Medina Pranitiaz. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 3 (2024).

<sup>13</sup> Waluyo, Waluyo, and Dona Budi Kharisma. "Optimalisasi Peran Pemerintah Desa Dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 12, no. 1 (2023).

<sup>14</sup> Kusumawati, Mustika Prabaningrum, and Ahmad Khairun Hamrany. "The Exploitation of Indonesian Migrant Workers When Abroad." *KnE Social Sciences* (2023): 307-313.



No.	Kasus	Isi Kasus
1.	Upah yang Tertunda (2021)	Kasus YK, PMI di Malaysia asal Jawa Barat yang upahnya tidak dibayarkan selama 7,5 tahun. YK juga diperlakukan secara tidak manusiawi.
2.	Kekerasan Fisik dan Seksual (2022)	Kasus Lina, ART asal Sumatera Utara, yang mengalami penyiksaan dan pemerkosaan selama hampir tiga tahun di Malaysia.
3.	<i>Overtime</i> dalam Bekerja (2023)	Kasus Ida, ART asal Jawa Tengah, yang bekerja di Malaysia dengan aturan jam kerja yang melebihi ketentuan dan tidak diberikan kompensasi.

**Tabel 3.** Kasus Eksploitasi PMI di Malaysia

Berdasarkan tabel di atas, terdapat tiga bentuk eksploitasi yang cukup sering dialami oleh PMI di Malaysia, meliputi tertundanya pembayaran upah, kekerasan fisik dan seksual, *overtime* dalam bekerja. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan pelanggaran hak-hak dasar pekerja, tetapi menunjukkan pula lemahnya sistem perlindungan hukum bagi PMI di Malaysia. Detail kasus pada tabel di atas, dapat diamati dari pembahasan di bawah ini.

1. Kasus PMI di Malaysia yang Upahnya Tertunda

Dilansir dari [kompas.com](https://kompas.com), pada tahun 2021 KBRI Kuala Lumpur melaporkan kasus seorang PMI perempuan berusia 60 tahun asal Jawa Barat berinisial YK yang mengalami eksploitasi di Malaysia. Selama 7,5 tahun bekerja, YK tidak menerima upah sebagaimana dijanjikan sebelum keberangkatan, dan selama di tempat kerja ia diperlakukan tidak manusiawi, termasuk dilarang memegang telepon.<sup>15</sup>

2. Kasus PMI di Malaysia Jadi Korban Kekerasan Fisik dan Seksual

Dilansir dari [antaranews](https://antaranews.com), pada tahun 2022 terdapat kasus eksploitasi terhadap PMI bernama Lina, seorang asisten rumah tangga asal Sumatera Utara di Kuala Selangor, Malaysia. Sejak September 2020 hingga hampir tiga tahun, Lina mengalami penyiksaan fisik, pemerkosaan oleh majikan dan rekan kerjanya, serta dipaksa bekerja menangkap ikan selain tugas rumah tangga. Parahnya, ia hanya menerima gaji satu kali sebesar 900 ringgit (sekitar Rp2,9 juta).<sup>16</sup>

Kasus ini menjadi salah satu bentuk eksploitasi kategori kekerasan langsung sebagaimana dikemukakan dalam teori kekerasan oleh John Galtung. Selanjutnya, untuk memberikan

<sup>15</sup> Fauzia, Mutia. "Hingga Februari 2022, Ada 16 Kasus PMI di Malaysia Gajinya Tak Dibayar." [kompas.com](https://nasional.kompas.com/read/2022/02/17/20474761/hingga-februari-2022-ada-16-kasus-pmi-di-malaysia-gajinya-tak-dibayar?utm), (17 Februari 2022). <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/17/20474761/hingga-februari-2022-ada-16-kasus-pmi-di-malaysia-gajinya-tak-dibayar?utm>.

<sup>16</sup> Setyorini, Virna P. "Hampir Tiga Tahun Lina Alami Perlakuan Biadab di Malaysia." [antaranews.com](https://www.antaranews.com/berita/3695115/hampir-tiga-tahun-lina-alami-perlakuan-biadab-di-malaysia), (24 Agustus 2023). <https://www.antaranews.com/berita/3695115/hampir-tiga-tahun-lina-alami-perlakuan-biadab-di-malaysia>.

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai teori kekerasan tersebut, disajikan penjelasan dalam bentuk tabel di bawah ini.

No.	Perihal	Analisis
1.	Nama Tokoh	John Galtung
2.	Isi Teori	Kekerasan adalah setiap kondisi baik fisik, emosional, verbal, institusional, struktural atau spiritual, termasuk perilaku, sikap, kebijakan atau kondisi yang melemahkan, mendominasi atau menghancurkan diri kita sendiri dan orang lain. <sup>17</sup>
3.	Tipologi Kekerasan	1. Kekerasan Struktural 2. Kekerasan Langsung 3. Kekerasan Kultural (Budaya)
4.	Budaya Hukum a) Hubungan Negara Penerima dengan PMI b) Sentimen	a) Budaya hukum di Malaysia terhadap PMI masih menunjukkan ketimpangan, di mana perlindungan hukum belum sepenuhnya efektif. Praktik eksploitasi menjadi tantangan dalam mewujudkan keadilan bagi PMI. b) Majikan di Malaysia sering memandang PMI sebagai tenaga kerja murah dan sering memperlakukan secara tidak manusiawi.
5.	Upaya Hukum dan Non-Hukum	Upaya Hukum: 1. Melaporkan ke KBRI di Malaysia 2. Melaporkan ke BP2MI Upaya Non-Hukum: 1. Memohon Bantuan Sosial dan Advokasi bagi PMI Korban Eksploitasi

**Tabel 4.** Analisis Teori Kekerasan John Galtung

Tabel di atas ialah analisis berdasarkan teori kekerasan dari John Galtung, yang mencakup pemahaman tentang kekerasan. Tipologi kekerasan dalam konteks PMI terlihat dalam eksploitasi kerja yang terjadi, baik dalam bentuk kekerasan langsung oleh majikan maupun kekerasan kultural yang tercermin dalam diferensiasi budaya. Budaya hukum yang kurang mendukung perlindungan PMI di Malaysia pun memperburuk situasi. Sebagai respons, PMI melakukan upaya hukum dengan melaporkan kasus kepada KBRI di Malaysia dan BP2MI, serta upaya non-hukum, dengan mencari perlindungan dari organisasi buruh migran untuk mendapatkan bantuan sosial dan advokasi.

### 3. Kasus PMI di Malaysia yang *Overtime* dalam Bekerja

Pada tahun 2023, Ida, seorang PMI asal Jawa Tengah yang bekerja di sektor informal sebagai asisten rumah tangga, menjadi korban eksploitasi terkait jam kerja yang melebihi batas. Menurut perjanjian, ia seharusnya telah berhenti bekerja pukul 17.00.

