

# Perbandingan Hukum Taiwan-Indonesia Berbasis Prinsip CEDAW dalam Upaya Perlindungan PMI Perempuan

Biyes Nurul Atika

Adila Azani

Rizha Claudilla Putri

Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya

Email Korespondensi: biyesnurula@fh.unsri.ac.id

---

## ABSTRACT

*Various cases of violence, gender discrimination, difficulty in accessing health care and exploitation of migrant workers still occur frequently, especially against women working in the non-formal sector. BP2MI noted that Taiwan is the number 2 highest destination country for PMI after Hong Kong. Indonesia as a member state of the United Nations has ratified CEDAW while Taiwan, which is not a member of the United Nations, has not ratified the convention. This is a challenge in the protection of female migrant workers in Taiwan. This study comparing the regulation of migrant workers within the legal framework of Taiwan and Indonesia in relation to CEDAW as well as the Indonesian government's efforts to protect migrant workers in the non-formal sector in Taiwan. This type of research is juridical-normative research, the nature of this research is descriptive analytical with a method of approaching laws and regulations and conceptual related to the research topic. The results of the study found that Indonesia tends to emphasize more on comprehensive protection starting from the pre-placement process to repatriation and strengthened by the role of BP2MI, emphasizing on aspects of reproduction, gender-based violence, and protection of women from exploitation. Meanwhile, Taiwan emphasizes technical protection during the working period and still faces challenges in providing protection to female migrant workers in the non-formal sector because they have not been accommodated in labor.*

**Keywords:** Legal; Protection; Women; PMI; CEDAW.

## ABSTRAK

Berbagai kasus kekerasan, diskriminasi gender, sulitnya akses kesehatan hingga eksploitasi terhadap PMI masih sering terjadi, khususnya terhadap perempuan yang bekerja di sektor non-formal. BP2MI mencatat Negara Taiwan adalah negara tujuan tertinggi PMI nomor 2 setelah Hong Kong. Indonesia sebagai negara anggota PBB telah meratifikasi CEDAW sedangkan Taiwan yang bukan negara anggota PBB tidak meratifikasi konvensi tersebut. Hal ini menjadi tantangan dalam perlindungan PMI perempuan di Taiwan. Penelitian ini membandingkan pengaturan pekerja migran dalam kerangka hukum negara Taiwan dan Indonesia dihubungkan dengan CEDAW serta upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi PMI sektor non-formal di Taiwan. Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis-normatif, sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis dengan metode pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual terkait topik penelitian. Hasil penelitian menemukan Indonesia cenderung lebih menekankan pada perlindungan secara menyeluruh yang dimulai dari proses pra-penempatan hingga repatriasi dan diperkuat dengan peran BP2MI, menekankan pada aspek reproduksi, kekerasan

berbasis gender, dan perlindungan Perempuan dari eksplorasi. Sedangkan Taiwan menekankan perlindungan teknis selama masa bekerja dan masih menghadapi tantangan dalam memberikan perlindungan kepada PMI Perempuan di sektor non-formal karena belum terakomodir dalam *Labor Standards Act*.

**Keywords :** Hukum; Perlindungan; Perempuan; PMI; CEDAW.

## Pendahuluan

"Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disingkat dengan PMI) adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wiiayah Republik Indonesia".<sup>1</sup> Meningkatnya jumlah PMI di berbagai negara menunjukkan pengaruh positif terhadap dinamika ketenagakerjaan nasional. Keberadaan PMI berkontribusi langsung pada penurunan jumlah angkatan kerja di dalam negeri, sehingga membantu menekan tingkat pengangguran terbuka. Data BP2MI mencatat bahwa penempatan PMI pada Juni 2025 naik sebanyak 1.689 orang atau sekitar 8,19% dibandingkan periode yang sama tahun 2024. Kenaikan tersebut juga mencakup peningkatan PMI perempuan sebanyak 572 orang (4%), sekaligus mempertahankan dominasi kelompok perempuan pada angka 69,07% dari total penempatan. Pada periode yang sama, Taiwan menempati posisi kedua sebagai negara tujuan utama setelah Hong Kong, dengan jenis pekerjaan yang paling banyak diisi meliputi *house maid, caregiver, worker, domestic worker, serta plantation worker*.<sup>2</sup>

Bak logam dengan 2 sisi, begitulah perumpamaan yang dapat menggambarkan fenomena PMI yang memiliki dua sisi berbeda dan satu sama lainnya saling terkait. Satu sisi, dengan meningkatnya angka PMI dirasa mampu membantu permasalahan ketenagakerjaan nasional dengan menyerap pengangguran dalam golongan angkatan kerja namun di sisi lainnya, kondisi kerja kerap kali tidak disertai dengan perlindungan hukum yang memadai. Berbagai kasus kekerasan seksual, diskriminasi gender, sulitnya akses kesehatan hingga eksplorasi terhadap PMI khususnya PMI perempuan masih sering terjadi, khususnya terhadap perempuan yang bekerja di sektor non-formal. BP2MI mencatat terdapat 172 kasus yang terjadi kepada PMI, dimana meningkat 93,26% pada Juni 2025.<sup>3</sup> Dikutip dari Fokus Taiwan, pada tanggal 28 Mei 2025, 2 orang PMI perempuan yang baru bekerja 2 hari sebagai *caregiver* mengalami percobaan pelecehan seksual oleh pasien yang dijaganya.<sup>4</sup> Kasus lainnya terjadi pada 17 Juni 2025,

<sup>1</sup> Indonesia. *Undang-undang tentang Pekerjaan Migran Indonesia*. UU No. 18 Tahun 2017. LN No. 242 Tahun 2017 TLN No. 6141. Ps. 1 angka 2.

<sup>2</sup> Data dari BP2MI. Diakses melalui <https://www.bp2mi.go.id/> pada 15 Juli 2025.

<sup>3</sup> Data dari BP2MI. Diakses melalui <https://www.bp2mi.go.id/> pada 15 Juli 2025.

<sup>4</sup> Informasi dari Fokus Taiwan. Diakses melalui <https://indonesia.focustaiwan.tw/society/202505285006> pada 2 November 2025.

"Gabungan Tenaga Kerja Bersolidaritas (GANAS) menyatakan terdapat banyak pengaduan terhadap PMI terkait perilaku pelecehan seksual dimana baru bekerja dua bulan."<sup>5</sup>

Indonesia yang merupakan anggota PBB dalam hal ini ikut menunjukkan komitmennya dalam menghormati dan melindungi hak asasi perempuan dengan meratifikasi konvensi CEDAW yang diundangkan melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Ratifikasi ini menuntut negara Indonesia untuk bertanggungjawab dalam menjamin perlindungan atas kesetaraan dan bebas diskriminasi bagi setiap warga negaranya, tanpa terkecuali PMI perempuan. Dikutip dari Laporan Publikasi Data PMI Mei 2025 (LAPBUL) oleh Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Taiwan adalah negara tertinggi nomor 2 setelah Hong Kong sebagai negara tujuan PMI perempuan.<sup>6</sup> Taiwan bukanlah negara anggota PBB sehingga tidak turut dalam meratifikasi konvensi CEDAW. Maknanya, Taiwan tidak terikat secara hukum untuk melaksanakan ketentuan CEDAW. Hal ini tentunya memperlihatkan adanya kesenjangan perlindungan hukum PMI perempuan di Taiwan. Status non-anggota PBB Taiwan akan membatasi pengawasan dan tekanan internasional terhadap Taiwan dalam perlindungan hukum PMI perempuan. Kemudian, PMI perempuan berisiko lebih tinggi mengalami kekerasan, eksploitasi, dan diskriminasi tanpa mekanisme internasional yang kuat untuk menuntut keadilan. Di sisi lain, Indonesia memiliki kewajiban moral dan hukum internasional (berdasarkan CEDAW) untuk memastikan warganya, termasuk PMI perempuan di Taiwan tetap mendapatkan perlindungan, tetapi pelaksanaannya di negara non-anggota PBB seperti Taiwan menjadi sulit.

