

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan salah satu negara yang luas dan memiliki jumlah penduduk yang padat. Bahkan, Indonesia berada pada peringkat ke-empat di dunia dengan jumlah penduduk terbanyak setelah China dengan jumlah penduduk 1,3 miliar yang kemudian diikuti oleh India dengan jumlah 1,14 miliar dan negara selanjutnya yaitu Amerika Serikat dengan jumlah penduduk mencapai 303 juta orang (Artisa, 2017). Jumlah penduduk yang begitu banyak ini sebenarnya dapat menjadi peluang sekaligus tantangan bagi Indonesia karena dengan banyaknya jumlah penduduk yang dimiliki dapat berpotensi untuk mewujudkan bonus demografi yang dapat berpengaruh pada pembangunan Indonesia dan dapat memacu tumbuhnya ekonomi negara karena adanya dominasi dari penduduk di usia produktif, jika memang diikuti dengan kualitas dari SDM unggul dan memiliki daya saing yang tinggi, namun tak dapat dipungkiri dengan semakin meningkatnya jumlah penduduk di Indonesia, maka berbagai tantangan harus dihadapi salah satunya yaitu terkait persaingan antar SDM dalam mendapatkan lapangan pekerjaan. Hal ini masih menjadi permasalahan bagi Indonesia dengan terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia namun kelompok usia produktif begitu banyak sehingga yang terjadi adalah tidak meratanya pekerjaan dan mengakibatkan banyaknya pengangguran.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2020 menunjukkan bahwa terdapat 138,22 juta orang angkatan kerja yang mana naik 2,36 juta dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja pada tahun lalu. Sementara itu untuk jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tahun 2020 meningkat sebesar 1,84% dibandingkan tahun lalu menjadi 7,07% (BPS, 2020). Hal disebabkan oleh berbagai faktor yang melatarbelakangi nya

seperti tingginya tingkat persaingan, demografi, pendidikan dan kondisi sebuah negara. Faktor-faktor ini juga dapat mempengaruhi jumlah tenaga kerja, lamanya seseorang menganggur dan upah yang diberikan. Jika permasalahan ini tidak segera diselesaikan maka akan mengakibatkan tingginya tingkat kemiskinan yang mana dapat berpengaruh ke berbagai hal seperti pertumbuhan ekonomi negara, pembangunan negara, tingkat keamanan negara, dan lain sebagainya. Berbagai upaya pun dilakukan salah satunya yaitu dengan mencari pekerjaan di luar negeri, selain bergantung dengan lapangan pekerjaan yang tersedia di dalam negeri melalui migrasi internasional yaitu perpindahan dari negara satu ke negara yang lain nya.

Penduduk yang bermigrasi biasanya disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor ekonomi, misalnya dilatarbelakangi oleh kondisi ekonomi di negara asal yang kurang baik sehingga ada keputusan yang mereka pilih untuk memutuskan pindah ke negara lain dengan harapan bisa memiliki kondisi ekonomi yang lebih baik dari sebelumnya (Dewi et al., 2019). Penduduk Indonesia yang melakukan migrasi dari Indonesia ke negara lain dengan tujuan untuk bekerja biasa disebut dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Data dari BP2MI mencatat bahwa jumlah PMI pada tahun 2018 mencapai 283.640 orang, lalu pada tahun 2019 jumlah PMI tersebut menurun menjadi 276.553 orang, kemudian pada tahun 2020 kembali menurun menjadi 113.173 orang. Data jumlah PMI tahun 2018-2020 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Mobilitas yang dilakukan oleh PMI ini sebenarnya sudah terjadi sejak lama dan pada umumnya dilakukan oleh penduduk dari negara berkembang. Dengan adanya migrasi yang dilakukan oleh PMI ke luar negeri tentu memiliki harapan besar untuk mengubah nasib mereka agar bisa menjadi jauh lebih baik dari sebelumnya dan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka maupun keluarga mereka yang ada di negara asal mereka yaitu Indonesia. Selain hal itu, dengan adanya PMI juga berpengaruh pada negara asal yaitu dapat menambah devisa negara melalui remitansi yang mereka kirimkan sehingga

dalam hal ini dapat turut menyumbang pemasukan devisa negara. Namun dengan keputusan PMI untuk memilih bekerja di luar negeri tidak sepenuhnya berjalan mulus dan mudah karena sebelumnya mereka harus melalui berbagai rangkaian proses sebelum keberangkatan kerja, lalu juga terdapat berbagai tantangan dan resiko yang harus siap mereka hadapi ketika mereka menjalani hal tersebut.