<sup>17</sup> Galtung, Johan dan Charles Webel. *Handbook Studi Perdamaian dan Konflik*. (Bandung: Penerbit Nusa Media, 2023).

Faktanya, ia dipaksa selalu bekerja hingga pukul 22.00 tanpa menerima kompensasi tambahan.

Kasus eksploitasi yang dialami oleh Ida terungkap melalui hasil wawancara saat berada di BP3MI Jawa Tengah. Berdasarkan wawancara tersebut, beliau membagikan pengalaman pahitnya selama menjadi PMI di Malaysia. Ia mengisahkan bahwa:

*"Saya bekerja di rumah majikan dari tahun 2023 dan bertahan hanya satu tahun. Awalnya, semuanya terlihat baik, tapi setelah beberapa bulan, majikan kerap meminta mengerjakan hal lain diluar jam kerja. Jadi, saya sering bekerja lebih dari 12 jam sehari tanpa istirahat yang cukup dan tidak memperoleh kompensasi sepeserpun. saya nggak bisa melapor, karena saya takut jika dipulangkan tanpa membawa uang."*

Bentuk-bentuk eksploitasi terhadap PMI di Malaysia sebagaimana uraian di atas dikonfirmasi pula oleh Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI), melalui wawancara dengan Bapak Danang Adi Luhur selaku Ketua Tim Pelindungan dan Pemberdayaan Pekerja Migran. Ia mengungkapkan bahwa:

*"Dalam beberapa tahun terakhir ini, masih banyak PMI di beberapa negara, khususnya Malaysia yang menjadi korban eksploitasi kesejahteraan. Pengaduan yang kami terima belakangan ini, mayoritas yaitu eksploitasi dalam bentuk, pertama, upah yang tidak dibayarkan sesuai kontrak kerja; kedua, overtime dalam bekerja tanpa kompensasi yang layak; dan terakhir, kekerasan fisik dan seksual."*

Kondisi ini menunjukkan bahwa eksploitasi terhadap pekerja migran sudah mengakar dalam sistem penempatan tenaga kerja di Malaysia. Berangkat dari berbagai kasus nyata yang terjadi terhadap PMI di Malaysia, eksploitasi yang dilakukan majikan terhadap mereka bukanlah sekadar isu biasa, melainkan sebuah fenomena sistemik yang merendahkan harkat dan martabat pekerja migran.<sup>18</sup> Penggambaran secara lebih jelas bagaimana bentuk eksploitasi tersebut terjadi, berikut ditampilkan tabel yang merepresentasikan uraian secara komprehensif.

No	Perihal	Kasus Kejahatan Eksploitasi		
		Upah yang Tertunda (2021)	Kekerasan Fisik dan Seksual (2022)	Overtime Kerja (2023)
1	Jenis	Eksploitasi dalam Bentuk Ekonomi	Eksploitasi dalam Bentuk Kekerasan	Eksploitasi dalam Bentuk Kerja Paksa
2	Faktor Penyebab	1. Kurangnya Edukasi Individu PMI 2. Ketimpangan Relasi Kuasa	1. Ketimpangan Relasi Kuasa	1. Latar Belakang Pendidikan Rendah 2. Ketimpangan Relasi Kuasa

<sup>18</sup> Fikri, Sultoni. "Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri." *Morality: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 2 (2022): 108-126.

			2. Kurangnya Perlindungan Hukum	
3	Dampak Hukum dan Non-Hukum	<b>Dampak Hukum</b> 1. Gugatan Pemberian Upah <b>Dampak Non-Hukum</b> 1. Kesejahteraan Pekerja Menurun	<b>Dampak Hukum</b> 1. Pemberian Sanksi pada Majikan <b>Dampak Non-Hukum</b> 1. Psikologis Korban	<b>Dampak Hukum</b> 1. Pemberian Sanksi pada Majikan <b>Dampak Non-Hukum</b> 1. Psikologis Korban
4	Tindakan PMI	1. Melapor ke KBRI 2. Melakukan Aduan ke BP2MI	1. Melapor ke KBRI 2. Melakukan Aduan ke BP2MI	1. Melapor ke KBRI 2. Melakukan Aduan ke BP2MI
5	Tindakan Pemerintah	1. Pemberian Perlindungan Hukum bagi PMI 2. Menerima Pengaduan dan Menindaklanjuti 3. Negosiasi <i>MoU</i>	1. Pemberian Perlindungan Hukum bagi PMI 2. Menerima Pengaduan dan Menindaklanjuti	1. Pemberian Perlindungan Hukum bagi PMI 2. Menerima Pengaduan dan Menindaklanjuti
6	Dasar Hukum	1. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2. UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMI 3. UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja	1. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2. UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMI 3. UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja	1. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2. UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMI 3. UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

**Tabel 5.** Kasus Kejahatan Eksploitasi Kesejahteraan Pekerja di Malaysia

Tabel di atas menyajikan kasus eksploitasi yang dialami PMI di Malaysia dan memuat enam aspek penting, meliputi jenis eksploitasi, faktor penyebab, dampak hukum dan non-hukum, tindakan yang diambil oleh PMI, respons dari pemerintah, serta dasar hukum yang melandasi perlindungan bagi PMI.

Pengalaman dan penderitaan yang dialami oleh PMI di Malaysia seperti beberapa kasus di atas, bukanlah kasus yang jarang terjadi. PMI dari sektor informal di Malaysia sering mengalami kondisi serupa. Dikutip dari Kompas.id, bahwa hampir sepertiga PMI di Malaysia pada sektor informal sebagai asisten rumah tangga, menjadi korban kerja paksa dan tidak memperoleh kompensasi.<sup>19</sup> Adanya perasaan takut akan dipulangkan, membuat mereka memilih untuk bertahan dalam kondisi kerja yang tidak manusiawi. Kondisi ini berdampak pada PMI yang pernah

<sup>19</sup> Aulia, Luki. "Asisten Rumah Tangga di Malaysia Alami Kerja Paksa." *kompas.id*, (16 Juni 2023). <https://www.kompas.id/baca/internasional/2023/06/16/pekerja-rumah-tangga-di-malaysia-alami-kerja-paksa>.

bekerja di Malaysia, memilih untuk tidak kembali bekerja di negara itu. CPMI pun enggan menjadikan Malaysia sebagai negara tujuan bekerja.

