

Choice of Law dalam Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia pada Hubungan Kerja Lintas Negara

Reni Puspitasari¹

¹ Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pamulang

Naskah Diterima : 30 September 2026; Diterima Publikasi : 12 Oktober 2026

Abstract

The migration of Indonesian women workers abroad constitutes an important part of international labour mobility, particularly in domestic work and caregiving sectors. Cross-border employment relations involve multiple legal systems, making choice of law significant in disputes concerning wages, termination, document retention, or violence against workers. This study examines the regulation of choice of law in cross-border employment relations and formulates a protection-oriented choice-of-law concept for Indonesian women migrant workers. This normative legal research employs statutory, conceptual, and limited comparative approaches, supported by library research involving legislation, international legal instruments, books, academic journals, and relevant official documents. The findings indicate that party autonomy in cross-border employment relations must consider the unequal bargaining positions between workers and employers. Freedom to choose the applicable law should not reduce the minimum legal protection available to workers. Therefore, a protection-oriented choice-of-law concept may be developed through strengthened minimum protection standards in bilateral agreements and more explicit regulation under national law.

Keyword: *Choice of Law, Women Migrant Workers, Legal Protection, Cross-Border Employment Relations, Private International Law*

Abstrak

Migrasi pekerja perempuan Indonesia ke luar negeri merupakan bagian penting dari mobilitas tenaga kerja internasional, khususnya pada sektor domestik dan perawatan. Hubungan kerja lintas negara melibatkan berbagai sistem hukum sehingga pilihan hukum menjadi penting dalam penyelesaian sengketa mengenai upah, pemutusan hubungan kerja, penahanan dokumen, dan kekerasan terhadap pekerja. Penelitian ini menganalisis pengaturan pilihan hukum dalam hubungan kerja lintas negara serta merumuskan konsep pilihan hukum yang berorientasi pada perlindungan pekerja migran perempuan Indonesia. Penelitian hukum normatif ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan perbandingan terbatas melalui studi kepustakaan terhadap peraturan nasional, instrumen hukum internasional, perjanjian bilateral, buku, jurnal ilmiah, dan dokumen resmi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *party autonomy* perlu mempertimbangkan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Kebebasan memilih hukum tidak boleh mengurangi perlindungan minimum pekerja. Oleh karena itu, konsep pilihan hukum berorientasi perlindungan perlu dikembangkan melalui harmonisasi hukum nasional dan internasional serta penguatan standar perlindungan dalam perjanjian bilateral.

Kata kunci: *Choice of Law, Pekerja Migran, Perempuan, Perlindungan Hukum, Hukum Perdata Internasional*

PENDAHULUAN

Migrasi tenaga kerja merupakan bagian dari mobilitas manusia lintas negara yang memiliki dimensi ekonomi, sosial, hukum, dan hak asasi manusia. Bagi Indonesia, penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri merupakan bentuk mobilitas tenaga kerja yang melibatkan pekerja, pemberi kerja, pemerintah, serta pihak yang berperan dalam proses perekrutan dan penempatan. Ketika hubungan kerja berlangsung di negara lain, hubungan tersebut tidak hanya tunduk pada hukum Indonesia, tetapi juga dapat berkaitan dengan hukum negara tujuan dan ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan hukum perdata internasional karena terdapat unsur asing dalam hubungan kerja yang bersangkutan.

*) Penulis korespondensi:

Data penempatan PMI menunjukkan bahwa perempuan merupakan kelompok yang signifikan dalam migrasi tenaga kerja Indonesia. Berdasarkan data penempatan pada Agustus 2024, terdapat 23.197 PMI yang ditempatkan, dengan 16.187 di antaranya merupakan perempuan atau sekitar 69,78 persen (BP2MI, 2024). Data tersebut memperlihatkan besarnya keterlibatan perempuan dalam migrasi tenaga kerja Indonesia. Dominasi tersebut penting dikaji dari perspektif hukum karena perempuan pekerja migran dapat menghadapi persoalan perlindungan yang berkaitan dengan karakter pekerjaan, kondisi kerja, serta posisi mereka dalam hubungan kerja lintas negara.

Hubungan kerja lintas negara mempunyai karakteristik berbeda dari hubungan kerja yang seluruh unsurnya berada dalam satu yurisdiksi. Dalam hubungan kerja PMI, proses perekrutan dapat berlangsung di Indonesia, sedangkan pelaksanaan pekerjaan dilakukan di negara tujuan. Pemberi kerja berada di negara lain, sementara agen atau Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dapat terlibat dalam proses penempatan. Dengan demikian, terdapat kemungkinan berlakunya beberapa sumber hukum sekaligus, yaitu hukum Indonesia, hukum negara tujuan, hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan agen, serta ketentuan dalam perjanjian kerja.

Salah satu persoalan utama dalam kondisi tersebut adalah *choice of law*, yaitu penentuan hukum yang berlaku terhadap suatu hubungan hukum yang mempunyai unsur asing. *Choice of law* memiliki arti penting karena hukum yang dipilih dapat menentukan hak dan kewajiban para pihak, penafsiran ketentuan kontrak, serta aturan substantif yang digunakan dalam penyelesaian sengketa (HCCH, 2015). Dalam hubungan kerja lintas negara, persoalan tersebut menjadi semakin penting karena perbedaan hukum ketenagakerjaan antara negara asal dan negara tujuan dapat menghasilkan tingkat perlindungan yang berbeda bagi pekerja.