Sepanjang tahun, sudah terjadi banyak sekali permasalahan yang dialami oleh PMI mulai dari yang mereka alami sebelum keberangkatan, permasalahan ketika mereka ada di negara penempatan sampai proses ketika pemulangan mereka. Permasalahan yang ada pun beragam seperti adanya kekerasan fisik, pelecehan seksual, eksploitasi kerja, dokumen yang ditahan, penempatan yang tidak sesuai prosedur, dan sebagainya. Hal ini menjadi sebuah dilema namun jumlah orang yang berminat dan ingin menjadi PMI masih banyak jumlahnya dari tahun ke tahun. Banyak dari mereka yang diiming-imingi banyak hal menarik di awal sebelum keberangkatan yang ternyata hanya rayuan semata untuk membujuk mereka agar berniat pergi, namun memang sebenarnya masih banyak juga Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) resmi yang menjalankan keberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) sesuai dengan prosedur yang berlaku. Migrasi internasional yang dilakukan oleh Pekerja Migran Indonesia melalui peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dimulai dari penempatan pada negara Arab Saudi namun seiring dengan berjalannya waktu, negara yang menjadi tujuan dari PMI juga semakin bertambah.

Dari sekian banyak negara yang dijadikan tujuan oleh PMI, terdapat lima negara yang berada di Asia yang menjadi primadona terhitung sejak tahun 2017 hingga tahun 2019. Kelima negara tersebut di antaranya yaitu Malaysia, Singapura, Korea Selatan, Cina (Hong Kong), dan Taiwan (Noveria, 2020). Alasan Taiwan menjadi salah satu primadona bagi negara penempatan PMI yaitu karena negara tersebut cenderung memberi upah yang lebih tinggi jika dibanding negara yang lain, misalkan pekerjaan pada sektor informal yang diberi upah

minimal Rp. 6.000.000/bulan di Taiwan sementara jika dibandingkan dengan sektor pekerjaan yang sama di Malaysia hanya diberikan upah minimal sebesar Rp. 3.500.000/bulan (Ndarujati, 2021).

Indonesia sendiri sebenarnya tidak mempunyai hubungan diplomatik dengan Taiwan karena Indonesia menerapkan kebijakan *One China Policy* sehingga dalam menangani permasalahan terkait PMI di Taiwan, Indonesia dapat berdialog dengan Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) yang berada di Taipei. Begitu juga dengan Taiwan yang memiliki kantor perwakilan di Indonesia yaitu Taipei Economic and Trade Office (TETO). Pada tahun 2011, Indonesia dengan Taiwan menandatangani MoU (*Momerandum of Understanding*) terkait perlindungan pekerja migran (Kabinawa, 2013). Disepakatinya MoU ini sebagai bentuk keseriusan Taiwan untuk memenuhi hak PMI dengan menjamin perlindungan mereka termasuk perlindungan hukum, hak, gaji dan asuransi yang layak, serta kesesuaian pekerjaan dengan kontrak. Dalam MoU tersebut disampaikan bahwa Taiwan akan lebih tegas menindak ulah majikan yang melakukan tindakan tak terpuji seperti pelecehan seksual. Taiwan juga akan memberikan jaminan tidak adanya pemotongan gaji diluar ketentuan oleh majikan atau agen penyalur, serta akan lebih tegas menertibkan sindikat yang melibatkan agen dan majikan untuk memperkerjakan PMI agar dapat pindah majikan karena hal tersebut merupakan tindakan yang dilarang. Dalam mengupayakan perlindungan PMI, Taiwan juga meminta agar Indonesia lebih meningkatkan mutu pelatihan bagi PMI agar menciptakan pekerja yang berkualitas, meminta untuk menerapkan pola rekrut melalui sistem online serta kesehatan calon PMI harus lebih diperketat.