Berdasarkan pernyataan dari Ketua Tim Pelindungan dan Pemberdayaan Pekerja Migran, ia menginformasikan bahwa:

*"Saat ini, telah terjadi tren penurunan jumlah CPMI yang memilih Malaysia sebagai negara tujuan bekerja. Malaysia sudah tidak lagi menjadi primadona, karena banyak CPMI yang mendapatkan informasi dari kerabat atau sesama pekerja tentang ketidaksejahteraan kondisi kerja di sana."*

Pernyataan di atas didukung pula oleh Pihak Disnaker Kota Semarang, yang diwakili Ibu Kencana, berposisi sebagai Administrator Pengantar Kerja CPMI. Menurut keterangan singkat yang disampaikan, dalam beberapa tahun terakhir ini PMI yang memilih Malaysia semakin berkurang. Ia lalu mengungkapkan bahwa:

*"CPMI sekarang lebih selektif dalam memilih negara tujuan yang dinilai lebih memberikan kesejahteraan hidup dan jaminan perlindungan yang lebih kuat."*

Kesaksian dari Ali, CPMI asal Semarang saat ditemui di Disnaker, menyampaikan bahwa:

*"Rekan-rekan CPMI sekarang sudah memiliki edukasi yang lebih baik. Ini juga berkat informasi yang menyebar di komunitas PMI, bahwa kasus eksploitasi pekerja banyak ditemukan di Malaysia. Seiring berjalannya waktu, banyak CPMI yang akhirnya memilih untuk menolak bekerja di Malaysia."*

Pernyataan-pernyataan di atas memperkuat fakta bahwa adanya tren penurunan dari CPMI untuk memilih bekerja di Malaysia. CPMI saat ini lebih memilih negara yang memberikan upah yang lebih tinggi dan jaminan hukum yang lebih baik, selain di negara Malaysia. Faktor inilah yang lalu mendukung terjadinya fenomena penolakan pekerja migran Indonesia untuk bekerja di Malaysia.

Kendatipun tawaran kerja di Malaysia tetap terbuka, pekerja migran asal Indonesia banyak yang memilih untuk menolak peluang tersebut demi menghindari risiko eksploitasi kesejahteraan dan ketidakpastian hukum. Situasi ini secara langsung menjadi faktor yang mendorong munculnya fenomena penolakan dari PMI dan/atau CPMI untuk bekerja di Malaysia. Hal ini disebabkan mereka tidak lagi memandang Malaysia sebagai tempat yang aman dan layak untuk mencari penghidupan.

## **2. Negara yang Cenderung Dipilih Pekerja Migran Indonesia untuk Bekerja selain di Negara Malaysia**

Pemerintah Indonesia memiliki tanggung jawab untuk memastikan pemenuhan hak dan kewajiban pekerja migran Indonesia di negara

tujuan, guna menjamin perlindungan mereka.<sup>20</sup> Kontribusi yang diberikan oleh para pekerja migran di negara penerima sudah sepatutnya untuk diapresiasi, bukan justru mendapatkan perlakuan yang tidak manusiawi. Sayangnya, tindakan eksploitasi dari majikan sulit dihindari oleh PMI di Malaysia.

PMI cenderung mudah menjadi objek eksploitasi, seperti upah rendah dan/atau tidak dibayar, kekerasan fisik dan seksual, dan durasi kerja yang melebihi batas (*overtime*).<sup>21</sup> PMI di Malaysia cukup kurang mendapatkan perlindungan hukum yang baik. Menurut hasil olah data yang dipublikasikan satudata.kemnaker pada tahun 2024, menyatakan bahwa PMI yang memperoleh pelayanan perlindungan di Malaysia jumlahnya sangat sedikit. Tabel di bawah ini akan menunjukkan secara nyata tentang total PMI yang mendapatkan pelayanan perlindungan di beberapa negara penempatan.

No.	Negara	Jumlah PMI Memperoleh Pelayanan
1.	Singapura	10.270 Jiwa
2.	Arab Saudi	2.733 Jiwa
3.	Uni Emirat Arab	2.470 Jiwa
4.	Taiwan	285 Jiwa
5.	Qatar	198 Jiwa
6.	Malaysia	58 Jiwa

**Tabel 6.** Jumlah PMI yang Mendapatkan Pelayanan Perlindungan  
(Sumber: Hasil Olah Data satudata.kemnaker, 2024)

Data angka di atas merepresentasikan bahwa berdasarkan negara penempatannya, Singapura menjadi negara Kawasan Asia yang paling banyak memberikan pelayanan perlindungan terhadap PMI. Pada sisi lainnya, Malaysia menjadi negara yang paling sedikit memberikan pelayanan perlindungan terhadap PMI.<sup>22</sup> Semestinya, selain memiliki kewajiban pada saat bekerja, PMI di Malaysia juga memiliki hak yang sama untuk memperoleh perlindungan dan tidak dijadikan sasaran diskriminasi.<sup>23</sup>

Persoalan tersebut diperkuat dengan adanya perbedaan signifikan dalam bentuk pelayanan perlindungan yang diterima PMI di negara lain. Perbandingan ini dapat dilihat secara lebih jelas melalui tabel berikut,

<sup>20</sup> Budiantoro, Totok, and M. Sifa Fauzi Yulianis. "Konsep Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri." *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. 8 (2024).

<sup>21</sup> Safitri, Dhanny, and Ali Abdullah Wibisono. "Keamanan Manusia Pekerja Migran Indonesia: Ketidakamanan dan Perlindungannya." *Intermestic: Journal of International Studies* 7, no. 2 (2023): 741-769.

<sup>22</sup> Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. "Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang Mendapat Pelayanan Pelindungan Menurut Negara Penempatan Tahun 2023." satudata.kemnaker.go.id, (26 Maret 2024). <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/72>.

<sup>23</sup> Aziz, F., and Kadek Agus Sudiarawan. "Peran Pemerintah dalam Upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." *Jurnal Kertha Semaya* 10, no. 2 (2022): 413-423.



yang menggambarkan berbagai bentuk perlindungan PMI di beberapa negara tujuan kerja.

No.	Negara	Bentuk Perlindungan terhadap PMI
1.	Taiwan	1. <i>Hotline</i> pengaduan TKA pada “Saluran 1955” yang aktif 24 jam 2. Sistem pengawasan dan inspeksi rutin dari pihak Pemerintah
2.	Hong Kong	1. Implementasi dari UU Ketenagakerjaan Hong Kong ( <i>Employment Ordinance</i> ) 2. Bantuan Hukum dan <i>Shelter</i>
3.	Singapura	1. Akses pengaduan resmi ke <i>Ministry of Manpower (MOM)</i> 2. Asuransi dan pemeriksaan kesehatan berkala yang disediakan majikan
4.	Malaysia	1. Bantuan hukum terbatas 2. Pengawasan dari pihak berwenang

**Tabel 7.** Perbandingan Bentuk Perlindungan terhadap PMI di Negara Penempatan

Berdasarkan tabel di atas, PMI yang bekerja di Taiwan, Hong Kong, dan Singapura cenderung mendapatkan perlindungan hukum ataupun kesehatan yang lebih baik. Ketiga negara tersebut juga menyediakan akses pengaduan, serta bantuan hukum yang jelas dan mudah dijangkau. Sebaliknya di Malaysia, akses terhadap bantuan hukum masih terbatas, sehingga eksploitasi terhadap PMI cenderung terus terjadi dan belum tertangani secara optimal.