Taiwan menerapkan prinsip kesetaraan dan larangan diskriminasi dalam regulasi ketenagakerjaannya, yang sekaligus memperkuat jaminan perlindungan terhadap hak-hak Pekerja Migran Indonesia (PMI) perempuan di negara tersebut. Komitmen ini tercermin dalam Employment Service Act Taiwan Tahun 2018, khususnya Pasal 40 angka 18 dan 19. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa agen layanan ketenagakerjaan swasta beserta personelnya dilarang melakukan tindakan yang mencakup pelecehan seksual, perdagangan manusia, pembatasan kebebasan, atau tindakan yang menimbulkan luka berat maupun kematian terhadap pencari kerja atau pekerja migran. Selain itu, apabila mereka mengetahui bahwa pekerja migran diduga mengalami salah satu bentuk pelanggaran tersebut oleh majikan, orang yang dirawat, anggota

---

<sup>5</sup> Informasi dari Fokus Taiwan. Diakses melalui <https://indonesia.focustaiwan.tw/society/202506175002> pada 2 November 2025.

<sup>6</sup> Jakarta, Pusat Data dan Informasi Kementerian Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, *Laporan Publikasi Data PMI Mei 2025 (LAPBUL)*, diakses melalui [https://kp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data\\_10-06-2025\\_LAPBUL\\_Laporan\\_Publikasi\\_Data\\_PMI\\_Mei\\_2025.pdf](https://kp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_10-06-2025_LAPBUL_Laporan_Publikasi_Data_PMI_Mei_2025.pdf) pada 2 November 2025.

keluarga yang tinggal bersama, atau pihak lain yang mewakili majikan, mereka diwajibkan melaporkannya kepada otoritas ketenagakerjaan, imigrasi, kepolisian, atau lembaga kompeten lainnya dalam jangka waktu dua puluh empat jam.<sup>7</sup>

Kesenjangan antara aturan Indonesia sebagai anggota PBB yang meratifikasi konvensi CEDAW dengan Taiwan non-anggota PBB memberikan tantangan tersendiri dalam menjamin perlindungan hukum bagi PMI perempuan yang bekerja dalam sektor non-formal dan tidak tercakup dalam perlindungan Undang-Undang Layanan Kerja Taiwan. Oleh karena itu, penting untuk meninjau bagaimana cara pengimplementasian aturan yang tertulis di CEDAW sehingga dapat diterapkan bagi PMI perempuan yang ada di Taiwan. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan perlindungan hukum PMI perempuan dalam kerangka hukum positif nasional, kerangka hukum Taiwan serta upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi PMI perempuan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Dzulfia Andiani dan Mansur Juned dengan judul "*Cooperation Between Indonesia and Taiwan in Supporting the Protection of Runaway Indonesian Migrant Workers in Taiwan*" dalam *Journal of Tourism Economics and Policy* Vol. 4 No. 2 (April - June 2024) fokus meneliti bagaimana perlindungan dan kerjasama yang dilakukan Indonesia bersama Taiwan dalam rangka perlindungan PMI yang melampaui masa tinggal atau *overstay*. Penelitian lainnya dilakukan oleh Damasus Ndaruji dengan judul "Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam Mengatasi Masalah PMI di Taiwan" dalam *Jurnal Sosial dan Sains* Vol. 1 No. 1 (2021), fokus mengidentifikasi dan menganalisis peran Kementerian Ketenagakerjaan dalam mengatasi PMI di Taiwan. *Novelty* penelitian ini fokus menganalisis pengaturan pekerja migran dalam kerangka hukum negara Taiwan dan Indonesia dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita serta upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi PMI sektor non-formal di Taiwan.

## Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis-normatif, yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, serta norma-norma yang berlaku dan mengikat di masyarakat<sup>8</sup>. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yakni bertujuan menggambarkan dan menjelaskan pelaksanaan suatu keadaan atau fenomena

---

<sup>7</sup> Taiwan. Undang-undang Layanan Ketenagakerjaan. Tanggal Revisi: 28 November 2018.

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. (1979). *Peranan dan Penggunaan Kepustakaan di Dalam Penelitian Hukum*. Jakarta: Pusat Dokumentasi UI. p. 18.

sebagaimana adanya, sekaligus mengidentifikasi frekuensi munculnya gejala tertentu. Berdasarkan sumber perolehannya, penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui kajian literatur hukum dan berbagai referensi kepustakaan, kemudian diperkaya dengan data empiris. Data sekunder tersebut meliputi dokumen resmi, buku-buku, serta hasil penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan. Mengingat penelitian ini berkarakter yuridis normatif, analisis data dilakukan secara kualitatif. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk merumuskan jawaban atas permasalahan yang dikaji.

## Pembahasan

### 1. Kerangka Hukum Nasional Taiwan yang Mengatur tentang Pekerja Migran Perempuan

Taiwan sebagai salah satu pusat ekonomi dinamis di Asia, telah menjadi tujuan penting bagi pekerja migran, termasuk PMI perempuan. Taiwan mulai mengimpor pekerja tamu pada tahun 1989 untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja, dan jumlah total pekerja tamu di Taiwan mencapai rekor tertinggi yaitu 714.291 pada bulan september 2019.<sup>9</sup> Dalam menghadapi arus migrasi tenaga kerja yang signifikan ini, Taiwan telah mengembangkan kerangka hukum nasional yang kompleks untuk mengatur hak dan perlindungan buruh migran. Kebijakan ketenagakerjaan asing pemerintah Taiwan dirancang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan sosial negara, dengan mendatangkan pekerja asing untuk melengkapi tenaga kerja dalam jumlah dan jenis pekerjaan yang terbatas, alih-alih menggantikan pekerja rumah tangga. Pemerintah Taiwan telah membuat kemajuan hukum untuk mengubah Pasal 52 Undang-Undang Layanan Ketenagakerjaan, tetapi diperlukan perubahan pola pikir tentang pekerja tamu dan reformasi serius dalam mekanisme perekutan dan peraturan kerja untuk mencegah dan melindungi korban perdagangan manusia di Taiwan.<sup>10</sup>

Kerangka hukum nasional Taiwan yang mengatur tentang buruh migran merupakan sebuah sistem kompleks yang terus berkembang, mencerminkan dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang membentuk kerangka hukum ketenagakerjaan di negara Taiwan. Perlindungan terhadap Pekerja Migran Perempuan menjadi perhatian khusus dalam kerangka ini, mengingat

---

<sup>9</sup> W.-C. Huang, “The Nexus Between Foreign Labor Policy and Human Trafficking in Taiwan,” in *Immigration Policy and Crisis in the Regional Context: Asian and European Experiences* (2021), 55–78, Scopus, [https://doi.org/10.1007/978-981-33-6823-1\\_4](https://doi.org/10.1007/978-981-33-6823-1_4).

kerentanan yang seringkali dihadapi oleh kelompok pekerja migran ini.<sup>11</sup> Undang-Undang Pelayanan Ketenagakerjaan dan turunannya merupakan pilar utama dalam kerangka hukum Taiwan yang mengatur tentang buruh migran. Undang-undang ini menetapkan persyaratan untuk perekrutan, penempatan, dan manajemen pekerja migran, serta hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja. Selain itu, undang-undang ini mengamanatkan bahwa pemberi kerja harus menyediakan kondisi hidup yang layak, perawatan medis, dan akses ke mekanisme pengaduan bagi pekerja migran.<sup>12</sup>

Kerangka hukum nasional Taiwan terdiri atas beberapa undang-undang dan regulasi yang mencakup aspek perekrutan, kondisi kerja, keselamatan, serta perlindungan pekerja dari bentuk eksplorasi. Beberapa instrumen hukum tersebut diantaranya adalah *Employment Service Act*, *Labor Standards Act*, *Human Trafficking Prevention Act*, *Regulation and Guidelines* terkait pekerja migran perawatan (*family nursing & domestic helper*).

a. *Employment Services Act* (ESA)

*Employment Services Act* merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang layanan ketenagakerjaan di Taiwan. Aturan ini berlaku untuk warga negara Taiwan maupun pekerja migran asing. ESA bertujuan untuk memfasilitasi pencarian pekerjaan yang efisien dan mengatur hubungan antara pekerja dan penyedia pekerjaan di Taiwan. Selain itu, Undang-Undang ini juga memiliki tujuan untuk memberi kepastian perlindungan hak-hak dan menciptakan kondisi kerja yang adil dan aman. Dalam ESA terdapat beberapa pasal yang mengatur terkait pekerja migran dan mengandung ketentuan antidiskriminasi termasuk bagi pekerja migran perempuan, pasal tersebut yaitu:

- 1) Pasal 5 menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas kesempatan kerja yang setara. Karena itu, pemberi kerja dilarang melakukan tindakan diskriminatif terhadap pelamar atau pekerja dengan dasar ras, kelompok sosial, bahasa, pandangan politik maupun keagamaan, asal-usul, jenis kelamin, status perkawinan, penampilan fisik, karakteristik wajah, kondisi disabilitas, atau keanggotaan sebelumnya dalam serikat pekerja. Ketentuan ini berlaku pula bagi tenaga kerja asing.<sup>13</sup>
- 2) Pasal 43 menegaskan bahwa pekerja asing tidak dapat bekerja di wilayah Republik Tiongkok kecuali majikan terlebih dahulu memperoleh izin yang diwajibkan oleh

<sup>11</sup> Risnain, M. (2020). "The Idea of Prevention and Settlement of Human Rights violations in the Field of Natural Resources Based on Local Wisdom". *Fiat Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 14 (4). p. 301–312. <https://doi.org/10.25041/fiatjustitia.v14n04.1922>.

<sup>12</sup> Song, J. (2015). "Five Phases Of Brokered International Marriages in South Korea: A complexity perspective". *In Asian Studies*. 1. p. 11. [https://ink.library.smu.edu.sg/soss\\_research](https://ink.library.smu.edu.sg/soss_research).

<sup>13</sup> Taiwan, *Employment Service Act* (Undang-undang Layanan Ketenagakerjaan), Pasal 5

undang-undang. Artinya, setiap tenaga kerja asing tanpa izin resmi dianggap tidak memenuhi syarat untuk bekerja di Taiwan.<sup>14</sup>

- 3) Pasal 46 mengatur bahwa jenis pekerjaan yang dapat ditempati tenaga kerja asing dibatasi pada kategori tertentu yang telah ditentukan oleh undang-undang. Dengan demikian, pekerja asing hanya dapat dipekerjakan pada sektor atau posisi yang secara eksplisit tercantum, seperti asisten rumah tangga, pekerjaan teknis, atau kru kapal, dan tidak diperkenankan menempati pekerjaan di luar ketentuan tersebut.<sup>15</sup>
- 4) Pasal 52 menyatakan bahwa bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan dalam jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 46, izin kerja diberikan untuk jangka waktu paling lama tiga tahun. Setelah masa izin tersebut berakhir, majikan dapat mengajukan perpanjangan sesuai kebutuhan operasionalnya. Ketentuan ini menjadi dasar pembatasan periode kerja bagi pekerja migran di Taiwan.<sup>16</sup>

b. *Labor Standards Act (LSA)*

Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan (LSA), yang diberlakukan pada tanggal 30 Juli 1984, mulai berlaku untuk semua hubungan kerja pada tanggal 1 Januari 1999, dengan pengecualian kategori profesional tertentu, seperti dokter medis, dan terakhir diubah pada tanggal 31 Juli 2024. Ketentuan-ketentuan kerja yang telah disetujui oleh pihak terkait tidak boleh kurang dari ketentuan-ketentuan minimum wajib yang ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan dan akan batal demi hukum jika tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

- 1) Pasal 5 menyatakan bahwa: “tidak boleh ada paksaan, tekanan, penahanan atau cara ilegal lainnya memaksa seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan”.<sup>17</sup> Landasan ini penting untuk melawan pekerja paksa atau eksploitasi yang sering menjadi isu bagi pekerja migran terutama pekerja migran perempuan.
- 2) Pasal 6 menyatakan bahwa :“tidak boleh ada pihak yang mengintervensi kontrak kerja orang lain dan memperoleh keuntungan ilegal dari situ”.<sup>18</sup> Hal ini relevan untuk kasus perekrutan pekerja migran dimana pemberi kerja megambil keuntungan yang tidak sah.

---

<sup>14</sup> Taiwan, *Employment Service Act* (Undang-undang Layanan Ketenagakerjaan), Pasal 43

<sup>15</sup> Taiwan, *Employment Service Act* (Undang-undang Layanan Ketenagakerjaan), Pasal 46

<sup>16</sup> Taiwan, *Employment Service Act* (Undang-undang Layanan Ketenagakerjaan), Pasal 46

<sup>17</sup> Taiwan, *Labor Standards Act* , Pasal 5

<sup>18</sup> Taiwan, *Labor Standards Act* , Pasal 6

- 3) Pasal 7 mengatur bahwa kontrak kerja harus memuat klausul-klausul tertentu yang meliputi: tempat kerja & jenis pekerjaan, jam kerja, istirahat atau libur, pembayaran upah, masuk & keluar kerja, kompensasi, keselamatan & kesehatan pekerja, pelatihan, kesejahteraan.<sup>19</sup> Aturan ini memberikan kerangka kontrak kerja yang harus dipenuhi yang dapat juga digunakan dalam kaitannya dengan pekerja asing.
- 4) Pasal 9 Menjelaskan jenis pekerjaan temporer, jangka pendek, musiman dan spesifik (untuk kontrak kerja). aturan ini berguna untuk memahami bagaimana kontrak kerja singkat atau musiman diterapkan, hal ini sering relevan untuk pekerja migran dengan status kontrak terbatas.<sup>20</sup>

Meskipun pasal-pasal di atas telah memberikan kerangka perlindungan dasar, penelitian menunjukkan bahwa tidak semua pekerja migran di Taiwan berada dalam cakupan penuh LSA dimana pekerja migran domestik/rumah tangga tidak termasuk dalam ruang lingkup LSA karena pekerjaan mereka dianggap di rumah atau di luar definisi unit bisnis/industri dalam pasal definisi LSA. Pemerintah Taiwan memastikan bahwa pekerja migran yang bekerja di sektor-sektor tertentu, seperti pekerja rumah tangga dan pekerja di pabrik, mendapat perlindungan khusus dalam hal pekerjaan yang mereka lakukan.

c. *Human Trafficking Prevention Acts (HTPA)*

*Human Trafficking Prevention Act (HTPA)* di Taiwan merupakan Undang-Undang yang sangat penting dalam memerangi perdagangan manusia dan memberikan perlindungan terhadap korban, termasuk pekerja migran yang rentan terhadap eksloitasi. Undang-undang ini mencakup tindakan pencegahan, perlindungan korban, penuntutan pelaku, dan kerja sama internasional untuk menangani masalah ini. Dengan adanya HTPA, Taiwan berusaha untuk membentuk suasana aman dan mengurangi potensi eksloitasi melalui perdagangan manusia. Adapun aturan-aturan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran terdapat dalam:

- 1) Pasal 2 yang mendefinisikan perdagangan manusia sebagai tindakan yang meliputi merekrut, memperdagangkan, menahan dalam perbudakan, mengangkut, menyerahkan, menerima, menyembunyikan atau menampung orang (baik lokal maupun asing) dengan cara seperti pemaksaan, ancaman, pemantauan, penahanan dokumen penting atau menmanfaatkan ketidakmampuan korban mencari bantuan,

---

<sup>19</sup> Taiwan, *Labor Standards Act* , Pasal 7

<sup>20</sup> Taiwan, *Labor Standards Act* , Pasal 9

untuk tujuan transaksi seksual, eksplorasi atau kerja atau upah yang tidak sepadan, atau bahkan pengambilan organ.<sup>21</sup>

- 2) Pasal 17 mengatur mengenai perlindungan untuk korban. Pasal ini menetapkan bahwa korban perdagangan manusia berhak mendapatkan perlindungan berupa tempat tinggal yang aman, bantuan medis, pendamping hukum, konseling dan layanan rehabilitasi psikologis.<sup>22</sup> Korban yang merupakan pekerja migran atau warga negara asing dapat diberikan izin tinggal sementara atau status perlindungan sementara jika mereka bekerja sama dengan aparat penegak hukum dalam proses penyelidikan.
  - 3) Pasal 31 menetapkan bahwa melakukan eksplorasi seksual dengan menggunakan cara-cara ilegal (pemaksaan, ancaman, penahanan, dokumen ditahan, dsb) dapat dipidana dengan hukuman penjara tidak kurang dari 7 tahun dan denda hingga NT \$5 juta.<sup>23</sup>
  - 4) Pasal 32 memuat hukuman untuk kasus eksplorasi kerja terhadap korban di bawah usia 18 tahun, yang hukuman bisa lebih berat. Perubahan amandemen tahun 2023 memperberat sanksi: misalnya pelaku yang menahan dokumen identitas penting pekerja migran sebagai cara memaksa kerja di lingkungan buruk dapat dipidana hingga 3 tahun penjara.<sup>24</sup>
- d. *Regulation and Guidelines* terkait pekerja migran perawatan (*family nursing & domestic helper*).