Namun sangat disayangkan karena pasca resmi disepakatinya MoU tersebut, masih saja banyak terjadi permasalahan yang menimpa PMI ketika bekerja di Taiwan. Pada tahun 2012, 462 orang diidentifikasi sebagai korban perdagangan manusia oleh kantor imigrasi Taiwan yang mana 152 orang tersebut merupakan korban dari perdagangan tenaga kerja dan 310 orang

merupakan korban perdagangan seks yang mana sebagian besar merupakan warga Vietnam dan Indonesia. Menurut IETO, korban perdagangan manusia yang berasal Indonesia di Taiwan terbagi menjadi tiga jenis yaitu korban pelarian yang terjebak oleh agen gelap di Taiwan, korban perdagangan orang dalam negeri di Indonesia dan buruh yang menjadi korban eksploitasi oleh majikannya. Sebagian besar korban tersebut melarikan diri karena merasa sulit beradaptasi dengan majikan mereka karena perbedaan budaya dan agama. Adanya perdagangan manusia ini juga sebagian besar dikaitkan dengan agen dan majikan yang melanggar hak-hak mereka dan ingin memanfaatkan kelemahan mereka (Yuniarto, 2015).

Pada tahun 2018, Indonesia yang diwakili oleh Bapak Didi Sumedi selaku kepala KDEI kembali menyepakati MoU bersama Taiwan yang diwakili oleh John C. Chen selaku kepala TETO sebagai pembaharuan dari MoU sebelumnya yang dianggap belum berhasil dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh PMI di Taiwan. MoU ini secara umum membahas terkait perekrutan, penempatan dan perlindungan bagi seluruh PMI yang ada di Taiwan. Penandatanganan MoU ini dilaksanakan di Taipei dan akan diikuti dengan pertemuan tertutup antara kedua pihak yang selanjutnya akan membahas isu-isu terkait pekerja migran yang berasal dari Indonesia termasuk kemungkinan kenaikan upah untuk pekerja pada sektor informal, kemungkinan untuk bebas berpindah majikan dan kemungkinan pembayaran upah yang diberikan melalui bank. MoU tersebut berlaku selama jangka waktu empat tahun dan dapat pula diperpanjang masa berlakunya jika memang disepakati oleh kedua belah pihak. MoU ini bertujuan untuk memperkuat kerjasama agar dapat memberikan kesempatan terjalinnya hubungan kerjasama yang lebih harmonis antara Taiwan dengan Indonesia.

Dalam MoU tersebut disampaikan bahwa kedua belah pihak sepakat untuk mempromosikan kerjasama bilateral dalam perlindungan PMI yang dilakukan melalui kegiatan pengembangan keterampilan, pelatihan kejuruan, dan

bantuan kerja. Bapak Hanif Dhakiri selaku Menteri Ketenagakerjaan RI pada periode saat itu turut hadir menyaksikan penandatanganan MoU tersebut dan menegaskan bahwa dengan adanya MoU ini maka dapat dijadikan sebagai acuan yang digunakan oleh Taiwan dan Indonesia untuk meningkatkan kualitas PMI yang bekerja di Taiwan melalui berbagai pelatihan maupun pengembangan keahlian serta dapat mengoptimalkan perlindungan agar kesejahteraan dan keamanan mereka terjamin. Hal ini sangat penting untuk mencegah adanya pelanggaran yang terjadi pada Pekerja Migran Indonesia.

Perjanjian bilateral yang dibuat oleh Indonesia dengan Taiwan selaku negara yang menerima PMI yang diwujudkan dalam bentuk MoU ini telah dibuat agar dapat digunakan sebagai tumpuan untuk membuat perjanjian kerja (PK) yang mana dalam PK ini terdapat peraturan terkait hak dan kewajiban di antara PMI dengan pemberi kerja di negara penempatan. Perjanjian Kerja pada negara penempatan Taiwan maka disusun dalam dua bahasa yaitu bahasa Indonesia serta bahasa Mandarin. Perjanjian kerja ini umumnya memuat beberapa hal yang cukup disorot yaitu terkait jangka waktu perjanjian kerja, kewajiban PMI, kewajiban yang dimiliki pengguna jasa, cuti dan izin kerja, asuransi, PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan jaminan pengobatan. Selain itu, Indonesia juga telah menyusun undang-undang yang digunakan untuk mengatur urusan penempatan dan perlindungan PMI dengan memakai standar ketenagakerjaan internasional sebagai patokannya.