Situasi ini penting untuk ditinjau guna mengetahui alasan yang melatarbelakangi terjadinya fenomena tersebut. Tabel di bawah ini merangkum secara komprehensif faktor-faktor yang menjadi pertimbangan PMI dalam menolak penempatan kerja di Malaysia, beserta gambaran tentang preferensi negara tujuan yang lebih diminati.

No.	Perihal	Analisis
1.	Alasan PMI Menolak di Malaysia a. Historis b. Sosiologis c. Budaya Egosentris d. Aspek Antropologis - Rasis, Chauvinisme	a. Secara historis, penolakan PMI bekerja di Malaysia dipengaruhi adanya pengalaman atau kasus-kasus eksploitasi yang terjadi setiap tahunnya. b. Secara sosiologis, penolakan bekerja di Malaysia dipengaruhi oleh trauma akibat perlakuan buruk yang diterima. Berkembangnya stigma sosial di komunitas pula, yaitu adanya rasa takut dari CPMI. c. Budaya egosentris tersebut terlihat dari sebagian majikan di Malaysia, menganggap mereka memiliki kondisi lebih baik. Hal ini yang lalu memunculkan perlakuan diskriminatif kepada PMI. d. Secara antropologis, penolakan PMI dipengaruhi oleh pengalaman rasisme dan chauvinisme, di mana PMI dianggap sebagai kelompok inferior dan tidak dihargai secara manusiawi karena dominasi majikan yang lebih unggul.
2.	Perlakuan Majikan atau Pemilik Usaha	Perlakuan majikan atau pemilik usaha di Malaysia terhadap PMI sering bersifat eksploitatif.
3.	Respon Pemerintah a. Indonesia	a. Respon Pemerintah Indonesia atas pergeseran preferensi negara tujuan PMI, yaitu mendukung dan

	b. Malaysia	meningkatkan kembali perlindungan hukum bagi PMI di negara penerima, termasuk Malaysia. b. Respon Pemerintah Malaysia terkait negaranya sudah tidak lagi didominasi oleh tenaga kerja Indonesia, ialah dengan memberikan komitmen lebih untuk melindungi PMI yang akan dan/atau sedang bekerja di Malaysia.
4.	Preferensi Pilihan Negara Tujuan PMI	a. Taiwan b. Hong Kong c. Singapura
5.	Kualifikasi Pendidikan PMI di Negara Tujuan	a. PMI di Taiwan, memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/Sederajat. b. Lebih dari 1,35 kali dibandingkan dengan PMI yang berpendidikan rendah (SMP), PMI di Hong Kong mayoritas pada sektor informal dengan pendidikan terakhir pada tingkat SMA/Sederajat. <sup>24</sup> c. PMI di Singapura, mayoritas memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/Sederajat.

**Tabel 8.** Analisis Pertimbangan PMI terkait Preferensi Negara Selain Malaysia

Berdasarkan analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa penolakan PMI untuk bekerja di Malaysia dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti historis, sosiologis, budaya, dan antropologis. Perilaku eksploitatif dari majikan yang mengarah pada diskriminasi, rasisme, hingga chauvinisme, pada akhirnya kondisi tersebut berakibat pada timbulnya pergeseran preferensi negara tujuan dari Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI).

Mereka memutuskan untuk mencari peluang kerja di negara lain yang tidak hanya menawarkan perlindungan hukum yang baik, tetapi juga kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu bentuk kesejahteraan yang diinginkan CPMI dan/atau PMI, ialah dalam hal perolehan upah yang tinggi di negara lain daripada Malaysia. Menurut buku berjudul "Ekonomika Pembangunan" hasil karya Suparmoko dan Irawan, bahwa adanya tingkat upah yang tinggi, akan berpengaruh terhadap terdorongnya tenaga kerja (CPMI) untuk memilih negara tersebut sebagai tempat bekerja.<sup>25</sup>

Pergeseran preferensi negara ini selaras dengan teori permintaan dan penawaran sebagaimana dikemukakan oleh Gossen. Perspektif ekonomi saling terkait dengan teori ini, di mana tenaga kerja akan cenderung ditawarkan ke wilayah yang menjanjikan kepuasan lebih tinggi, dalam hal ini upah yang layak dan kondisi kerja yang manusiawi. Ketika negara tujuan menunjukkan permintaan tinggi terhadap tenaga

<sup>24</sup> Nisa, Azizah Kholifatul, Djoko Soelistijo, Singgih Susilo, and Ilfan Deffinika. "Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan & Status Perkawinan dengan Partisipasi Perempuan Menjadi Pekerja Migran INDONESIA di Hong Kong di Kecamatan Sukun Kota Malang." *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 3 (2023): 278-291.

<sup>25</sup> Suparmoko dan Irawan. *Ekonomika Pembangunan*. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2018).

kerja asing dengan imbalan ekonomi dan jaminan hukum yang baik, maka secara alami CPMI akan merespons dengan memilih penawaran untuk penempatan bekerja di negara tersebut.

Penempatan PMI secara umum terbagi menjadi tiga kawasan besar, yakni Kawasan Asia dan Afrika, Eropa dan Timur Tengah, serta Amerika dan Pasifik.<sup>26</sup> Berdasarkan data yang diperoleh dari BP2MI tahun 2024, terlihat bahwa Kawasan Asia dan Afrika menjadi tujuan utama para CPMI, khususnya negara-negara seperti Taiwan, Hong Kong, dan Singapura. Selama tahun 2024, tercatat sebanyak 275.392 PMI ditempatkan di Kawasan Asia dan Afrika, dengan rincian penempatan ke Hong Kong sebanyak 99.773 orang, Taiwan 84.581 orang, dan Singapura 10.819 orang.<sup>27</sup> Jumlah total dari ketiga negara tersebut mencapai 195.173 PMI, yang artinya lebih dari 70% PMI memilih bekerja di negara-negara tersebut dibandingkan Malaysia.