Pekerja migran pada sektor perawatan keluarga dan pembantu rumah tangga di Taiwan memiliki regulasi dan pedoman yang diatur oleh beberapa badan pemerintah dan lembaga terkait. Aturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja migran, khususnya di sektor perawatan, mendapatkan perlindungan yang memadai terkait kondisi kerja, hak-hak mereka, serta prosedur perekruit dan pemulangan. Regulasi terkait pekerja migran perawatan di Taiwan dikeluarkan oleh beberapa badan pemerintah utama, yaitu *Bureau of Employment and Vocational Training* (WDA) yang berada di bawah *Ministry of Labor* (MOL) Taiwan, bertanggung jawab dalam mengelola kebijakan ketenagakerjaan dan pekerja migran di Taiwan, dan *National Immigration Agency* (NIA) juga berperan dalam mengatur izin tinggal bagi pekerja migran, termasuk untuk pekerja domestik atau pekerja perawatan keluarga. Aturan yang

---

<sup>21</sup> Taiwan, *Human Trafficking Prevention Acts* (HTPA), Pasal 2

<sup>22</sup> Taiwan, *Human Trafficking Prevention Acts* (HTPA), Pasal 17

<sup>23</sup> Taiwan, *Human Trafficking Prevention Acts* (HTPA), Pasal 31

<sup>24</sup> Taiwan, *Human Trafficking Prevention Acts* (HTPA), Pasal 32

dikeluarkan oleh kedua lembaga ini mencakup proses perekrutan, persyaratan kontrak kerja, perlindungan hak-hak pekerja migran, dan penyediaan layanan untuk pekerja migran yang menjadi korban eksplorasi atau pelanggaran hak-hak.

- 1) Pasal 12 mewajibkan iklan perekrutan terbuka selama minimal 21 hari bila untuk pekerja domestic.<sup>25</sup>
- 2) Pasal 19/19-1 tentang “*Disciplinary Plan on the Employed Foreign Workers’ Life*” yang mensyaratkan pemberi kerja membuat rencana hidup pekerja asing terkait tempat tinggal, kesehatan, pengaman fisik dan fasilitas hidup.<sup>26</sup>

Perlu dicatat bahwa beberapa regulasi ini tidak selalu menjangkau seluruh kelompok pekerja migran secara setara, terutama pekerja rumah tangga yang sebagian besar adalah perempuan. Adanya kesenjangan hukum ini tentunya menimbulkan tantangan dalam rangka penerapan prinsip keadilan non diskriminasi,<sup>27</sup> khususnya dalam konteks perlindungan berbasis gender.

Dari penjelasan di atas menggambarkan berbagai regulasi hukum yang berlaku di Taiwan terkait dengan pekerja migran perempuan, serta tantangan implementasinya. Secara keseluruhan, meskipun ada regulasi yang melindungi pekerja migran perempuan di Taiwan, tantangan implementasi tetap besar, terutama terkait dengan ketidakmampuan regulasi untuk menjangkau sektor informal dan menjaga agar perlindungan terhadap pekerja migran tetap efektif dan adil.

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak fundamental mereka serta menciptakan kondisi kerja yang layak. Namun dalam praktiknya, ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha sering kali menimbulkan kerugian bagi pihak pekerja apabila tidak disertai mekanisme mediasi pemerintah yang berjalan efektif. Meskipun perangkat hukum yang tersedia tergolong komprehensif, tantangan tetap muncul dalam memastikan bahwa seluruh pekerja migran memahami hak-hak yang dimiliki dan dapat memanfaatkan mekanisme pengaduan secara efektif.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Taiwan, *Regulation and Guidelines*, Pasal 12

<sup>26</sup> Taiwan, *Regulation and Guidelines*, Pasal 19 ayat 1

<sup>27</sup> Risnain, M. (2020). “The Idea of Prevention and Settlement of Human Rights violations in the Field of Natural Resources Based on Local Wisdom”. *Fiat Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*. 14 (4). p. 301–312. <https://doi.org/10.15294/lslr.v1i1.49840>.

<sup>28</sup> Natamiharja, R., Rasya, A., & Sabatira, F. (2021). “Mapping International Laws on Human Rights in the 1945 Constitution of the Republic Indonesia”. *Journal of Advance in Social Sciences and Policy*. 1 (1). <https://jassp.lppm.unila.ac.id>.

## 2. Kerangka Hukum Nasional Indonesia tentang Pengaturan terhadap PMI

Sebagai negara pengirim tenaga kerja ke berbagai negara, Indonesia memikul tanggung jawab besar untuk memastikan perlindungan yang menyeluruh bagi warganya yang bekerja di luar negeri. Berbagai persoalan masih sering muncul dan dialami oleh PMI, yang sebagian besar berada pada posisi rentan terhadap masalah hukum, sosial, psikologis hingga kekerasan fisik. Tidak jarang mereka menghadapi kondisi kerja yang tidak aman, tempat tinggal yang tidak layak, sanitasi yang buruk, keterbatasan akses terhadap layanan kesehatan, serta bentuk-bentuk kekerasan lainnya.<sup>29</sup>

Berdasarkan data dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) periode Januari - Maret 2025, terdapat 22.376 penempatan PMI dari Indonesia ke berbagai negara, salah satu negara yang menjadi tujuan utama adalah Taiwan. Data tersebut menjadi bukti bahwa Indonesia menjadi negara dengan salah satu penyumbang PMI terbanyak ke negara tersebut.<sup>30</sup>

Landasan hukum utama yang mengatur keberadaan PMI adalah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Regulasi ini menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan menunjukkan pergeseran orientasi yang lebih kuat pada perlindungan hak asasi manusia.<sup>31</sup> Undang-undang tersebut memastikan keamanan, kesejahteraan, dan pemenuhan hak-hak pekerja migran dalam tiga tahapan utama sebagaimana diatur dalam Pasal 7, yaitu: (1) perlindungan sebelum bekerja, (2) perlindungan selama bekerja, dan (3) perlindungan setelah bekerja.

Perlindungan sebelum bekerja meliputi aspek administratif dan teknis yang mencakup pemberian informasi, sosialisasi, serta pembekalan bagi calon PMI melalui pendidikan dan pelatihan kerja, penyediaan jaminan sosial, pemenuhan hak-hak calon PMI, penguatan peran pejabat fungsional pengantar kerja, layanan penempatan melalui sistem pelayanan terpadu satu atap, serta kegiatan pembinaan dan pengawasan. Selain itu, setiap permintaan penempatan PMI harus berasal dari perwakilan Indonesia di negara tujuan atau mitra yang berwenang, dan wajib diverifikasi oleh pejabat ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang relevan.<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Yasa, I. N. D., Winarni, I., & Lestari, R. (2016). "Pengalaman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Mengalami Abuse". *Journal of Nursing Science Update*. 4 (2). p. 147, <https://jik.ub.ac.id/index.php/jik/article/view/95>.

<sup>30</sup> Laporan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). 05 April 2025. <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-januari-maret-2025>

<sup>31</sup> Carlson, J. A. (2010). "Avoiding Traps in Member Checking". In *The Qualitative Report*. 15. <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR15-5/carlson>.

<sup>32</sup> Indonesia. *Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. UU No. Nomor 18 Tahun 2017. LN No. 242 Tahun 2017. TLN No. 6141. Ps. 8.