Undang-Undang tersebut yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Undang-Undang ini merupakan hasil revisi dari Undang-Undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Kemudian dengan adanya UU No 18 Tahun 2017 ini digunakan sebagai payung hukum dalam menempatkan PMI di luar negeri dan juga sebagai jaminan untuk memberikan perlindungan bagi mereka. Hal ini dilakukan karena perlindungan pekerja migran memerlukan komitmen yang kuat dari berbagai

pihak yang berperan dalam proses migrasi PMI mulai dari tingkat daerah (desa, kabupaten, provinsi), nasional, hingga tingkat internasional (global dan regional) agar PMI dapat menjalani setiap tahap dari proses migrasi dengan baik, aman dan lancar.

Penempatan status PMI dapat dibagi menjadi dua yaitu pada sektor informal dan sektor formal. PMI yang berada pada sektor formal adalah pekerja migran yang bekerja pada suatu instansi perusahaan atau institusi badan hukum. Sementara itu, PMI yang berada pada sektor informal adalah pekerja migran yang bekerja pada pengguna perseorangan atau sering disebut juga dengan istilah Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT). Pada pekerja sektor formal maupun sektor informal ini pada kenyataannya yang terjadi di realita, juga tidak terhindar dari perlakuan negatif yang mereka terima pada saat mereka bekerja di luar negeri. Namun pada penelitian ini, penulis akan lebih berfokus pada permasalahan yang dihadapi oleh PMI di Taiwan pada sektor informal sehingga memerlukan perlindungan dari negara asalnya. SBMI (Serikat Buruh Migran Indonesia) mencatat bahwa terdapat tiga kelompok yang secara umum paling rentan dalam mengalami permasalahan ketika bekerja di luar negeri seperti dengan adanya kasus eksploitasi, diskriminasi dan sebagainya.

Tiga kelompok tersebut yaitu pekerja sektor informal, anak buah kapal dan pengantin pesanan. Sektor informal dapat dikatakan menjadi salah satu kelompok kerja yang rentan karena masih lemahnya perlindungan karena sulitnya untuk memperoleh pengawasan secara hukum. Biasanya, permasalahan yang banyak terjadi menimpa PMI sektor informal ini bermula dari adanya pelanggaran pada perjanjian kerja yang telah disepakati pada saat awal bekerja namun ternyata terjadi ketidaksesuaian. Sehingga, PMI harus memahami secara utuh dan jelas isi dari perjanjian kerja yang telah dibuat di antara mereka dan pemberi kerja di negara penempatan.

Perjanjian kerja di Taiwan diresmikan oleh KDEI di Taiwan bersama dengan agensi tenaga kerja yang menjadi mitra dari P3MI disana. Terkait

perjanjian kerja memang menjadi salah satu permasalahan yang menimpa pekerja migran sektor informal karena mereka rentan mengalami penipuan pada isi dari perjanjian kerja karena adanya agensi tak bertanggung jawab yang tidak memberikan informasi secara transparan terkait perjanjian kerja tersebut. Tercatat terdapat 47,1% PMI yang bekerja di luar negeri mempunyai tingkat pendidikan yang cenderung rendah (Rahman, Salim & Anggriawan, 2021).

Permasalahan pelanggaran perjanjian kerja (PK) yang biasanya terjadi adalah berbedanya jenis pekerjaan yang tertulis pada perjanjian kerja dengan yang sebenarnya dilakukan, beban kerja yang terlalu berlebih dan ada pula gaji yang tidak dibayar sepenuhnya. Padahal tujuan adanya perjanjian tertulis adalah untuk mencegah eksploitasi pada PMI oleh majikannya. Sayangnya jika terdapat permasalahan ini seringkali PMI takut untuk melapor, namun ada juga PMI yang berani untuk melaporkan adanya pelanggaran pada perjanjian kerja tersebut.