Data tersebut lalu dikonfirmasi dengan hasil wawancara bersama pihak BP3MI, melalui Ketua Tim Pelindungan dan Pemberdayaan PMI. Ia mengungkapkan bahwa:

*"Beberapa tahun terakhir ini, Malaysia sudah tidak memiliki daya tarik bagi CPMI. Negara Kawasan Asia, seperti Hong Kong, Taiwan, dan Singapura lah yang saat ini mengalami peningkatan peminatan oleh CPMI untuk bekerja."*

Fenomena PMI yang lebih memilih negara tujuan lain selain Malaysia sebagaimana pernyataan di atas, dapat dianalisis pula dari sisi kepastian hukum. Teori kepastian hukum menurut Gustav Radbruch, menekankan bahwa hukum yang ideal, ialah salah satunya harus mengandung nilai kepastian.<sup>28</sup> Pada konteks PMI, kepastian hukum menjadi faktor krusial dalam menentukan negara tujuan untuk bekerja. Penolakan CPMI dan/atau PMI untuk bekerja di Malaysia tidak lepas dari minimnya kepastian hukum yang dirasakan selama bertahun-tahun, seperti lemahnya penegakan hukum terhadap kasus eksploitasi.

Malaysia dianggap belum mampu memberikan jaminan hukum baik, sehingga menimbulkan trauma dan ketidakpercayaan di kalangan CPMI. Sebaliknya, negara-negara seperti Taiwan, Hong Kong, dan Singapura memiliki sistem hukum yang lebih jelas dan berpihak pada perlindungan pekerja migran. Fenomena pergeseran preferensi ini mencerminkan

---

<sup>26</sup> Sembada, Andhika Djalul, Danang Prasetyo, and Yarmanto Yarmanto. "Motivasi Calon Pekerja Migran Indonesia Bekerja ke Luar Negeri dan Kontribusinya Bagi Negara Indonesia: (Skema Penempatan Korea Selatan)." *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin* 4, no. 2 (2024): 45-54.

<sup>27</sup> Indonesia, Badan Pelindungan Pekerja Migran. "Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia: Tahun 2024." [bp2mi.go.id](https://bp2mi.go.id), (Januari 2025). <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-tahun-2024>.

<sup>28</sup> Prasetyo, Teguh dan Abdul Hakim Barkatullah. *Filsafat, Teori, dan Ilmu Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

bahwa CPMI secara rasional memilih negara yang tidak hanya menawarkan upah tinggi, tetapi juga menjamin adanya perlindungan hukum sebagaimana prinsip yang dikemukakan Radbruch. Maka, negara dengan sistem hukum yang kuat dan konsisten cenderung lebih dipilih karena mampu memberikan kepastian bagi masa depan para pekerja migran Indonesia.

Urgensi perolehan kepastian hukum terhadap PMI sebagaimana uraian di atas dikonfirmasi pula oleh Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI), melalui wawancara dengan Bapak Danang Adi Luhur selaku Ketua Tim Pelindungan dan Pemberdayaan Pekerja Migran. Ia menyampaikan bahwa:

*"Negara dengan jaminan perlindungan dan kepastian hukum menjadi pilihan utama CPMI, sebab mereka kini lebih selektif dan banyak melakukan riset. BP3MI juga aktif memberikan sosialisasi agar CPMI memahami bentuk perlindungan yang akan diterima, terutama jika menjadi korban eksploitasi di negara tujuan."*

Pernyataan di atas semakin memperkuat bahwa faktor perolehan upah yang tinggi, perlindungan hukum yang baik, dan kondisi kerja yang manusiawi menjadi alasan utama pergeseran preferensi negara tujuan bekerja bagi CPMI, selain di Malaysia. Selanjutnya, untuk mengetahui negara yang cenderung menjadi prioritas utama CPMI untuk bekerja, maka dapat disimak uraian di bawah ini.

#### 1. Taiwan

Negara Taiwan saat ini menjadi salah satu negara tujuan utama bagi CPMI. Pembaharuan *Memorandum of Understanding* antara Indonesia dan Taiwan pada tahun 2018, dapat dikatakan berjalan efektif untuk lebih melindungi dan menyelesaikan permasalahan pekerja migran yang ada sebelumnya. Pada *MoU* telah dinyatakan bahwa pelatihan keterampilan, pembuatan *start-up*, perlindungan terhadap disabilitas, dan perlindungan bagi PMI yang bekerja pada sektor domestik, akan senantiasa ditingkatkan.<sup>29</sup>

Berdasarkan data yang dipublikasi oleh BP2MI pada Januari 2025, bahwa Taiwan menjadi negara penempatan pekerja migran terbesar yang memberikan lowongan pekerjaan. Data tersebut dapat diamati dari tabel di bawah ini.

**Data Penerbitan SIP2MI Tahun 2025 (Januari)**

**Berdasarkan Negara dan Jumlah Lowongan Pekerjaan yang tersedia**

NO	NEGARA PENEMPATAN	JAN	JUMLAH
1	Taiwan	41.782	41.782
2	Hong Kong	4.962	4.962

**Tabel 9.** Data Negara dengan Lowongan Kerja Tersedia

<sup>29</sup> Rikza, Ayu, Pujana Anggresta, Wulan Anggit Utami, and Praja Firdaus Nuryananda. "Melampaui Pahlawan Devisa: Peran Aktor Negara dan Non-Negara Menyasar Permasalahan Finansial PMI Perempuan di Taiwan." *Jurnal Hubungan Internasional* 15, no. 2 (2022): 355-380.

(Sumber: BP2MI, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa otomatis peluang ini menjadi salah satu alasan bahwa Taiwan menjadi negara yang cenderung dipilih oleh CPMI untuk bekerja.

Pekerja migran Indonesia yang di Taiwan, sebagian besar bekerja pada sektor perawatan lansia dan *housemaid*. Taiwan dikenal juga memiliki kebijakan tenaga kerja asing yang cukup jelas dan menawarkan gaji yang cukup kompetitif, serta sistem perlindungan tenaga kerja yang baik. Pada sektor perawatan lansia, PMI biasanya memiliki tugas dalam merawat orang tua yang umumnya membutuhkan perhatian khusus. Jika pada sektor *housemaid*, PMI bekerja dengan kontrak kerja jelas yang dibuat oleh majikan.

Taiwan selain memiliki perlindungan tenaga kerja yang baik, adanya pula regulasi di mana para pekerja asing termasuk migran Indonesia, hanya mempunyai batas waktu maksimal untuk bekerja di negara tersebut, yaitu selama 12 tahun dan harus meninggalkan Taiwan setiap tiga tahun sekali.<sup>30</sup> Pada masa bekerja, pekerja migran tersebut juga tidak diperkenankan untuk sering berganti majikan. Regulasi yang diterapkan oleh Taiwan ini salah satu tujuan utamanya ialah guna mencegah terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja asing, yang sering kali rentan terhadap penyalahgunaan atau kondisi kerja yang tidak adil.