Dalam perkembangan hukum perdata internasional, *choice of law* berkaitan erat dengan prinsip *party autonomy*, yaitu kebebasan para pihak untuk menentukan hukum yang berlaku terhadap hubungan kontraktual mereka. Prinsip tersebut memperoleh pengakuan dalam berbagai perkembangan hukum kontrak internasional. Hague Principles on Choice of Law in International Commercial Contracts 2015, misalnya, mengakui *party autonomy* sebagai prinsip penting dalam kontrak komersial internasional. Namun, Hague Principles secara eksplisit tidak dimaksudkan untuk diterapkan pada kontrak kerja (HCCH, 2015). Hal tersebut penting karena hubungan kerja mempunyai karakter perlindungan yang berbeda dari kontrak komersial biasa.

Dalam hukum Indonesia, prinsip kebebasan berkontrak antara lain tercermin dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Ketentuan tersebut memberikan kekuatan mengikat terhadap perjanjian yang dibuat secara sah. Akan tetapi, kebebasan berkontrak tidak dapat dipahami sebagai kebebasan tanpa batas. Dalam hubungan kerja terdapat kepentingan perlindungan terhadap pekerja yang berkaitan dengan ketentuan hukum yang bersifat memaksa. Oleh karena itu, ketika kebebasan memilih hukum diterapkan pada hubungan kerja lintas negara, perlu diperhatikan apakah pilihan tersebut tetap menjamin perlindungan minimum bagi pekerja.

Persoalan tersebut menjadi relevan terhadap PMI perempuan karena hubungan kerja mereka tidak selalu dibentuk melalui proses negosiasi yang seimbang. Pekerja dapat menerima perjanjian kerja yang telah dipersiapkan oleh pemberi kerja, agen, atau pihak penempatan. Dalam keadaan demikian, pekerja mungkin memiliki ruang terbatas untuk menegosiasikan klausul mengenai hukum yang berlaku maupun forum penyelesaian sengketa. Perbedaan kemampuan ekonomi, informasi hukum, bahasa, serta pengetahuan mengenai hukum negara tujuan dapat semakin memengaruhi posisi pekerja dalam proses pembentukan kontrak (CEDAW, 2008).

Kondisi tersebut mempunyai konsekuensi terhadap akses pekerja terhadap keadilan. Apabila suatu kontrak menentukan hukum atau forum negara tujuan, pekerja dapat menghadapi hambatan berupa jarak geografis, biaya, bahasa, prosedur hukum, dan keterbatasan akses terhadap bantuan hukum. Sebaliknya, pilihan terhadap hukum Indonesia juga tidak secara otomatis menyelesaikan persoalan karena pelaksanaan putusan terhadap pemberi kerja atau aset yang berada di luar wilayah Indonesia dapat menghadapi persoalan yurisdiksi

dan penegakan hukum (CEDAW, 2008). Oleh karena itu, *choice of law* perlu dianalisis bersamaan dengan persoalan *choice of forum* dan efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa.

Dimensi gender juga menjadi bagian penting dalam menganalisis perlindungan PMI perempuan. CEDAW General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers secara khusus membahas kondisi perempuan pekerja migran dan menekankan kewajiban negara untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak mereka (CEDAW, 2008). Dokumen tersebut mengakui bahwa perempuan pekerja migran dapat menghadapi risiko diskriminasi, penyalahgunaan, dan pelanggaran hak dalam berbagai tahap migrasi. Oleh karena itu, perlindungan PMI perempuan perlu mempertimbangkan faktor gender dalam proses perekrutan, penempatan, hubungan kerja, penyelesaian sengketa, dan kepulangan.

Karakteristik pekerjaan juga berpengaruh terhadap tingkat perlindungan pekerja. PMI perempuan banyak bekerja pada sektor domestik dan perawatan yang pelaksanaannya berlangsung di lingkungan rumah tangga. Berbeda dengan pekerjaan pada perusahaan atau fasilitas publik, pekerjaan domestik berlangsung dalam ruang privat sehingga akses pengawasan eksternal terhadap kondisi kerja dapat lebih terbatas. ILO Convention No. 189 mengakui karakter khusus pekerjaan domestik dan memberikan standar mengenai perlindungan dari kekerasan, kondisi kerja yang layak, informasi mengenai syarat kerja, waktu istirahat, upah, serta hak pekerja domestik migran (ILO, 2011).

ILO Convention No. 189 juga secara khusus mengatur pekerja domestik migran. Pasal 8 mensyaratkan adanya tawaran kerja atau kontrak kerja tertulis yang dapat diberlakukan di negara tempat pekerjaan dilakukan sebelum pekerja migran domestik melintasi batas negara. Konvensi tersebut juga mendorong kerja sama antarnegara untuk memastikan penerapan perlindungan terhadap pekerja domestik migran (ILO, 2011). Ketentuan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan kerja pekerja domestik migran memang mempunyai dimensi lintas negara yang membutuhkan koordinasi hukum antara negara asal dan negara tujuan.

Dalam konteks hukum nasional, Indonesia telah memiliki Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang tersebut menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan memberikan kerangka perlindungan PMI sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pengaturannya mencakup aspek perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi serta melibatkan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Meskipun memberikan kerangka perlindungan yang luas, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tidak secara khusus mengatur mekanisme *choice of law* untuk menentukan hukum yang berlaku terhadap kontrak kerja PMI yang mengandung unsur asing. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan ketika terjadi sengketa antara pekerja dan pemberi kerja di negara tujuan. Penentuan hukum yang berlaku dapat berkaitan dengan ketentuan kontrak, hukum negara tempat pekerjaan dilakukan, ketentuan bilateral, serta prinsip-prinsip hukum perdata internasional yang relevan.