Setelah disepakatinya MoU yang membahas mengenai perekrutan, penempatan dan perlindungan PMI di Taiwan oleh kedua belah pihak dalam hal ini Indonesia dengan Taiwan pada tahun 2018 lalu, ternyata pada realitanya yang ada di lapangan masih terdapat beberapa permasalahan yang menimpa PMI khususnya pada PMI sektor informal yang bekerja pada pengguna jasa perorangan di Taiwan. Setiap tahunnya, KDEI menerima berbagai aduan yang masuk melalui berbagai platform mengenai permasalahan PMI ke KDEI baik itu yang dilaporkan oleh PMI itu sendiri maupun aduan yang berasal dari kerabat atau keluarganya. Permasalahan yang diadukan ke KDEI bermacam-macam kasusnya mulai dari adanya kasus gaji yang tidak dibayar lunas oleh pengguna jasa ke pekerjanya, pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang disepakati pada perjanjian kerja di awal, adanya hubungan yang tidak harmonis diantara pengguna jasa dengan pekerjanya hingga pelecehan seksual. Lebih lanjut terkait jumlah permasalahan yang ada dalam rentang waktu antara tahun 2018 hingga tahun 2020 tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1 Kategori Aduan Permasalahan yang Masuk ke KDEI**

<b>Tahun</b>	<b>Gaji Tidak Lunas</b>	<b>Pekerjaan yang Tidak Sesuai dengan PK</b>	<b>Tidak Harmonis dengan Pengguna</b>	<b>Pelecehan Seksual</b>
2018	61	61	57	20
2019	58	46	146	13
2020	151	61	92	9
Jumlah	270	168	295	42

Sumber: KDEI

Adanya permasalahan yang menimpa PMI pada sektor informal ini memiliki implikasi ke beberapa bidang. Implikasi pertama dalam bidang sosial budaya sebenarnya cukup berkaitan dengan kasus PMI pada sektor informal ini yang mana sering dijumpai pekerja yang kurang memahami budaya di negara penempatan sehingga ia kurang memiliki bekal selama bekerja di negara penempatan. PMI harus memahami budayanya agar dapat menyesuaikan sikap dan berbaur dengan masyarakat umum. Selain itu juga dapat bertujuan untuk menghindari permasalahan yang berkaitan dengan hukum sekitar. Bisa saja suatu tindakan yang dilakukan di negara asal pekerja dianggap lumrah namun ternyata dapat menyebabkan masalah dan menjerat pekerja di negara lain. Budaya dari Taiwan adalah campuran dari budaya tradisional Tiongkok dengan modernisasi barat dan sedikit budaya Jepang. Oleh karena itu, perlu dipahami mengenai apa hal yang dilarang dan hal yang sebaiknya dilakukan. Sebenarnya para CPMI juga dilatih dan diberikan buku panduan berdasarkan negara tujuannya masing-masing, mereka harus mempelajari itu dengan baik dan memahami bahwa kondisi kehidupan di negara asal dengan negara tujuan pasti berbeda.

Selanjutnya implikasi kedua yaitu pada bidang ekonomi. Dalam data yang penulis sajikan di awal, menampilkan data bahwa jumlah pekerja migran indonesia yang diberangkatkan ke negara penempatan cenderung menurun dari

tahun ke tahun. Seharusnya, setelah adanya moratorium pada kawasan Timur Tengah sebagai negara penempatan CPMI, negara penempatan di kawasan Asia Pasifik seperti salah satunya yaitu Taiwan dapat menjadi tujuan utama bagi mereka. Memang pemberian gaji yang diberikan lebih tinggi menjadi faktor utama dibalik tingginya peminat keberangkatan ke Taiwan namun jika pelanggaran kerja ini seringkali terjadi maka dapat menyebabkan turunnya jumlah PMI yang diberangkatkan ke negara tersebut, dengan begitu jumlah remitansi yang turut PMI berikan juga bisa berdampak. Hal ini sangat berkontribusi pada perekonomian nasional serta adanya perluasan kesempatan untuk bekerja sekaligus dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Oleh karena itu, perlindungan terhadap PMI pada sektor informal harus lebih dikokohkan agar moratorium yang terjadi di Arab Saudi akibat banyaknya kasus yang menimpa Pekerja Migran Indonesia, tidak terjadi juga pada negara Taiwan.

Pada bidang politik, perlindungan PMI pada sektor informal ini tentu juga dapat memberikan implikasi pada hubungan bilateral antara Indonesia dengan Taiwan, meskipun kedua negara ini tidak memiliki hubungan diplomatik. Namun kedua negara ini sudah lama menjalin hubungan bilateral pada berbagai bidang seperti ekonomi, sosial dan budaya. MoU yang telah disepakati pada 2018 lalu harus selalu dipantau untuk menjaga hubungan kedua negara ini agar selalu harmonis karena sesungguhnya dengan adanya pengiriman dan penerimaan PMI ke Taiwan diharapkan dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling membutuhkan antara satu dengan yang lain. Indonesia memiliki kewajiban untuk melindungi dan menjamin perlindungan terhadap PMI di luar negeri, sementara Taiwan juga harus melindungi TKA (Tenaga Kerja Asing) yang bekerja di negara nya.