## 2. Hong Kong

Hong Kong menjadi salah satu destinasi utama bagi CPMI, terutama di sektor pekerja rumah tangga dan perawatan lansia. Salah satu faktor yang membuat Hong Kong menarik ialah pengaturan gaji pekerja yang kompetitif dan pemberian uang tunjangan makan jika sang *employer* tidak memberikan makan gratis.<sup>31</sup> Pemerintah Hong Kong pun memiliki regulasi tenaga kerja yang baik, yaitu *employment ordinance*, yang mengatur hak dasar dan perlindungan tertentu untuk setiap tenaga kerja yang terikat kontrak kerja di Hong Kong. Pengaturan dari regulasi tersebut termasuk ketentuan mengenai upah minimum bagi pekerja rumah tangga asing, perlindungan terhadap hak-hak pekerja, serta jaminan kesehatan yang cukup memadai.

Kondisi ini selaras dengan pengalaman dan pandangan langsung dari CPMI yang akan diberangkatkan ke Hong Kong. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu CPMI bernama Putri, yang saat itu tengah mengikuti sosialisasi di BP3MI, ia menyatakan:

---

<sup>30</sup> Sudarmanto, Hery. "Upaya Meningkatkan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Negara Penempatan Wilayah Asia." *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* 1, no. 11 (2022): 2287-2300.

<sup>31</sup> Afandi, Sugandi. "Gaji Tinggi, Alasan Pekerja Migran Indonesia Pilih Hong Kong." *rri.co.id*, (13 Mei 2024). <https://www.rri.co.id/internasional/686386/gaji-tinggi-alasan-pekerja-migran-indonesia-pilih-hong-kong>.

*“Saya dan rekan-rekan banyak yang memilih bekerja di Hong Kong sebagai perawat lansia ataupun ART dikarenakan gaji yang ditawarkan cukup tinggi. Lalu kata rekan yang udah lama kerja di sana, sangat rendah kasus eksploitasi di sana dan perlindungan hukum lebih baik dibandingkan Malaysia. PMI disana juga solid, soalnya ada komunitas yang selalu terhubung satu sama lain.”*

Pernyataan Putri tersebut mempertegas terkait adanya komunitas pekerja Indonesia di Hong Kong yang cukup solid. Pernyataan ini dibuktikan pula dengan adanya pembentukan salah satu komunitas kedaerahan pekerja migran asal Ponorogo di Hong Kong. Komunitas ini cukup aktif dan memiliki grup *whatsapp* sendiri, bahkan mereka sering melakukan gathering, guna saling berkoordinasi dan memberikan dukungan antar pekerja migran satu sama lain.<sup>32</sup>

Dasar pertimbangan lain Hong Kong menjadi negara yang paling diminati pekerja migran Indonesia, disebabkan adanya akses terhadap informasi dan pendidikan yang memadai, serta dukungan penuh dari serikat buruh dan organisasi individu.<sup>33</sup>

### 3. Singapura

Menurut data penempatan pekerja migran Indonesia pada Januari 2025, Singapura menjadi negara keempat yang dipilih CPMI, khususnya di sektor rumah tangga dan manufaktur. Sebagai negara maju dengan standar hidup yang tinggi, Singapura menawarkan gaji yang cukup menarik bagi para pekerja migran. Kedekatan geografis antara Indonesia dan Singapura menjadi salah satu alasan pula mengapa banyak pekerja migran Indonesia memilih untuk bekerja di negara ini.

Para PMI yang bekerja di Singapura, rata-rata bekerja menjadi seorang pekerja rumah tangga (PRT). Pemerintah Singapura juga telah menetapkan regulasi yang ketat terkait ketenagakerjaan, termasuk jaminan hak-hak pekerja dan perlindungan hukum. Hal ini salah satunya dapat dibuktikan dengan pekerja migran Indonesia di Singapura, sangat sedikit yang mendapatkan perlakuan diskriminatif dan eksploitatif dari sang majikan. Sebaliknya para PMI malah mendapatkan suasana yang hangat dan dihargai dalam pekerjaan.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> Eprilianto, Deby Febriyan, Suci Megawati, Galih Wahyu Pradana, Vita Mahadhika, Dita Perwitasari, Dwi Anggorowati, Heni Purwa Pamungkas et al. "Advokasi Berjejaring dan Social Movement Pekerja Migran Indonesia Asal Ponorogo di Hong Kong Melalui Pembentukan Komunitas Kedaerahan." *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5, no. 4 (2024): 6938-6949.

<sup>33</sup> Shalihah, Fithriatus, Norma Sari, and Rosyidah. "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia (PMI) Sektor Informal pada Masa Penempatan di Hong Kong China." *Seminar Nasional Hasil Pengabdian kepada Masyarakat* (2022): 1007-1019.

<sup>34</sup> Rohmatin, Khairina, Kholipatul Jannah, Kiki Rizki Amelia, Gloria Stevani Torey, and Ika Wijayanti. "Komparasi Pemenuhan HAM Bagi PMI Asal Pulau Lombok di Tiga Negara



Dilansir dari rri.co.id, Suprapti, seorang PMI yang bersyukur sebab selama bekerja di Singapura, ia mendapatkan perlakuan yang manusiawi dari sang majikan. Gaji yang diterima pun cukup tinggi, yaitu berkisar Rp8.000.000, dan apabila Imlek dirinya biasanya mendapatkan angpao sejumlah Rp3.000.000.<sup>35</sup> Salah satu kasus yang diangkat ini menunjukkan bahwa pekerja migran Indonesia di Singapura mendapatkan perlakuan yang baik dan menunjang kesejahteraan hidup mereka.

Secara keseluruhan, Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan/atau Pekerja Migran Indonesia (PMI) kini semakin selektif dalam menentukan negara tujuan bekerja, dengan mempertimbangkan aspek kesejahteraan dan perlindungan dari eksploitasi. Fenomena meningkatnya penolakan terhadap Malaysia sebagai destinasi kerja mencerminkan adanya pergeseran paradigma di kalangan PMI, di mana kesejahteraan, kepastian hukum, dan perlakuan yang manusiawi menjadi prioritas utama. Pengalaman masa lalu yang diwarnai dengan berbagai bentuk pelanggaran hak dan eksploitasi membuat para pekerja kini lebih waspada dan kritis dalam memilih negara tujuan.

Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, CPMI lebih memilih negara-negara yang memiliki sistem perlindungan tenaga kerja yang lebih baik. Taiwan, Hong Kong, dan Singapura menjadi contoh negara yang semakin diminati, karena tidak hanya menawarkan upah yang kompetitif, tetapi juga menjamin hak-hak pekerja asing melalui regulasi yang jelas, seperti pengaturan jam kerja, tunjangan, hak cuti, hingga akses terhadap layanan hukum dan kesehatan. Negara-negara tersebut berhasil membangun lingkungan kerja yang lebih layak dan aman, yang pada akhirnya memperkuat preferensi CPMI untuk bekerja di wilayah dengan tingkat perlindungan yang tinggi dan kesejahteraan yang berkelanjutan.

## IV. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pertama, Pekerja Migran Indonesia (PMI) berperan penting bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia. Fenomena penolakan PMI untuk bekerja di Malaysia bukanlah tanpa alasan. Kasus eksploitasi, mulai dari upah yang tertunda, menjadi korban kekerasan, hingga *overtime* dalam bekerja menjadi faktor utama yang berakibat enggan dipilihnya Malaysia sebagai tujuan bekerja. Teori yang digunakan untuk meninjau bentuk eksploitasi yang dialami oleh PMI di Malaysia ialah teori kekerasan dari John Galtung, berupa

---

Tujuan Utama (Arab Saudi, Malaysia, dan Singapura)." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 3, no. 2 (2024): 239-256.

<sup>35</sup> Wahyuni, Eka. "Suprapti PMI Betah Kerja di Singapura Bergaji 8 Juta Rupiah per Bulan." rri.co.id, (14 Januari 2024). <https://rri.co.id/lain-lain/515116/suprapti-pmi-betah-kerja-di-singapura-bergaji-8-juta-rupiah-per-bulan>.

kekerasan langsung dan kultural. Ketidakpastian hukum dan lemahnya perlindungan tenaga kerja turut memperburuk situasi, akibatnya kepercayaan dari CPMI terhadap negara Malaysia cukup menurun dari tahun 2021 hingga 2025.

Simpulan pertama di atas lalu berkaitan dengan pembahasan kedua, bahwa peningkatan wawasan dan selektivitas dari CPMI membuat mereka cenderung memilih negara yang menawarkan sistem perlindungan tenaga kerja dan standar kesejahteraan yang lebih baik. Malaysia sudah mulai ditinggalkan, kini negara Kawasan Asia seperti Taiwan, Hong Kong, dan Singapura yang menjadi destinasi utama. Negara-negara tersebut lebih baik dalam hal menyediakan lingkungan kerja yang aman, perlindungan hukum yang kuat, dan kesejahteraan berkelanjutan bagi PMI.

## Referensi

### A. Buku Teks

- Galtung, Johan dan Charles Webel. *Handbook Studi Perdamaian dan Konflik*. (Bandung: Penerbit Nusa Media, 2023).
- Irawan, Nuryansyah. *Eksplorasi Tenaga Kerja: Dinamika dan Perlindungan Hukum Rangkap Jabatan dalam Konteks Perusahaan Group*. (Yogyakarta: Deepublish, 2024). 36.
- Moleong, Lexy. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2016). 190.
- Noveria, Mita, Aswatini, Fitranita, Dian Wahyu Utami, and Rahmat Saleh. *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2021).
- Prasetyo, Teguh dan Abdul Hakim Barkatullah. *Filsafat, Teori, dan Ilmu Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Cet. ke-4. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990). 34.
- Suparmoko dan Irawan. *Ekonomika Pembangunan*. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2018).

### B. Artikel Jurnal

- Aziz, F., and Kadek Agus Sudiarawan. "Peran Pemerintah dalam Upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." *Jurnal Kertha Semaya* 10, no. 2 (2022): 413–423.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/81281/42753>

- Budiantoro, Totok, and M. Sifa Fauzi Yulianis. "Konsep Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri." *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. 8 (2024): 75-79. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/238/265>.
- Dewi, Ni Kadek Sintia, Desak Gde Dwi Arini, and Luh Putu Suryani. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri." *Jurnal Analogi Hukum* 3, no. 1 (2021): 37-41. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum/article/view/3039>.
- Eprilianto, Deby Febriyan, Suci Megawati, Galih Wahyu Pradana, Vita Mahadhika, Dita Perwitasari, Dwi Anggorowati, Heni Purwa Pamungkas et al. "Advokasi Berjejaring dan Social Movement Pekerja Migran Indonesia Asal Ponorogo di Hong Kong Melalui Pembentukan Komunitas Kedaerahan." *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5, no. 4 (2024): 6938-6949. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/31858>.
- Fikri, Sultoni. "Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri." *Morality: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 2 (2022): 108-126. <https://jurnal.upgriplk.ac.id/index.php/morality/article/view/255>.
- Fitri, Anggi Rachma Zakia, and Heru Sugiyono. "Strategi Penanganan Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Kontrak Kerja." *Jurnal USM Law Review* 6, no. 3 (2023): 972-987. <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/7568>.
- Irawan, Astriyani, Arman Anwar, and Dyah Ridhul Airin Daties. "Kekuatan Hukum Memorandum of Understanding Bagi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." *PATTIMURA Law Study Review* 1, no. 1 (2023): 12-20. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/palasrev/article/view/10098>.
- Kusumawati, Mustika Prabaningrum, and Ahmad Khairun Hamrany. "The Exploitation of Indonesian Migrant Workers When Abroad." *KnE Social Sciences* (2023): 307-313.
- Nisa, Azizah Kholifatul, Djoko Soelistijo, Singgih Susilo, and Ilfan Deffinika. "Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan & Status Perkawinan dengan Partisipasi Perempuan Menjadi Pekerja Migran INDONESIA di Hong Kong di Kecamatan Sukun Kota Malang." *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 3 (2023): 278-291.

<https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/249>

Rahmawati, Vika Septi, Raniah Salsabila, Qisha Quarina, and Muhammad Putra. "Labor Economics: Pekerja Migran Indonesia: Problematika Pahlawan Devisa Negara." *Kajian* 6, (2024): 1-19.

Rikza, Ayu, Pujana Anggresta, Wulan Anggit Utami, and Praja Firdaus Nuryananda. "Melampaui Pahlawan Devisa: Peran Aktor Negara dan Non-Negara Menyasar Permasalahan Finansial PMI Perempuan di Taiwan." *Jurnal Hubungan Internasional* 15, no. 2 (2022): 355-380.

Rohmatin, Khairina, Kholipatul Jannah, Kiki Rizki Amelia, Gloria Stevani Torey, and Ika Wijayanti. "Komparasi Pemenuhan HAM Bagi PMI Asal Pulau Lombok di Tiga Negara Tujuan Utama (Arab Saudi, Malaysia, dan Singapura)." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 3, no. 2 (2024): 239-256.  
<https://journal.ikmedia.id/index.php/jishum/article/view/517>.