Indonesia juga telah mengesahkan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012. Pengesahan tersebut memberikan dasar internasional bagi perlindungan hak pekerja migran dan anggota keluarganya. Dengan demikian, perlindungan PMI tidak hanya merupakan persoalan hukum nasional, tetapi juga berkaitan dengan kewajiban dan standar perlindungan dalam hukum internasional. Selain instrumen hukum internasional tersebut, hubungan bilateral antara Indonesia dan negara tujuan juga memiliki arti penting. Perjanjian bilateral atau Memorandum of Understanding (MoU) dapat digunakan untuk mengatur standar perlindungan, mekanisme pengaduan, perekrutan, kondisi kerja, serta penyelesaian persoalan yang dihadapi pekerja migran. Dalam konteks perempuan pekerja migran Indonesia, CEDAW Committee juga telah menekankan pentingnya pengembangan perjanjian bilateral dan memorandum of understanding dengan negara tujuan serta mekanisme di negara tujuan untuk menangani pelanggaran hak perempuan pekerja migran (CEDAW, 2012).

Permasalahan *choice of law* menjadi semakin penting ketika terjadi pelanggaran hak pekerja, seperti tidak dibayarnya upah, penahanan dokumen, kekerasan, atau pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dalam situasi tersebut, hukum yang berlaku dapat menentukan standar perlindungan yang dapat digunakan pekerja. Jika klausul pilihan hukum dibuat tanpa mempertimbangkan posisi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah,

*) Penulis korespondensi:

kebebasan memilih hukum dapat menimbulkan persoalan perlindungan. Karena itu, prinsip *party autonomy* perlu dipertemukan dengan prinsip perlindungan pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja (CEDAW, 2008; ILO, 2011). Pendekatan tersebut tidak berarti menghilangkan kebebasan para pihak dalam menentukan hukum. Sebaliknya, kebebasan tersebut dapat tetap diakui sepanjang penggunaannya tidak mengakibatkan pekerja kehilangan perlindungan minimum yang diberikan oleh hukum yang berlaku. Dalam perspektif ini, pilihan hukum dapat ditempatkan sebagai mekanisme untuk memberikan kepastian hukum, sedangkan ketentuan yang bersifat memaksa dan standar perlindungan minimum berfungsi sebagai batas terhadap kebebasan tersebut (HCCH, 2015; ILO, 2011).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai *choice of law* dalam perlindungan pekerja migran perempuan Indonesia pada hubungan kerja lintas negara menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini memfokuskan kajian pada hubungan antara prinsip *party autonomy*, perlindungan pihak yang lebih lemah, perspektif gender, serta keberadaan hukum nasional dan instrumen bilateral. Kajian tersebut diharapkan dapat memberikan dasar konseptual mengenai bagaimana pilihan hukum dapat diterapkan tanpa mengurangi perlindungan minimum yang menjadi hak pekerja migran perempuan.

Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaturan *choice of law* dalam hubungan kerja lintas negara memengaruhi perlindungan hukum pekerja migran perempuan Indonesia serta bagaimana konsep *choice of law* yang berorientasi pada perlindungan pekerja dan responsif gender dapat dirumuskan dalam hukum nasional dan perjanjian bilateral. Sejalan dengan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan *choice of law* dalam hubungan kerja lintas negara beserta implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja migran perempuan Indonesia, sekaligus merumuskan konsep *choice of law* yang ideal dan berorientasi pada perlindungan pekerja. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Hukum Perdata Internasional dan hukum ketenagakerjaan lintas negara, khususnya dengan mengintegrasikan perspektif gender dalam pembahasan mengenai pilihan hukum.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan analisis kualitatif. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada karakter permasalahan yang dikaji, yaitu persoalan penentuan hukum yang berlaku dalam hubungan kerja lintas negara dan kaitannya dengan perlindungan pekerja migran perempuan Indonesia. Fokus penelitian tidak diarahkan untuk memperoleh data melalui interaksi langsung dengan responden, melainkan untuk mengkaji aturan hukum, prinsip hukum, dan berbagai dokumen yang memiliki hubungan dengan objek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menempatkan norma hukum sebagai dasar utama untuk menganalisis persoalan *choice of law* dalam hubungan kerja PMI di luar negeri.

Penelitian menggunakan tiga pendekatan utama. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah ketentuan hukum nasional yang berhubungan dengan pekerja migran dan hubungan kontraktual. Peraturan yang menjadi perhatian utama meliputi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 mengenai pengesahan konvensi internasional tentang pekerja migran, serta ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berkaitan dengan perjanjian. Penelaahan dilakukan untuk mengetahui ruang lingkup perlindungan yang telah tersedia sekaligus melihat apakah hukum nasional telah memberikan dasar yang memadai dalam menentukan hukum yang berlaku terhadap hubungan kerja PMI yang mengandung unsur asing.

Kedua, penelitian menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan ini digunakan untuk memahami dan menghubungkan sejumlah konsep yang menjadi dasar analisis, antara lain *choice of law*, *party autonomy*, kebebasan berkontrak, perlindungan pihak yang lebih lemah, serta ketentuan hukum yang bersifat memaksa. Melalui pendekatan tersebut, penelitian menganalisis apakah kebebasan para pihak dalam menentukan hukum dapat diterapkan secara penuh dalam hubungan kerja migran atau perlu diberikan batasan tertentu untuk mencegah berkurangnya hak pekerja. Analisis juga memperhatikan karakteristik PMI perempuan

yang dalam hubungan kerja tertentu memiliki posisi tawar yang tidak seimbang dengan pemberi kerja atau pihak penempatan.