Indonesia sebagai negara sudah sepatutnya untuk melindungi seluruh warga negaranya yang berada di dalam negeri maupun yang berada di luar negeri tanpa pengecualian dan sudah sepatutnya untuk melindungi hak seluruh warga negara nya. Adanya kasus pelanggaran yang dialami oleh PMI pada sektor

informal di Taiwan ini sangat memberatkan bagi PMI, sehingga Indonesia harus mengupayakan untuk membantu PMI dalam menangani hal tersebut dan mencegah agar hal tersebut tidak terulang kali. Dalam hal ini tentu saja Indonesia harus melakukan diplomasi dengan Taiwan terkait adanya pelanggaran meskipun sudah disepakatinya perjanjian kerja dan MoU di awal dan berupaya bersama bagi kedua negara untuk menindak tegas oknum-oknum yang melakukan aksi tersebut.

Hal ini perlu diupayakan agar migrasi yang dilakukan oleh PMI dapat memberikan manfaat bagi mereka, negara pengirim dan juga negara penerima. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka terdapat urgensi pentingnya untuk melakukan perlindungan terhadap PMI pada sektor informal karena kerap terjadi pelanggaran kerja yang selalu ada setiap tahunnya dan hal tersebut sangat merugikan bagi PMI karena tidak mendapatkan hak sepenuhnya atas pekerjaan yang telah dilakukan dan mendapatkan perlakuan yang tidak adil, terlebih lagi antara Indonesia dengan Taiwan sudah menyepakati adanya MoU terkait perlindungan pekerja migran pada tahun 2018 lalu.

Dalam melakukan penelitian ini, sebelumnya penulis telah mempelajari terlebih dahulu beberapa literatur yang memiliki kaitan dengan topik yang penulis akan teliti dengan melakukan tinjauan pustaka. Harris Cooper menjelaskan bahwa tinjauan pustaka mempunyai beberapa tujuan di antaranya yaitu untuk memberikan informasi kepada pembaca terkait hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh orang lain yang memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, mengaitkan penelitian dengan berbagai literatur terkait konsep, teori dan prinsip lalu yang terakhir adalah dapat mengisi kekosongan dari penelitian terdahulu (Bakry U. S., 2017). Dalam bukunya, Bryan Greetham menjelaskan bahwa tinjauan pustaka dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca. Bagi penulis, tinjauan pustaka dapat bermanfaat untuk menemukan celah perbedaan dalam penelitian sebelumnya sehingga bisa memberikan hasil penelitian yang benar-benar orisinal dan dapat berkontribusi.

Sementara itu, bagi pembaca dapat bermanfaat untuk mengetahui relevansi karya penulis dalam konteks penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain (Greetham, 2021).

Secara umum, penulis mengambil beberapa literatur terkait upaya yang dilakukan oleh Indonesia untuk melindungi pekerja migrannya yang berada di luar negeri. Terkait dengan topik tersebut, sudah banyak artikel yang membahas terkait permasalahan ini. Spesifiknya, terdapat beberapa studi terdahulu yang telah menjelaskan tentang upaya perlindungan yang diberikan oleh Indonesia baik dari sisi kebijakan, sisi diplomasi, maupun sisi perlindungan hukumnya. Permasalahan terkait upaya untuk melindungi PMI yang bekerja di luar negeri ini turut menjadi fokus utama pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Damasus Ndarujati dengan judul **“Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam Mengatasi Masalah Pekerja Migran Indonesia di Taiwan”** menjelaskan bahwa Taiwan menjadi salah satu negara yang sangat diminati oleh PMI karena tingginya upah yang diberikan dibandingkan dengan negara penempatan lainnya namun banyak permasalahan yang dialami oleh PMI di negara tersebut seperti pembayaran gaji yang tak kunjung dibayar, adanya kecelakaan kerja, pelecehan, penganiayaan serta PMI yang dipekerjakan secara illegal. Oleh karena itu, Kementerian Ketenagakerjaan memiliki peran yang cukup vital untuk mengatasi hal ini sesuai dengan peraturan yang terdapat dalam UU No 13 Tahun 2003 yaitu bertanggung jawab untuk melindungi, membina dan mengawasi PMI. Dalam menangani kasus PMI di Taiwan, Kementerian Ketenagakerjaan bekerjasama dengan beberapa pihak lainnya khususnya untuk permasalahan di Taiwan, bersinergi dengan KDEI Taipei (Ndarujati, 2021).