Perlindungan selama masa bekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 7 huruf b meliputi berbagai aspek penting, mulai dari proses pencatatan dan registrasi oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat perwakilan RI yang ditugaskan secara resmi. Pemerintah juga melakukan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap kondisi majikan, jenis pekerjaan, serta lingkungan kerja tempat PMI ditempatkan. Di samping itu, negara bertanggung jawab memfasilitasi pemenuhan hak-hak PMI, membantu penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dan memberikan layanan konsuler. Seluruh langkah perlindungan tersebut dilakukan tanpa menghilangkan tanggung jawab pidana maupun perdata yang melekat pada PMI, dan tetap berlandaskan peraturan nasional, hukum negara penempatan, serta norma dan praktik hukum internasional yang berlaku.<sup>33</sup>

Perlindungan setelah masa kerja berakhir sebagaimana diatur dalam Pasal 7 huruf c memastikan keberlanjutan kesejahteraan PMI setelah kembali dari negara penempatan. Bentuk perlindungan tersebut meliputi fasilitasi pemulangan hingga ke daerah asal, penyelesaian hak-hak PMI yang belum terpenuhi, penanganan bagi pekerja yang sakit atau meninggal dunia, serta program rehabilitasi sosial, reintegrasi, dan pemberdayaan bagi PMI maupun keluarganya. Pelaksanaan perlindungan ini menjadi tanggung jawab pemerintah pusat yang bersinergi dengan pemerintah daerah. Pemulangan PMI dapat terjadi karena berakhirnya masa kontrak, pengambilan cuti, pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak selesai, kecelakaan kerja atau sakit yang menyebabkan ketidakmampuan bekerja, tindakan kekerasan atau penganiayaan, situasi konflik, bencana alam, wabah penyakit, deportasi oleh otoritas negara tujuan, kematian, maupun keadaan lain yang menimbulkan kerugian bagi PMI.<sup>34</sup> Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 juga mempertegas peran serta tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan kepada PMI :

a. Pemerintah Pusat (Pasal 39)

Memiliki kewajiban untuk menjamin perlindungan bagi calon PMI, PMI, dan keluarganya, termasuk pemenuhan hak-hak mereka. Pemerintah pusat juga bertanggung jawab melakukan koordinasi antarinstansi dalam penanganan pengaduan dan kasus PMI, memfasilitasi pemulangan PMI dalam situasi perang, bencana alam, wabah, deportasi, atau

---

<sup>33</sup> Indonesia. *Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. UU No. Nomor 18 Tahun 2017. LN No. 242 Tahun 2017. TLN No. 6141. Ps. 21.

<sup>34</sup> Indonesia. *Undang-Undang Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. UU No. Nomor 18 Tahun 2017. LN No. 242 Tahun 2017. TLN No. 6141. Ps. 24.

ketika PMI menghadapi masalah, serta memastikan terpenuhinya hak dan perlindungan PMI secara optimal di negara penempatan.<sup>35</sup>

b. Pemerintah Daerah (Pasal 41)

Berwenang memberikan perlindungan sebelum dan setelah bekerja di tingkat kabupaten/kota, serta dapat membentuk layanan terpadu satu atap untuk penempatan dan perlindungan PMI.<sup>36</sup>

c. Kementerian (Pasal 45)

Bertugas menyusun norma dan standar yang mencakup perlindungan PMI, pengawasan penyelenggaraan penempatan, penetapan penyelenggara jaminan sosial, serta pemenuhan hak-hak PMI. Kementerian juga mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan perlindungan PMI, serta menjalin kerja sama luar negeri untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan PMI melalui koordinasi dengan kementerian yang menyelenggarakan urusan hubungan luar negeri.<sup>37</sup>

Selain itu, pemerintah juga telah mengembangkan Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOTKLN) sebagai platform informasi yang berfungsi untuk memantau keberadaan PMI, mulai dari proses pemberangkatan hingga mereka kembali ke tanah air. Peningkatan efektivitas sistem pelaporan dan penanganan kasus menjadi salah satu fokus utama dalam perlindungan PMI. Pemerintah telah menginisiasi berbagai sarana pelaporan, seperti hotline dan aplikasi berbasis perangkat seluler, guna memfasilitasi PMI dalam menyampaikan laporan atas dugaan pelanggaran yang mereka alami. Namun demikian, tantangan utama yang dihadapi adalah menjamin aksesibilitas dan respons cepat dari sistem tersebut, khususnya di wilayah terpencil di negara tujuan.<sup>38</sup>

Keberadaan BP2MI sebagai lembaga non-kementerian yang bertugas mengoordinasikan serta menyelenggarakan perlindungan bagi PMI secara menyeluruh dan terintegrasi memberikan jaminan kepastian hukum bagi pekerja migran. Lembaga ini telah menangani ribuan kasus serta menyediakan bantuan hukum dan advokasi bagi PMI yang menghadapi permasalahan. Di sisi lain, kerja sama bilateral antara Indonesia dan negara tujuan juga menjadi

---

<sup>35</sup> Indonesia. *Undang-Undang Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. UU No. Nomor 18 Tahun 2017. LN No. 242 Tahun 2017. TLN No. 6141. Ps. 39.

<sup>36</sup> Indonesia. *Undang-Undang Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. UU No. Nomor 18 Tahun 2017. LN No. 242 Tahun 2017. TLN No. 6141, Ps. 41.

<sup>37</sup> Indonesia. *Undang-Undang Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. UU No. Nomor 18 Tahun 2017. LN No. 242 Tahun 2017. TLN No. 6141. Ps. 45.

<sup>38</sup> Edi Suharto. (2005). *Pekerja Migran Indonesia: Perlindungan Sosial dan Pengiriman Uang*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. p. 68.

elemen penting dalam memperkuat perlindungan hukum. Pemerintah Indonesia terus membangun dan memperbarui kesepakatan dengan negara penempatan untuk memastikan adanya mekanisme perlindungan yang memadai. Selain pendekatan bilateral, Indonesia juga aktif mendorong perlindungan pekerja migran melalui diplomasi multilateral. Salah satu wadahnya adalah *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* (GCM) yang diadopsi PBB pada 2018, di mana Indonesia berperan mendorong penguatan standar perlindungan migran di tingkat global.<sup>39</sup>

Analisis terhadap kerangka hukum nasional yang mengatur perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) perempuan menunjukkan bahwa Indonesia secara normatif telah membangun fondasi regulatif yang sejalan dengan prinsip-prinsip CEDAW. Ratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 menetapkan kewajiban negara untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dan memastikan perlindungan atas hak-hak mereka dalam seluruh proses migrasi kerja. Penguatan regulatif melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 lebih lanjut menegaskan perlindungan PMI pada tahap pra-penempatan, selama bekerja, dan setelah kembali, meskipun integrasi prinsip CEDAW dalam implementasinya masih belum konsisten dan menghadapi kendala pengawasan.

Sedangkan pengaturan dalam PP Nomor 59 Tahun 2021 memperjelas mekanisme perlindungan teknis dan koordinasi lintas sektor melalui BP2MI, tetapi efektivitasnya bergantung pada kapasitas pengawasan dan pemahaman prinsip kesetaraan gender di tingkat operasional, baik di dalam negeri maupun negara tujuan. Sementara itu, Permenaker Nomor 4 Tahun 2023 menekankan peningkatan kompetensi dan pelatihan yang responsif gender, namun pelaksanaan di lapangan masih belum merata, terutama pada sektor domestik dan non-formal yang paling banyak menyerap pekerja migran perempuan.

Indonesia telah meratifikasi CEDAW pada tahun 1984 dan sejak itu mulai mengimplementasikan berbagai kebijakan perlindungan pekerja migran perempuan, termasuk dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UUPTKI) serta regulasi lainnya. Meski demikian, perlindungan pekerja migran perempuan sering kali tidak mencakup secara menyeluruh dan belum sepenuhnya mengatasi isu-isu seperti eksplorasi, kekerasan, dan diskriminasi di negara tujuan. Dalam kerangka

---

<sup>39</sup> International Organization for Migration Indonesia. 28 Juli 2025. <https://indonesia.iom.int/id/news/iom-dan-kementerian-luar-negeri-mengadakan-diskusi-publik-untuk-memperkuat-tata-kelola-migrasi-di-indonesia-yang-melibatkan-berbagai-pemangku-kepentingan>

hukum Indonesia, meskipun telah ada peraturan yang mencakup perlindungan hak-hak dasar PMI perempuan, penerapan yang efektif sering terkendala oleh lemahnya pengawasan dan penegakan hukum, serta kurangnya mekanisme pendampingan yang efektif selama masa penempatan di luar negeri.