Ketiga, digunakan pendekatan perbandingan secara terbatas (*comparative approach*) dengan memperhatikan perkembangan standar internasional mengenai perlindungan perempuan pekerja migran dan pekerja rumah tangga. Instrumen yang menjadi bahan kajian meliputi CEDAW General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers dan ILO Convention No. 189 concerning Decent Work for Domestic Workers, yang memuat standar kerja layak bagi pekerja rumah tangga. Instrumen tersebut digunakan sebagai bahan pembandingan untuk melihat prinsip perlindungan yang relevan dengan kondisi PMI perempuan, terutama bagi pekerja yang menjalankan pekerjaan domestik di negara tujuan.

Bahan yang dianalisis dalam penelitian ini seluruhnya berasal dari sumber sekunder. Sumber tersebut terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer mencakup peraturan nasional serta instrumen internasional yang berkaitan dengan pekerja migran, ketenagakerjaan, hak perempuan, dan pekerjaan domestik. Bahan sekunder meliputi buku, artikel jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, serta publikasi lembaga pemerintah dan organisasi internasional. Adapun bahan tersier digunakan untuk membantu menjelaskan istilah dan pengertian yang diperlukan dalam analisis.

Pengumpulan bahan dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelusuri, memilih, dan mengelompokkan sumber berdasarkan permasalahan penelitian. Seluruh bahan yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif-deskriptif. Tahap analisis dilakukan dengan menghubungkan ketentuan hukum dengan konsep *choice of law* dan kebutuhan perlindungan pekerja migran perempuan. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk merumuskan gagasan mengenai penerapan *choice of law* yang tetap memberikan ruang bagi kesepakatan para pihak, tetapi tidak mengesampingkan standar perlindungan minimum bagi pekerja migran perempuan Indonesia dalam hubungan kerja lintas negara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Choice of Law dan Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja Migran Perempuan

Hubungan kerja yang melibatkan Pekerja Migran Indonesia (PMI) memiliki karakter yang berbeda dari hubungan kerja yang seluruh unsurnya berlangsung di dalam wilayah Indonesia. Dalam hubungan kerja lintas negara, proses perekrutan dapat dilakukan di Indonesia, sementara pekerjaan dilaksanakan di negara tujuan dengan pemberi kerja yang berada dalam yurisdiksi asing. Keadaan tersebut menimbulkan adanya unsur asing dalam hubungan kerja sehingga lebih dari satu sistem hukum dapat berkaitan dengan hubungan tersebut. Dalam perspektif Hukum Perdata Internasional, persoalan mengenai hukum yang digunakan untuk mengatur suatu hubungan hukum yang mempunyai unsur asing dikenal sebagai *choice of law* atau pilihan hukum. Penentuan hukum yang berlaku menjadi penting karena perbedaan sistem hukum dapat memengaruhi hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja (Kusumadara, 2021).

Penentuan hukum yang berlaku dalam hubungan kerja lintas negara tidak hanya berkaitan dengan kepastian mengenai aturan yang akan digunakan ketika sengketa terjadi. Hukum yang berlaku juga dapat menentukan hak pekerja, kewajiban pemberi kerja, serta bentuk perlindungan yang tersedia ketika terjadi pelanggaran. Persoalan tersebut dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti pembayaran upah, pemutusan hubungan kerja, waktu kerja, hak atas istirahat, penahanan dokumen, maupun kekerasan terhadap pekerja. Oleh karena itu, pilihan hukum mempunyai konsekuensi terhadap kedudukan hukum pekerja dalam hubungan kerja internasional (Merrett, 2021).

Pada dasarnya, *choice of law* memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menentukan hukum yang akan digunakan dalam hubungan kontraktual mereka. Kebebasan tersebut dikenal dengan prinsip *party autonomy*. Prinsip ini memberikan ruang bagi para pihak untuk menentukan hukum yang dianggap sesuai dengan hubungan mereka dan sekaligus memberikan kepastian mengenai hukum yang akan digunakan apabila terjadi perselisihan. *Party autonomy* merupakan salah satu prinsip yang berkembang dalam hukum kontrak internasional

*) Penulis korespondensi:

dan Hukum Perdata Internasional (Girsberger et al., 2021). Meskipun demikian, penerapan *party autonomy* dalam hubungan kerja tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan penerapannya pada kontrak komersial. Hubungan kerja memiliki karakter khusus karena terdapat kemungkinan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hubungan kerja PMI, ketidakseimbangan tersebut dapat semakin terlihat karena pekerja berada di negara asing, menghadapi perbedaan bahasa dan sistem hukum, serta tidak selalu mempunyai akses yang memadai terhadap informasi maupun bantuan hukum. Oleh sebab itu, persetujuan pekerja terhadap suatu klausul pilihan hukum perlu dilihat dari keseluruhan proses pembentukan kontrak dan kondisi para pihak pada saat kesepakatan dibuat (Merrett, 2022).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebebasan memilih hukum dalam hubungan kerja tidak dapat dipandang sebagai kebebasan yang tidak memiliki batas. Dalam kontrak kerja internasional, pilihan hukum dapat tetap diberikan kepada para pihak, tetapi keberadaannya harus ditempatkan berdampingan dengan ketentuan hukum yang bersifat wajib. Ketentuan tersebut dapat tetap diterapkan meskipun para pihak telah menentukan hukum tertentu dalam perjanjian. Dengan demikian, pilihan hukum tidak secara otomatis menyebabkan seluruh ketentuan perlindungan dari sistem hukum lain menjadi tidak berlaku (Merrett, 2022). Pembatasan terhadap *party autonomy* tersebut berkaitan dengan karakter hubungan kerja yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang perlu memperoleh perlindungan khusus. Dalam hubungan kerja internasional, penentuan hukum tidak hanya mempertimbangkan kehendak para pihak, tetapi juga dapat memperhatikan hubungan antara suatu negara dengan pelaksanaan pekerjaan serta keberadaan ketentuan yang bersifat wajib. Pendekatan demikian menunjukkan bahwa kepastian mengenai hukum yang berlaku perlu berjalan bersama dengan upaya mempertahankan standar perlindungan pekerja (Grušić, 2024).