Dalam mengupayakan perlindungan pada PMI yang berada di luar negeri, penggunaan diplomasi penting untuk diwujudkan agar perlindungan yang diberikan dapat secara efektif dilakukan. Menurut Akis Jasuli dalam artikelnya yang berjudul **“Indonesia Strategy of Diplomacy in Protecting Female Migrant**

*Workers in Saudi Arabia during The Jokowi Period*” menerangkan bahwa diplomasi perlindungan dilakukan sebagai salah satu strategi yang dilakukan pada masa Joko Widodo untuk menangani berbagai kasus pelanggaran HAM pada PMI yang bekerja di Arab Saudi karena PMI termasuk dalam prioritas dari kebijakan luar negeri Indonesia sehingga pelaksanaan politik luar negeri Indonesia harus pro pada rakyat. Langkah-langkah yang dilakukan biasanya seperti perundingan, penandatanganan perjanjian, dan sebagainya. Pada era Joko Widodo sendiri telah diterapkan E-KTLN yang bertujuan untuk mengurangi jumlah PMI yang tidak berdokumen (Jasuli, 2021). Serupa dengan Jasuli, terdapat pula artikel lain yang membahas terkait diplomasi perlindungan yang berjudul **“Model Diplomasi Perlindungan Pemerintah Indonesia terhadap Warga Negara Indonesia Pekerja Sektor Formal dan Informal di Luar Negeri”** dengan melihat bahwa komposisi terbesar PMI berada pada sektor informal namun sayangnya mereka sangat rentan tersandung kasus. Melalui data yang tersaji dalam jurnal ini, terdapat peningkatan kasus PMI yang berada di luar negeri yang dimulai dari tahun 2011 hingga tahun 2016. Oleh karena itu, jurnal ini menekankan pentingnya diplomasi perlindungan untuk memprioritaskan pada upaya dalam perlindungan hukum yaitu pemerintah melakukan pendampingan pada PMI yang bermasalah. Selain itu, terdapat pula beberapa inovasi kebijakan lain yang telah dilakukan seperti hadirnya layanan SafeTravel, iklan, integritas pada sistem *database* dan e-perlindungan (Paramitaningrum, Yustikaningrum, & Dewi, 2018).

Pada jurnal sebelumnya terlihat bahwa perlindungan hukum sangat dibutuhkan oleh PMI dan Indonesia sudah sepatutnya memberikan hal itu secara penuh. Demikian pula dengan artikel yang ditulis oleh Nina Yolanda yang berjudul **“Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia”** yang menyatakan bahwa perlindungan TKI merupakan perlindungan yang diwujudkan dalam pemenuhan hak mereka mulai dari perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, hingga sesudah bekerja bahwa mereka berhak untuk memiliki hidup

yang layak tanpa mendapatkan diskriminasi atau perampasan hak. Oleh karena itu, hak-hak asasi manusia penting untuk dilindungi oleh peraturan hukum untuk meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan. Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah biasanya diberikan pada TKI yang sedang melalui proses peradilan di negara tempat mereka bekerja. Namun selain perlindungan hukum, perlu juga hadirnya perlindungan sosial dan ekonomi (Yolanda, 2020). Sementara itu, jurnal yang membahas terkait perlindungan hukum Indonesia untuk PMI juga dapat dilihat pada artikel yang ditulis oleh Rosalina dan Setyawanta (2020) dengan judul “**Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat**” yang cukup menyoroti adanya kesenjangan dalam perlindungan antara pekerja sektor formal dan informal. Menurutnya, hal itu terjadi karena pekerja sektor informal lebih minim pengetahuan dan keterampilan daripada sektor formal sehingga kerap mengalami pelanggaran hak. Selain itu dapat pula disebabkan oleh perlindungan dari pemerintah yang tidak terlalu efektif serta adanya PMI yang berstatus ilegal sehingga sulit terlacak dan kondisinya yang tak berdaya. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia harus tegas dalam bertindak dan menjalankan peran dengan semestinya yaitu melindungi WNI secara penuh agar hukum yang bekerja dapat terlaksana dengan baik (Rosalina & Setyawanta, 2020).