### **3. Analisis Perbandingan Penerapan Prinsip CEDAW dalam Kerangka Hukum Nasional Indonesia Dan Taiwan Dalam Perlindungan Pekerja Migran Perempuan**

Pekerja migran Perempuan saat ini tengah menghadapi tantangan ganda, tidak hanya berperan sebagai pekerja migran di negara asing dengan adanya risiko eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Para pekerja migran Perempuan juga kini rentan terhadap diskriminasi berbasis gender. Maraknya isu seperti pelecehan, kekerasan, gaji yang tidak layak, hingga terbatasnya akses terhadap perlindungan hukum merupakan kenyataan yang dihadapi oleh banyak pekerja migran Perempuan, pada khususnya yang bekerja di Taiwan. Di antara kelompok pekerja migran, perempuan menempati proporsi yang cukup besar, terutama dalam sektor domestik dan perawatan, yang seringkali berada di wilayah kerja non-formal dan kurang terlindungi secara hukum.<sup>40</sup>

Berdasarkan konteks tersebut kerangka hukum kedua negara baik pengirim dan penerima tentunya memiliki peran vital dalam menentukan sejauh mana perlindungan serta penegakan hak dan kewajiban pekerja migran Perempuan. Melalui kajian ini berarti penting untuk membandingkan kerangka hukum nasional antara Indonesia dan Taiwan. Hal ini penting untuk melihat bagaimana masing-masing negara melakukan Upaya untuk membangun sistem perlindungan hukum terhadap pekerja migran Perempuan.<sup>41</sup> Perbandingan ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing kerangka hukum, namun juga akan menjadi dasar dalam mendorong peningkatan terhadap perlindungan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja migran Perempuan.

Atas dasar pertimbangan posisi Indonesia sebagai negara pengirim dan Taiwan sebagai negara penerima, membandingkan kerangka hukum kedua negara tersebut akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai tantangan, celah hukum, dan potensi harmonisasi kebijakan bilateral dalam konteks pekerja migran Perempuan. Oleh karena itu, analisis ini nantinya tidak hanya bersifat normatif namun juga strategis dalam hal memberikan dukungan

---

<sup>40</sup> Utami, T. N., & Nuraini, N. (2020). "The Design of the Role Model of Working Women (Occupational Health Perspective)". *J-Kesmas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat (The Indonesian Journal of Public Health)*. 7 (1). p. 29. <https://doi.org/10.35308/j-kesmas.v7i1.1649>.

<sup>41</sup> Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). "Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety Keywords." *Annual Review of Public Health*. 39. p. 351–65. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth>.

untuk pembentukan kerangka hukum yang lebih responsive serta adaptif. Selain itu, hal ini juga akan mendorong kerangka hukum yang akan sesuai dalam pemenuhan komitmen terhadap keadilan gender dalam hubungan Kerjasama internasional. Untuk lebih jelasnya Berikut ini merupakan tabel perbandingan kerangka hukum nasional Indonesia dan Taiwan terhadap Pekerja Migran Perempuan.<sup>42</sup>

**Tabel 1. Analisis Perbandingan Implementasi Prinsip CEDAW dalam Kerangka Hukum Nasional Indonesia dan Taiwan mengenai Pekerja Migran Perempuan**

No.	Aspek	Indonesia	Taiwan
1.	<b>Regulasi Hukum Utama</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU No. 7 Tahun 1984 (ratifikasi CEDAW)</li> <li>- UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI</li> <li>- PP No. 59 Tahun 2021</li> <li>- Permenaker No.4 Tahun 2023</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Employment Service Act</i> (Pasal 5, Pasal 43, Pasal 46 dan Pasal 52)</li> <li>- <i>Labor Standards Act</i> (Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, dan Pasal 9)</li> <li>- <i>Human Trafficking Prevention Act</i> (Pasal 2, Pasal 17, Pasal 31, dan Pasal 32)</li> <li>- <i>Regulation and Guidelines</i> terkait pekerja migran perawatan (<i>family nursing &amp; domestic helper</i>). Pasal 12 dan Pasal 19</li> </ul>
2.	<b>Ruang Lingkup</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sebelum keberangkatan</li> <li>- Selama bekerja di luar negeri</li> <li>- Setelah kepulangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Setelah kedatangan di Taiwan hingga masa kerja telah berakhir</li> <li>- Memfokuskan pada hubungan kerja dan hak-hak pekerja</li> </ul>
3.	<b>Fokus Perlindungan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perlindungan hak-hak PMI yang di dalamnya termasuk Perempuan.</li> <li>- Asuransi, pelatihan, dan penyediaan bantuan hukum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perlindungan selama masa kerja</li> <li>- Pengawasan terhadap agen perekrutan dan majikan</li> <li>- Penyediaan sistem pengaduan</li> </ul>
4.	<b>Relevansi terhadap Perempuan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penjaminan kesteraan gender</li> <li>- Pencegahan kekerasan yang berbasis gender</li> <li>- Ruang lingkup hak reproduksi dan hak kesehatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hak-hak Perempuan di sektor domestic atau disebut pekerja rumah tangga (PRT)</li> <li>- Perlindungan pekerja rumah tangga</li> </ul>

<sup>42</sup> Stanciu, R. M. (2015). "Feminization of migration ". In *Cogito: PRO Universitaria Publishing House*". 10 (1). P. 88–92, <https://doi.org/10.2298/stnv1002025m>.

5.	<b>Partisipasi dalam Proses Hukum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Akses ke pengadilan terbatas, banyak pekerja migran perempuan tidak tahu hak-haknya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerja migran memiliki akses lebih baik ke proses hukum, meski ada hambatan bahasa dan ketergantungan pada majikan</li> </ul>
6.	<b>Pengawasan dan Penegakan Hukum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengawasan lemah, penegakan hukum terbatas, kurangnya mekanisme perlindungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengawasan ketat terhadap agen dan pemberi kerja, dengan mekanisme pelaporan yang lebih baik</li> </ul>

  

<b>Keterkaitan dengan CEDAW</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meratifikasi CEDAW (tertuang dalam UU No.7 Tahun 1984)</li> <li>- Relevan dengan pasal tentang perlindungan Pekerja Perempuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum meratifikasi CEDAW secara formal, namun mengadopsi beberapa prinsip CEDAW dalam kebijakan nasional. Seperti Amandemen UU Layanan Ketenagakerjaan Pasal 52</li> </ul>
---------------------------------	---	---

**Sumber: Hasil Analisis Penulis**

Kerangka regulasi di Indonesia bertumpu pada Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menetapkan perlindungan bagi PMI pada tiga tahap: pra-keberangkatan, masa penempatan, dan setelah kembali ke tanah air. Selain itu, ratifikasi CEDAW melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 mewajibkan negara untuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam konteks kerja lintas negara. Dengan fondasi tersebut, sistem hukum Indonesia pada dasarnya memiliki pijakan normatif yang kuat untuk memastikan perlindungan PMI perempuan melalui pendekatan berbasis hak asasi manusia.

Situasinya yang terjadi berbeda di Taiwan. Negara ini tidak dapat meratifikasi CEDAW secara formal karena tidak diakui sebagai anggota PBB. Meski begitu, Taiwan telah menginternalisasi sejumlah prinsip kesetaraan gender ke dalam regulasi domestiknya, terutama di sektor ketenagakerjaan. Regulasi utama yang membentuk kerangka hukumnya meliputi *Employment Service Act*, *Labor Standards Act*, *Human Trafficking Prevention Act*, serta aturan terkait agensi tenaga kerja. Melalui regulasi tersebut, Taiwan menyediakan dasar hukum bagi perlindungan pekerja migran, termasuk perempuan, dengan fokus pada hubungan kerja, kondisi selama masa penempatan, dan pengawasan terhadap agen perekrutan maupun pemberi kerja.