Dalam konteks PMI, keterlibatan lebih dari satu sistem hukum merupakan konsekuensi dari proses migrasi kerja itu sendiri. Hukum Indonesia mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan proses penempatan dan perlindungan PMI, sedangkan hukum negara tujuan berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan karena pekerja berada secara fisik dalam wilayah negara tersebut. Keadaan tersebut menyebabkan perlindungan PMI tidak dapat hanya bergantung pada satu sistem hukum (Al Farisi et al., 2022; Kusumadara, 2021). Persoalan tersebut mempunyai dimensi yang lebih kompleks ketika pekerja migran adalah perempuan. Perempuan pekerja migran dapat menghadapi kerentanan yang berkaitan dengan posisi mereka sebagai perempuan, pekerja, dan migran. Bentuk kerentanan tersebut dapat muncul sejak proses perekrutan hingga pelaksanaan pekerjaan di negara tujuan. Oleh karena itu, perlindungan terhadap PMI perempuan tidak cukup hanya dilihat dari keberadaan aturan umum mengenai pekerja migran, tetapi juga perlu mempertimbangkan kondisi khusus yang dapat memengaruhi pengalaman dan posisi mereka dalam hubungan kerja (Ramdhani & Tirtawening, 2023).

Kerentanan tersebut dapat menjadi lebih besar bagi PMI yang bekerja pada sektor domestik. Pekerjaan rumah tangga dilaksanakan dalam ruang privat sehingga pengawasan terhadap kondisi kerja tidak selalu mudah dilakukan oleh pihak di luar rumah. Situasi ini dapat menyebabkan pekerja mengalami kesulitan ketika hendak menyampaikan pengaduan atau mendapatkan pertolongan ketika terjadi pelanggaran. Penelitian mengenai PMI sektor domestik menunjukkan bahwa persoalan perlindungan dapat berkaitan dengan pembayaran upah, eksploitasi, kekerasan, dan kondisi kerja yang tidak sesuai dengan hak pekerja (Purnamasari et al., 2024). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberadaan klausul *choice of law* dalam perjanjian kerja belum dapat dipandang sebagai jaminan bahwa pekerja akan memperoleh perlindungan yang efektif. Pekerja mungkin mengetahui bahwa kontraknya memuat hukum tertentu, tetapi belum tentu memahami konsekuensi hukum dari pilihan tersebut. Selain itu, kemampuan untuk menggunakan hak yang diberikan oleh hukum juga dipengaruhi oleh akses terhadap informasi, bantuan hukum, serta lembaga penyelesaian sengketa. Dengan demikian, kepastian mengenai hukum yang berlaku perlu disertai dengan kemungkinan nyata bagi pekerja untuk menggunakan mekanisme perlindungan yang tersedia (Hasdianti & Imelda, 2022).

Dalam sistem hukum Indonesia, perlindungan terhadap PMI pada dasarnya tidak hanya diberikan setelah pekerja berada di negara tujuan. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menempatkan perlindungan dalam beberapa tahapan, yaitu sebelum bekerja, selama bekerja,

*) Penulis korespondensi:

dan setelah bekerja. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan PMI merupakan proses yang berlangsung secara berkelanjutan (Al Farisi et al., 2022). Oleh karena itu, klausul *choice of law* dalam kontrak kerja PMI seharusnya dipahami sebagai salah satu bagian dari keseluruhan sistem perlindungan dan bukan sebagai satu-satunya instrumen untuk menentukan hak pekerja. Selain pengaturan nasional, kerja sama antara Indonesia dan negara tujuan juga dapat berperan dalam membangun standar perlindungan bagi PMI. Perjanjian bilateral dapat digunakan untuk mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk persyaratan kontrak, hak dan kewajiban para pihak, mekanisme pengaduan, serta penyelesaian perselisihan. Kerja sama tersebut menjadi penting karena negara asal dan negara tujuan memiliki kewenangan serta kemampuan yang berbeda dalam memberikan perlindungan kepada pekerja (Purnamasari et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penerapan *choice of law* dalam hubungan kerja PMI perlu menempatkan *party autonomy* dalam batas yang sesuai dengan karakter hubungan kerja. Kebebasan memilih hukum tetap mempunyai fungsi untuk memberikan kepastian bagi para pihak, tetapi pilihan tersebut tidak seharusnya digunakan untuk mengurangi perlindungan minimum yang menjadi hak pekerja. Ketentuan yang bersifat wajib dapat berfungsi sebagai pembatas terhadap pilihan hukum apabila diperlukan untuk mempertahankan standar perlindungan yang diberikan kepada pekerja (Grušić, 2024; Merrett, 2022). Dengan demikian, persoalan *choice of law* dalam hubungan kerja PMI perempuan tidak berhenti pada pertanyaan mengenai hukum negara mana yang dipilih oleh para pihak. Persoalan yang lebih penting adalah bagaimana pilihan tersebut memengaruhi perlindungan yang diterima pekerja. Dalam hubungan kerja yang memiliki ketidakseimbangan posisi tawar, kebebasan kontraktual perlu berjalan bersama mekanisme yang menjamin agar hak minimum pekerja tidak hilang akibat pilihan hukum. Pendekatan ini menjadi dasar bagi pengembangan konsep *choice of law* yang berorientasi pada perlindungan dalam hubungan kerja lintas negara (Grušić, 2024; Merrett, 2022).