Hasil temuan yang penulis peroleh dari beberapa literatur di atas melalui tinjauan pustaka memberikan kontribusi terhadap penelitian yang akan penulis lakukan baik dari sisi teoritik maupun sisi substansi karena memiliki kesinambungan dengan topik yang penulis angkat yaitu terkait perlindungan pada PMI. Penulis akan berupaya untuk menyatukan berbagai fakta yang ada terkait berbagai upaya yang dilakukan untuk melindungi PMI yang bekerja di luar negeri. Namun hal yang membedakan antara literatur terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan pada saat ini yaitu dalam penelitian ini, penulis akan lebih berfokus pada tindakan yang dilakukan oleh Indonesia dengan

menggunakan kebijakan yang dimiliki untuk melindungi PMI pada sektor informal dari adanya kasus pelanggaran pada perjanjian kerja yang berada di Taiwan dengan batasan periode dari tahun 2018 hingga tahun 2020.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis telah jelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana upaya Indonesia dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia pada sektor informal di Taiwan Periode Tahun 2018 - 2020?”

## **I.3 Tujuan Penelitian**

1.3.1 Secara praktis, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi upaya-upaya yang dilakukan oleh Indonesia untuk melakukan perlindungan terhadap PMI pada sektor informal.

1.3.2 Secara teoritis, penelitian ini memiliki tujuan untuk memperkaya literatur dalam pembahasan pada ilmu Hubungan Internasional dalam fokus migrasi dan diplomasi perlindungan dengan mengaitkan studi kasus upaya perlindungan Indonesia terhadap PMI sektor informal yang bekerja di Taiwan.

## **I.4 Manfaat Penulisan**

1.4.1. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai rekomendasi yang dapat dilakukan oleh Indonesia untuk melindungi PMI sektor informal agar dapat meminimalisir permasalahan yang ada ketika mereka bekerja di luar negeri.

1.4.2. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan pembaca dalam studi hubungan internasional terkait

diplomasi perlindungan dan migrasi internasional dalam ketenagakerjaan khususnya pada permasalahan pekerja migran sektor informal karena kajian ini melihat bahwa migrasi menjadi isu yang krusial dalam hubungan internasional.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis akan membahas terkait pendahuluan dari penelitian yang penulis akan lakukan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Selain itu, penulis juga akan memaparkan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis saat ini.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini, penulis akan membahas konsep dan teori penelitian yang penulis gunakan untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian ini. Selanjutnya, penulis juga akan menjelaskan alur dari kerangka pemikiran yang penulis gunakan agar dapat memperoleh jawaban dari penelitian yang penulis lakukan.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan terkait metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini serta akan menjelaskan rencana penulis dalam pengambilan sumber data yang akan digunakan untuk meneliti penelitian ini.

### **BAB IV: DINAMIKA HUBUNGAN INDONESIA DENGAN TAIWAN DALAM BIDANG KETENAGAKERJAAN**

Bab ini akan membahas terkait dinamika hubungan kerjasama yang terjalin antara Indonesia dengan Taiwan dalam hal ketenagakerjaan, fenomena migrasi internasional dalam pengiriman tenaga kerja ke Taiwan dan faktor yang melatarbelakangi PMI untuk bekerja di Taiwan. Selain itu juga akan membahas mengenai kondisi dari PMI yang berada di Taiwan.

## **BAB V: UPAYA INDONESIA MELINDUNGI PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA SEKTOR INFORMAL DI TAIWAN**

Bab ini akan membahas terkait pentingnya perlindungan pada PMI dan membahas tanggung jawab Pemerintah Indonesia dalam melindungi PMI. Lalu, juga akan membahas upaya yang dilakukan oleh Indonesia untuk memberikan perlindungan secara utuh pada PMI pada sektor informal yang bekerja di Taiwan.

## **BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini adalah bab akhir yang memberikan kesimpulan dari keseluruhan tulisan penulis dalam menjawab rumusan masalah dan juga akan berisi saran dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.