Taiwan secara tidak langsung menerapkan prinsip CEDAW melalui undang-undang domestik dan menciptakan proses pelaporan kuasi-internasionalnya sendiri, dengan panel peninjau internasional datang ke Taiwan untuk berinteraksi dengan masyarakat sipil dan pejabat

pemerintah, memaksimalkan peluang untuk terlibat dengan CEDAW.<sup>43</sup> Dampak CEDAW di Taiwan telah menginspirasi berbagai reformasi, dengan pengalaman Taiwan memberikan saran untuk meningkatkan dampak CEDAW di yurisdiksi lain.<sup>44</sup>

Kebijakan ketenagakerjaan asing pemerintah Taiwan dirancang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan sosial negara, dengan mendatangkan pekerja asing untuk melengkapi tenaga kerja dalam jumlah dan jenis pekerjaan yang terbatas, alih-alih menggantikan pekerja rumah tangga.<sup>45</sup> Pemerintah Taiwan telah membuat kemajuan hukum untuk mengubah Pasal 52 Undang-Undang Layanan Ketenagakerjaan, tetapi diperlukan perubahan pola pikir tentang pekerja tamu dan reformasi serius dalam mekanisme perekruit dan peraturan kerja untuk mencegah dan melindungi korban perdagangan manusia di Taiwan.<sup>46</sup> Adapun beberapa tantangan yang dihadapi Pekerja Migran Perempuan di Taiwan ialah sebagai berikut:

- a. Pekerja migran Filipina di luar negeri (OFW) di Taiwan, khususnya di industri elektronik dan teknologi, menghadapi tantangan dalam mengakses sumber daya layanan kesehatan karena alasan hukum, keuangan, atau budaya, yang menyebabkan ambivalensi dalam memanfaatkan sumber daya layanan kesehatan yang tersedia.<sup>47</sup>
- b. Pengasuh asal Asia Tenggara di Taiwan diatur oleh undang-undang dan kebijakan yang menghalangi mereka untuk dinaturalisasi, membatasi tempat tinggal, mobilitas, dan pekerjaan mereka, serta menunda fertilitas mereka, yang menyebabkan eksklusi dan alienasi mereka dalam masyarakat Taiwan.<sup>48</sup>
- c. Pekerja rumah tangga perempuan Indonesia di Taiwan menghadapi hambatan dalam mengakses layanan kesehatan, dengan kendala bahasa dan fleksibilitas waktu menjadi hambatan utama.

---

<sup>43</sup> I. Cheng, “We Want Productive Workers, Not Fertile Women: The Expediency of Employing Southeast Asian Caregivers in Taiwan,” *Asia Pacific Viewpoint* 61, no. 3 (2020): 453–65, Scopus, <https://doi.org/10.1111/apv.12275>.

<sup>44</sup> P. Gao, “Promoting Gender Parity,” *Taiwan Review* 61, no. 9 (2011), Scopus, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-80052396980&partnerID=40&md5=144dd67be50046753e02d9f5fe351c1d>.

<sup>45</sup> Y.K. Kwak and M.S. Wang, “Exclusion or Inclusion: National Differential Regulations of Migrant Workers’ Employment, Social Protection, and Migrations Policies on Im/Mobilities in East Asia—Examples of South Korea and Taiwan,” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 23 (2022), Scopus, <https://doi.org/10.3390/ijerph192316270>.

<sup>46</sup> Y.-C. Lai and S. Sarkar, “Gender Equality Legislation and Foreign Direct Investment: Evidence from the Labour Market of Taiwan ROC,” *International Journal of Manpower* 38, no. 2 (2017): 160–79, Scopus, <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2015-0133>.

<sup>47</sup> J.R. Jhang and P.-H. Lee, “Gendering the Pandemic: Women’s Health Disparities From a Human Rights Perspective,” *Health Care Analysis* 32, no. 1 (2024): 15–32, Scopus, <https://doi.org/10.1007/s10728-023-00463-x>.

<sup>48</sup> W. Hong-Zen, “Immigration Trends and Policy Changes in Taiwan,” *Asian and Pacific Migration Journal* 20, no. 2 (2011): 169–94, Scopus, <https://doi.org/10.1177/011719681102000203>.

Berdasarkan hal-hal di atas, kita dapat melihat perbedaan yang signifikan dalam pendekatan kedua negara (Indonesia dan Taiwan). Indonesia cenderung lebih menekankan pada perlindungan secara menyeluruh yang dimulai dari proses pra-penempatan hingga repatriasi. Hal ini juga diperkuat dengan adanya peran dari negara melalui Lembaga BP2MI. Dalam konteks pekerja Perempuan, Indonesia menekankan pada aspek reproduksi, kekerasan berbasis gender, dan perlindungan Perempuan dari eksploitasi. Sedangkan di sisi lain, Taiwan justru menekankan perlindungan teknis selama masa bekerja. Namun, Taiwan masih menghadapi tantangan serius dalam memberikan perlindungan kepada pekerja Perempuan (belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip CEDAW dalam regulasi nasional) di sektor domestik yang belum sepenuhnya tercakup dalam *Labor Standards Act*.

Indonesia memang sepenuhnya meratifikasi prinsip-prinsip CEDAW dalam peraturan perundang-undangan nasional yang menjadi latar belakang mengapa prinsip CEDAW sangat dijunjung di regulasi nasional, namun kelemahan masih ditemukan dalam sistem tersebut dimana penerapan prinsip CEDAW dalam regulasi nasional tidak sepenuhnya menjamin penegakan hukum. Hal ini dikarenakan Indonesia secara umum mengatur mengenai PMI sebelum keberangkatan.

Pada kondisi lain, Taiwan sebagai negara penerima belum sepenuhnya menerapkan prinsip CEDAW dalam kerangka hukum nasionalnya. Kelemahan akan hal tersebut bisa menjadi alasan yang cukup kuat mengapa masih banyak pelanggaran terhadap PMI di Taiwan. Dari hal tersebut, Taiwan sebagai negara penerima pekerja migran yang cukup banyak, harus terus mempertimbangkan untuk segera melakukan implementasi terhadap prinsip-prinsip CEDAW pada regulasi nasionalnya.

Baik Indonesia dan Taiwan memiliki tantangan dalam segi implementasi kerangka hukum nasionalnya. Indonesia masih berhadapan dengan lemahnya pengawasan di lapangan, terutama dalam konteks pemberian izin agen, maraknya pemalsuan dokumen, serta masih minimnya pemahaman masyarakat mengenai kesetaraan gender. Berbeda dengan Indonesia, Taiwan memiliki hambatan utama dalam hal terbatasnya akses informasi dan Bahasa, serta sistem hukum nasional yang belum sepenuhnya inklusif terhadap pekerjaan rumah tangga migran yang secara mayoritas adalah Perempuan.<sup>49</sup> Terlepas dari perbedaan ini, keterkaitan kedua negara sangatlah erat. Taiwan menjadi salah satu negara yang menjadi tujuan banyak

---

<sup>49</sup> Wahyu Wagiman, & Mutia Salsabila. (2022). “Civil Society’s Contributions and Challenges in the Development of Business and Human Rights Policy in Indonesia”. *Yuridika*. 37 (2). p. 497–514, <https://doi.org/10.20473/ydk.v37i2.36280>.

pekerja migran Perempuan Indonesia, terutama pada sektor rumah tangga dan perawatan. Berdasarkan hal tersebut, kedua negara harus melakukan sinkronisasi kebijakan bilateral, memperkuat dan meningkatkan perjanjian perlindungan, serta pendekatan berbasis gender. Sinkronisasi ini penting untuk aspek hubungan kerja, dan sebagai bentuk komitmen terhadap prinsip-prinsip CEDAW sebagai standar internasional dalam perlindungan hak-hak Perempuan.<sup>50</sup>

## **Penutup**

Kerangka hukum Indonesia memberikan perlindungan komprehensif bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam tiga tahap: pra-keberangkatan, masa kerja, dan pasca-kepulangan, dengan dukungan sistem seperti SISKOTKLN serta koordinasi antarlembaga, termasuk BP2MI. Indonesia juga telah meratifikasi CEDAW untuk memperkuat perlindungan terhadap PMI perempuan, termasuk edukasi hukum pra-keberangkatan. Sementara itu, Taiwan belum meratifikasi CEDAW karena status politiknya, namun mulai mengadopsi prinsip kesetaraan gender dalam regulasi ketenagakerjaannya melalui beberapa undang-undang seperti ESA dan LSA. Perbedaan mencolok terlihat pada pendekatan kedua negara: Indonesia fokus pada perlindungan menyeluruh, termasuk aspek gender dan repatriasi, sedangkan Taiwan lebih menekankan perlindungan teknis selama masa kerja. Keduanya menghadapi tantangan dalam implementasi hukum, seperti lemahnya pengawasan, tumpang tindih kewenangan, dan akses informasi yang terbatas. Meskipun berbeda pendekatan, Taiwan tetap menjadi negara tujuan utama bagi PMI perempuan, terutama di sektor domestik dan perawatan.