Pilihan hukum dalam hubungan kerja PMI perempuan perlu mempertimbangkan kondisi khusus yang dapat memengaruhi posisi mereka sebagai pekerja migran. Hal ini terutama terlihat pada pekerjaan domestik yang berlangsung di ruang privat pemberi kerja, sehingga akses pekerja untuk menyampaikan keluhan atau memperoleh bantuan dapat menjadi terbatas. Ketergantungan pada pemberi kerja, keterbatasan mobilitas, serta jauhnya jarak dari keluarga dapat memengaruhi kemampuan PMI perempuan dalam mempertahankan hak ketika menghadapi persoalan. Oleh karena itu, perlindungan hukum perlu didukung dengan akses yang memungkinkan pekerja memahami dan menggunakan haknya. Kondisi tersebut juga berkaitan dengan proses pembentukan kontrak kerja. PMI perempuan dapat menerima perjanjian yang telah disiapkan oleh pihak penempatan atau pemberi kerja, sehingga kesempatan untuk memahami dan membahas setiap ketentuan belum tentu seimbang. Dalam penerapan *choice of law*, persetujuan pekerja tidak seharusnya hanya dilihat dari keberadaan tanda tangan dalam kontrak. Pemahaman terhadap konsekuensi hukum dari pilihan tersebut juga menjadi hal yang penting. Informasi mengenai hukum yang berlaku, hak pekerja, kewajiban pemberi kerja, serta mekanisme pengaduan perlu diberikan secara jelas sebelum perjanjian disepakati.

Perlindungan PMI perempuan karenanya perlu dibangun sejak tahap sebelum keberangkatan. Pemberian informasi dan pendampingan mengenai isi kontrak dapat membantu pekerja memahami hak serta kewajibannya sebelum memasuki hubungan kerja. Pemahaman tersebut dapat memperkuat kemampuan pekerja untuk mengambil keputusan dan menentukan langkah ketika menghadapi persoalan di negara tujuan. Perlindungan juga perlu tetap tersedia selama masa kerja, terutama bagi pekerja domestik yang memiliki keterbatasan dalam menjangkau pihak di luar lingkungan kerjanya. Dalam konteks tersebut, *party autonomy* tetap memiliki fungsi untuk memberikan kepastian mengenai hukum yang digunakan dalam hubungan kerja. Namun, kebebasan memilih hukum perlu berjalan bersama dengan perlindungan minimum bagi PMI perempuan. Pilihan hukum dalam kontrak tidak semestinya menjadi sarana untuk mengurangi hak dasar pekerja atau mengesampingkan ketentuan yang bersifat wajib. Dengan demikian, kepastian hukum bagi pemberi kerja dan pekerja dapat berjalan bersamaan dengan kebutuhan untuk menjaga hak PMI perempuan.

Pada akhirnya, *choice of law* tidak hanya berkaitan dengan penentuan hukum mana yang berlaku, tetapi juga dengan kemampuan pekerja untuk memperoleh manfaat dari hukum tersebut. Bagi PMI perempuan,

*) Penulis korespondensi:

perlindungan yang efektif membutuhkan kejelasan kontrak, informasi yang dapat dipahami, serta akses terhadap mekanisme pengaduan dan bantuan. Pendekatan ini menempatkan PMI perempuan sebagai subjek hukum yang memiliki kesempatan untuk memahami, menentukan, dan mempertahankan haknya dalam hubungan kerja lintas negara.

B. Konsep Choice of Law yang Berorientasi pada Perlindungan

Pilihan hukum (*choice of law*) dalam hubungan kerja lintas negara pada dasarnya memberikan ruang bagi para pihak untuk menentukan hukum yang akan digunakan dalam hubungan kerja mereka. Kebebasan tersebut merupakan bagian dari prinsip *party autonomy* yang memberikan kepastian mengenai aturan yang menjadi dasar hubungan kontraktual. Dalam hubungan kerja, penerapan prinsip tersebut mempunyai karakter tersendiri karena pekerja dan pemberi kerja tidak selalu berada dalam kondisi yang setara. Oleh karena itu, kebebasan menentukan hukum tetap dapat diakui, tetapi penerapannya perlu memperhatikan kebutuhan untuk menjaga hak dan kepentingan pekerja (Merrett, 2022).

Dalam hubungan kerja internasional, pilihan hukum juga perlu dilihat bersama dengan persoalan yurisdiksi dan penerapan ketentuan yang bersifat wajib. Persoalan tersebut menjadi penting karena suatu hubungan kerja dapat berkaitan dengan lebih dari satu sistem hukum, sementara hak pekerja tidak hanya ditentukan oleh hukum yang dipilih dalam kontrak. Hukum yang berkaitan dengan tempat pekerjaan dilakukan dan ketentuan yang bersifat wajib tetap dapat mempunyai peranan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja (Merrett, 2021). Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa *party autonomy* dalam kontrak kerja lebih tepat dipahami sebagai kebebasan yang memiliki batas. Alrashid (2025) menjelaskan bahwa pekerja termasuk pihak yang dapat berada dalam posisi lebih lemah dalam kontrak internasional. Karena itu, kebebasan memilih hukum dapat tetap diberikan, tetapi perlu disertai mekanisme yang mencegah pilihan tersebut menghilangkan perlindungan yang seharusnya diterima pekerja.