Safitri, Dhanny, and Ali Abdullah Wibisono. "Keamanan Manusia Pekerja Migran Indonesia: Ketidakamanan dan Perlindungannya." *Intermestic: Journal of International Studies* 7, no. 2 (2023): 741-769.  
[https://www.researchgate.net/profile/Dhanny-Safitri-2/publication/372250099\\_KEAMANAN\\_MANUSIA\\_PEKERJA\\_MIGRAN\\_INDONESIA\\_KETIDAKAMANAN\\_DAN\\_PERLINDUNGANNYA/links/64acfa4195bbbe0c6e2ac48d/KEAMANAN-MANUSIA-PEKERJA-MIGRAN-INDONESIA-KETIDAKAMANAN-DAN-PERLINDUNGANNYA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Dhanny-Safitri-2/publication/372250099_KEAMANAN_MANUSIA_PEKERJA_MIGRAN_INDONESIA_KETIDAKAMANAN_DAN_PERLINDUNGANNYA/links/64acfa4195bbbe0c6e2ac48d/KEAMANAN-MANUSIA-PEKERJA-MIGRAN-INDONESIA-KETIDAKAMANAN-DAN-PERLINDUNGANNYA.pdf).

Sembada, Andhika Djalul, Danang Prasetyo, and Yarmanto Yarmanto. "Motivasi Calon Pekerja Migran Indonesia Bekerja ke Luar Negeri dan Kontribusinya Bagi Negara Indonesia: (Skema Penempatan Korea Selatan)." *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin* 4, no. 2 (2024): 45-54.  
<https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/metta/article/view/3364>.

Shalihah, Fithriatus, Norma Sari, and Rosyidah. "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia (PMI) Sektor Informal pada Masa Penempatan di Hong Kong China." *Seminar Nasional Hasil Pengabdian kepada Masyarakat* (2022): 1007-1019.

Sudarmanto, Hery. "Upaya Meningkatkan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Negara Penempatan Wilayah Asia." *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* 1, no. 11 (2022): 2287-2300.  
<https://bajangjournal.com/index.php/IPDSH/article/view/3605>

- Tohawi, Agus, Miyaskur Miyaskur, Dewi Ulfa Lailatul Fitria, Triyo Ambodo, and Juni Iswanto. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Migran Indonesia: Tantangan dan Strategi Implikasinya." *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences* 5, no. 4 (2024): 2117-2130. <https://ejournal.uit-lirboyo.ac.id/index.php/IJHSS/article/view/6692>.
- Utama, Agung Prija. "Sekuritisasi PMI Domestic Worker di Malaysia Tahun 2017-2020." *Global Mind* 4, no. 2 (2022): 43-60. <https://journal2.unfari.ac.id/index.php/globalmind/article/view/1061>.
- Waluyo, Waluyo, and Dona Budi Kharisma. "Optimalisasi Peran Pemerintah Desa Dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 12, no. 1 (2023). <https://rechtsvinding.bphn.go.id/ejournal/index.php/jrv/article/view/1117>.
- Yadila, Natasya, Christopher Elia Julio, Dika Hikmah Wicaksana, and Laras Medina Pranitiaz. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 3 (2024). <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/554>.

### C. Website/Internet

- Admin. "Warga Sumatera Utara Jadi Korban Penipuan Kerja di Malaysia, Anggota DPD RI Bantu Pemulangan yang di Fasilitas PPAM." *dpd.go.id*, (13 November 2024). <https://www.dpd.go.id/daftar-berita/warga-sumatera-utara-jadi-korban-penipuan-kerja-di-malaysia-anggota-dpd-ri-bantu-pemulangan-yang-di-fasilitas-ppam-0>.
- Afandi, Sugandi. "Gaji Tinggi, Alasan Pekerja Migran Indonesia Pilih Hong Kong." *rri.co.id*, (13 Mei 2024). <https://www.rri.co.id/internasional/686386/gaji-tinggi-alasan-pekerja-migran-indonesia-pilih-hong-kong>.
- Aulia, Luki. "Asisten Rumah Tangga di Malaysia Alami Kerja Paksa." *kompas.id*, (16 Juni 2023). <https://www.kompas.id/baca/internasional/2023/06/16/pekerja-rumah-tangga-di-malaysia-alami-kerja-paksa>.
- Fauzia, Mutia. "Hingga Februari 2022, Ada 16 Kasus PMI di Malaysia Gajinya Tak Dibayar." *kompas.com*, (17 Februari 2022). <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/17/20474761/hingg>

[a-februari-2022-ada-16-kasus-pmi-di-malaysia-gajinya-tak-dibayar?utm.](#)

Indonesia, Badan Pelindungan Pekerja Migran. "Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia: Tahun 2024." bp2mi.go.id, (Januari 2025). <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-tahun-2024>.

Indonesia, Badan Pelindungan Pekerja Migran. "Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia: Januari 2025." bp2mi.go.id, (05 Februari 2025). <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-januari-2025>.

Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. "Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang Mendapat Pelayanan Pelindungan Menurut Negara Penempatan Tahun 2023." satudata.kemnaker.go.id, (26 Maret 2024). <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/72>.

Muhammad, Mahdi. "Pekerja Migran Punya Peran Signifikan di Malaysia." kompas.id, (29 Desember 2022). <https://www.kompas.id/baca/internasional/2022/12/29/pekerja-migran-punya-peran-signifikan-di-malaysia>.

Point, Jakarta. "Jepang, Magnet Baru buat Pekerja Indonesia." Jakarta.point, (7 Februari 2025). [https://www.instagram.com/jakarta.point/p/DFxKX7gz7ps/?img\\_index=1](https://www.instagram.com/jakarta.point/p/DFxKX7gz7ps/?img_index=1).

Setyorini, Virna P. "Hampir Tiga Tahun Lina Alami Perlakuan Biadab di Malaysia." antaranews.com, (24 Agustus 2023). <https://www.antaranews.com/berita/3695115/hampir-tiga-tahun-lina-alami-perlakuan-biadab-di-malaysia>.

Wahyuni, Eka. "Suprapti PMI Betah Kerja di Singapura Bergaji 8 Juta Rupiah per Bulan." rri.co.id, (14 Januari 2024). <https://rri.co.id/lain-lain/515116/suprapti-pmi-betah-kerja-di-singapura-bergaji-8-juta-rupiah-per-bulan>.

#### **D. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

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



Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara  
Penempatan Pekerja Migran Indonesia.