Untuk meningkatkan perlindungan PMI perempuan di Taiwan, pemerintah Indonesia perlu memperkuat koordinasi antar pemangku kepentingan dan memperjelas mekanisme perlindungan dalam tiga fase penting. Penegakan hukum harus diperkuat untuk mencegah praktik ilegal dan meningkatkan edukasi pra-keberangkatan yang mencakup kesetaraan gender dan hak-hak pekerja. Secara diplomatik, Indonesia juga perlu mendorong Taiwan agar mengakomodasi perlindungan bagi pekerja rumah tangga migran dalam regulasinya. Kerja sama bilateral yang menekankan perlindungan berbasis gender dan kemudahan akses pengaduan dalam bahasa Indonesia sangat penting. Sistem SISKOTKLN juga perlu dikembangkan lebih lanjut dengan fitur pemantauan real-time yang terintegrasi, agar perlindungan PMI lebih efektif dan responsif.

---

<sup>50</sup> Wu, Y. L. (2023). "Negotiating and Voicing: A Study of Employment Experiences among Vietnamese Marriage Immigrant Women in Taiwan". *Social Sciences Review*. 12 (2). <https://doi.org/10.3390/socsci12020094>.  
Biyes Nurul Atika, Adila Azani Rizha, Claudilla Putri| Perbandingan Hukum Taiwan-Indonesia Berbasis Prinsip CEDAW dalam Upaya Perlindungan PMI Perempuan

## Daftar Pustaka

### Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. *Undang-undang tentang Pekerjaan Migran Indonesia*. UU No. 18 Tahun 2017. LN No. 242 Tahun 2017. TLN No. 6141.

### Buku

Asyhadie, Zaeni dan Rahman, Arief. (2013). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suharto, Edi. (2005). *Pekerja Migran Indonesia: Perlindungan Sosial dan Pengiriman Uang*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

### Artikel

Alifia Abdul Rohim, Zahra. Fahrul Rizal, Lutfi. & Saptaji, Aji. (2024). "Tinjauan Siyasah Dauliyah Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia" *Jurnal Hukum, Humaniora dan Politik*. 4 (5). p. 1465, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i5>.

Carlson, J. A. (2010). "Avoiding Traps in Member Checking". *In The Qualitative Report*. 15. <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR15-5/carlson>.

Cheng, "We Want Productive Workers, Not Fertile Women: The Expediency of Employing Southeast Asian Caregivers in Taiwan," *Asia Pacific Viewpoint* 61, no. 3 (2020): 453–65, Scopus, <https://doi.org/10.1111/apv.12275>.

Hidayat, R., & Syamsuddin, S. (2020). "Collaboration of Resources in Task Force for Prevention and Handling Victims of Human Trafficking in Indonesia". *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 10 (2). p. 165–175. <https://doi.org/10.26618/ojip.v10i2.2824>.

I. N. D., Yasa. I, Winarni. & R. Lestari. (2016). "Pengalaman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Mengalami Abuse". *Journal of Nursing Science Update*. 4 (2). p. 147. <https://jik.ub.ac.id/index.php/jik/article/view/95>.

Intan P, Niken Widya. (2024). "Deconstructing Meaning Article 14 Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)". *Proceeding of Airlangga Faculty of Law Colloquium*. 1. p. 377, <https://fh.unair.ac.id/proceedings/index.php/aicoll/article/view/37>.

J.R. Jhang and P.-H. Lee, "Gendering the Pandemic: Women's Health Disparities From a Human Rights Perspective," *Health Care Analysis* 32, no. 1 (2024): 15–32, Scopus, <https://doi.org/10.1007/s10728-023-00463-x>.

Mawikere, Amanda Graysela. Tangkere, Imelda A. & O. Voges, Stevan. (2024). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017". *Lex\_Privatum*. 14 (1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/58157>.

Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). "Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety Keywords." *Annual Review of Public Health*. 39. p. 351–65, <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth>.

Natamiharja, R., Rasya, A., & Sabatira, F. (2021). "Mapping International Laws on Human Rights in the 1945 Constitution of the Republic Indonesia". *Journal of Advance in Social Sciences and Policy*. 1 (1). <https://jassp.lppm.unila.ac.id>.

- P. Gao, "Promoting Gender Parity," *Taiwan Review* 61, no. 9 (2011), Scopus, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-80052396980&partnerID=40&md5=144dd67be50046753e02d9f5fe351c1d>.
- Rahmatika, A. V. (2021). "Violence on Women and Children: Background, Effects, and Solutions". *Semarang State University Undergraduate Law and Society Review*. 1 (1). p. 69–86, <https://doi.org/10.15294/lsr.v1i1.49840>.
- Risnain, M. (2020). "The Idea of Prevention and Settlement of Human Rights violations in the Field of Natural Resources Based on Local Wisdom". *Fiat Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*. 14 (4). p. 301–312, <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v14no4.1922>.
- Rosalinda, Henny Natasha & Tri Setyawanta, Lazarus. (2020). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*. 2 (1). p. 175. <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i2.174-187>.
- S.-F. You and Y.-F. Wong, "Explaining Occupational Injury Rates between Migrant and Native Workers in Taiwan, 1998-2011," *Asian and Pacific Migration Journal* 24, no. 4 (2015): 512–39, Scopus, <https://doi.org/10.1177/0117196815611538>.
- Song, J. (2015). "Five Phases of Brokered International Marriages in South Korea: A complexity perspective". *In Asian Studies*. 1. p. 11 [https://ink.library.smu.edu.sg/soss\\_research](https://ink.library.smu.edu.sg/soss_research).
- Stanciu, R. M. (2015). "Feminization of migration ". *In Cogito: PRO Universitaria Publishing House*. 10 (1). p. 88–92, <https://doi.org/10.2298/stnv1002025m>.
- Utami, T. N., & Nuraini, N. (2020). "The Design of the Role Model of Working Women (Occupational Health Perspective)". *J-Kesmas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat (The Indonesian Journal of Public Health)*. 7 (1). p. 29, <https://doi.org/10.35308/j-kesmas.v7i1.1649>.
- Wahyu Wagiman, & Mutia Salsabila. 2022. "Civil Society's Contributions and Challenges in the Development of Business and Human Rights Policy in Indonesia". *Yuridika*. 37 (2). p. 497–514, <https://doi.org/10.20473/ydk.v37i2.36280>.
- Wu, Y. L. (2023). "Negotiating and Voicing: A Study of Employment Experiences among Vietnamese Marriage Immigrant Women in Taiwan". *Social Sciences Review*. 12 (2). <https://doi.org/10.3390/socsci12020094>.
- Wu, Y. L. (2022). "Entrepreneurship Experiences among Vietnamese Marriage Immigrant Women in Taiwan". *Sustainability Switzerland*. 14 (3). <https://doi.org/10.3390/su14031489>.
- Y.-C. Lai and S. Sarkar, "Gender Equality Legislation and Foreign Direct Investment: Evidence from the Labour Market of Taiwan ROC," *International Journal of Manpower* 38, no. 2 (2017): 160–79, Scopus, <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2015-0133>.
- Y.K. Kwak and M.S. Wang, "Exclusion or Inclusion: National Differential Regulations of Migrant Workers' Employment, Social Protection, and Migrations Policies on Im/Mobilities in East Asia-Examples of South Korea and Taiwan," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 23 (2022), Scopus, <https://doi.org/10.3390/ijerph192316270>.