Ketika hubungan kerja melibatkan PMI perempuan, persoalan tersebut memiliki dimensi tambahan. Penelitian mengenai pekerja domestik perempuan Indonesia menunjukkan bahwa kerentanan pekerja dapat dipengaruhi oleh pertemuan antara status sebagai perempuan, pekerja, dan migran. Kondisi tersebut dapat muncul dalam berbagai tahap migrasi, mulai dari proses perekrutan hingga pekerja kembali ke negara asal (Zhu et al., 2022). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan PMI perempuan tidak cukup hanya dilihat dari keberadaan aturan yang memberikan hak. Kemampuan pekerja untuk memahami hak dan menggunakan mekanisme perlindungan juga menjadi bagian yang penting. Perbedaan bahasa, lingkungan hukum, jarak dari negara asal, dan keterbatasan akses terhadap bantuan dapat memengaruhi kemampuan pekerja dalam menggunakan haknya.

Penelitian mengenai PMI perempuan di Hong Kong menunjukkan bahwa mekanisme perlindungan tidak hanya berasal dari institusi formal, tetapi juga dapat diperkuat melalui dukungan sosial dan jaringan antarsesama pekerja. Temuan tersebut menunjukkan pentingnya akses terhadap sumber dukungan selama pekerja berada di negara tujuan (Istianah & Imelda, 2021). Kebutuhan perlindungan tersebut semakin terlihat pada PMI perempuan yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Lingkungan rumah tangga sebagai tempat kerja memiliki karakter privat sehingga pengawasan dari pihak luar dapat menjadi lebih terbatas. Keadaan tersebut dapat membuat pekerja lebih sulit memperoleh bantuan ketika menghadapi persoalan dalam hubungan kerja. ILO Convention No. 189 memberikan kerangka perlindungan khusus bagi pekerja rumah tangga, termasuk mengenai kondisi kerja, waktu kerja, waktu istirahat, serta perlindungan dari kekerasan dan pelecehan. Article 8 secara khusus mengatur pekerja rumah tangga migran, termasuk mengenai tawaran kerja atau kontrak tertulis sebelum pekerja melintasi batas negara dalam keadaan tertentu (ILO, 2011). Ketentuan tersebut memperlihatkan bahwa kontrak mempunyai peran penting bahkan sebelum pekerja meninggalkan negara asal. Dalam kaitannya dengan *choice of law*, informasi mengenai hukum yang dipilih seharusnya dapat diketahui pekerja sejak tahap pembentukan kontrak. Dengan demikian, pekerja tidak hanya mengetahui kewajiban yang harus dijalankan, tetapi juga memahami kerangka hukum yang akan digunakan dalam hubungan kerjanya.

*) Penulis korespondensi:



Pendekatan tersebut sejalan dengan sistem perlindungan PMI di Indonesia yang menempatkan perlindungan dalam beberapa tahapan, yaitu sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan PMI merupakan proses yang berkelanjutan dan tidak berhenti ketika pekerja telah ditempatkan di negara tujuan. Perlindungan terhadap PMI perempuan juga berkaitan dengan hubungan antara negara asal dan negara tujuan. Penelitian mengenai PMI perempuan Indonesia di Malaysia menunjukkan bahwa perlindungan pekerja migran turut dipengaruhi oleh kebijakan luar negeri dan hubungan bilateral antara kedua negara (Paksi & Renta, 2023). Perlindungan terhadap pekerja migran juga perlu memperhatikan kondisi setelah hubungan kerja berakhir. Penelitian mengenai pekerja domestik migran Indonesia menunjukkan bahwa kepulangan ke negara asal tidak selalu menghilangkan kerentanan yang dialami pekerja. Pengalaman selama migrasi dan pekerjaan dapat tetap memengaruhi kondisi pekerja setelah kembali (Chan & Piper, 2024).

Konsep *choice of law* dalam hubungan kerja lintas negara perlu ditempatkan dengan memperhatikan karakter pekerja yang terlibat. Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) perempuan, pilihan hukum tidak sekadar menentukan aturan yang digunakan dalam kontrak, tetapi juga dapat memengaruhi kemampuan pekerja memperoleh dan menggunakan perlindungan di negara tujuan. Sebagai pekerja sekaligus migran, perempuan dapat menghadapi perbedaan lingkungan kerja, sistem hukum, bahasa, serta kondisi sosial yang membuat akses terhadap perlindungan menjadi lebih kompleks. Karena itu, efektivitas *choice of law* tidak hanya bergantung pada keberadaan klausul dalam kontrak, tetapi juga pada sejauh mana pekerja memahami dan dapat menggunakan hukum tersebut. Kondisi tersebut berkaitan dengan proses pembentukan kontrak kerja. Sebelum berangkat, PMI perempuan dapat menerima perjanjian yang telah disiapkan oleh pemberi kerja, agen, atau perusahaan penempatan sehingga ruang untuk menegosiasikan setiap ketentuan belum tentu tersedia secara seimbang. Hal ini menjadi penting apabila kontrak memuat pilihan hukum yang nantinya menentukan kerangka penyelesaian ketika terjadi perselisihan. Persetujuan pekerja karenanya tidak cukup dilihat dari adanya tanda tangan, tetapi juga perlu dikaitkan dengan proses pemberian informasi dan pemahaman terhadap konsekuensi klausul tersebut.

Pemahaman terhadap kontrak menjadi semakin penting bagi perempuan yang belum memiliki pengalaman bekerja di luar negeri. Perbedaan bahasa dan istilah hukum dapat membuat ketentuan kontrak sulit dipahami. Pekerja dapat mengetahui negara tujuan dan jenis pekerjaan yang ditawarkan, tetapi belum tentu memahami hukum yang akan mengatur hubungannya. Oleh sebab itu, klausul *choice of law* perlu disampaikan secara jelas sebelum kontrak disetujui. Informasi yang diberikan sebaiknya tidak hanya menyebutkan hukum negara tertentu, tetapi juga menjelaskan pengaruhnya terhadap hak pekerja, kewajiban pemberi kerja, dan langkah yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran. Transparansi seperti ini dapat membantu PMI perempuan mengambil keputusan dengan informasi yang lebih memadai. Konteks sosial dan ekonomi perempuan juga perlu diperhatikan. Keputusan untuk bekerja di luar negeri dapat berkaitan dengan kebutuhan ekonomi, peningkatan pendapatan, maupun tanggung jawab terhadap keluarga. Dalam keadaan tersebut, informasi mengenai pekerjaan dan upah sering menjadi perhatian utama, sementara aspek hukum dalam kontrak belum tentu dipahami secara mendalam. Padahal, pemahaman terhadap hak dan mekanisme perlindungan merupakan bagian penting dari keputusan untuk bekerja di luar negeri. Dengan memberikan informasi hukum sejak awal, pekerja memiliki kesempatan lebih besar untuk memahami risiko sekaligus perlindungan yang melekat pada hubungannya.

Kerentanan PMI perempuan juga dapat dipengaruhi oleh sektor pekerjaan. Pada pekerjaan domestik, misalnya, pekerja menjalankan tugas di ruang privat milik pemberi kerja sehingga pengawasan dari pihak luar menjadi lebih terbatas. Kondisi ini dapat menyulitkan pekerja ketika ingin menyampaikan keluhan atau meminta pertolongan. Ketergantungan terhadap pemberi kerja juga dapat membuat pekerja mempertimbangkan risiko ketika hendak melaporkan persoalan. Karena itu, perlindungan tidak cukup hanya mencantumkan hak dalam kontrak. Hak tersebut harus didukung oleh mekanisme yang memungkinkan pekerja menggunakannya dalam keadaan nyata. Persoalan tersebut semakin signifikan apabila PMI perempuan mengalami kekerasan, pelecehan,

*) Penulis korespondensi:



atau perlakuan yang merendahkan martabat. Perlindungan terhadap keselamatan dan integritas pribadi merupakan bagian dari kondisi kerja yang layak. Dalam lingkungan kerja yang tertutup, pelanggaran semacam itu dapat lebih sulit diketahui. Oleh karena itu, sistem hukum perlu menyediakan jalur bantuan dan pengaduan yang dapat dijangkau pekerja tanpa menambah ketergantungan terhadap pihak yang berpotensi melakukan pelanggaran. Dalam konteks ini, perlindungan minimum menjadi batas penting bagi penerapan *choice of law*. Kebebasan memilih hukum tetap dapat diberikan, tetapi tidak semestinya digunakan untuk mengurangi hak dasar pekerja. Perlindungan minimum bagi PMI perempuan mencakup lebih dari sekadar hak ekonomi. Upah yang layak, waktu istirahat, kondisi kerja yang aman, kebebasan dari kekerasan dan pelecehan, serta akses terhadap bantuan merupakan bagian yang saling berkaitan. Pendekatan tersebut menempatkan perempuan tidak hanya sebagai pihak dalam kontrak, tetapi sebagai pekerja yang memiliki hak dan kebutuhan perlindungan. Dengan demikian, keberadaan *choice of law* perlu dipahami dalam hubungan dengan keseluruhan hak yang melekat pada pekerja.

Perspektif gender juga menunjukkan bahwa kesamaan aturan secara formal belum tentu menghasilkan perlindungan yang sama dalam praktik. Dua pekerja dapat menerima kontrak dengan ketentuan yang sama, tetapi memiliki kemampuan berbeda dalam memahami isi kontrak dan mengakses mekanisme hukum. PMI perempuan dapat menghadapi hambatan berupa keterbatasan bahasa, informasi, ketergantungan terhadap pemberi kerja, atau keterisolasian di tempat kerja. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya akses terhadap keadilan. Pilihan hukum akan sulit memberikan manfaat apabila pekerja tidak mengetahui ke mana harus mengadu atau bagaimana memperoleh bantuan ketika haknya dilanggar. Perlindungan tersebut sebaiknya dibangun sejak tahap sebelum keberangkatan. Pada tahap pra-penempatan, PMI perempuan menerima informasi mengenai pekerjaan, pemberi kerja, negara tujuan, kontrak, dan persyaratan kerja. Apabila penjelasan mengenai pilihan hukum dan hak pekerja diberikan sejak tahap ini, pekerja memiliki kesempatan untuk mempelajari konsekuensinya sebelum menyetujui perjanjian. Perlindungan kemudian perlu dilanjutkan selama masa kerja melalui mekanisme pengaduan dan bantuan yang mudah diakses. Hal tersebut sangat penting bagi pekerja domestik yang ruang kerjanya berada di lingkungan privat dan mungkin memiliki keterbatasan untuk berhubungan dengan pihak luar.

Perlindungan juga tidak berhenti ketika kontrak berakhir. Persoalan yang dialami selama bekerja dapat tetap berpengaruh setelah PMI perempuan kembali ke Indonesia. Karena itu, perlindungan perlu dipahami secara berkelanjutan, mulai dari sebelum keberangkatan, selama bekerja, hingga setelah kembali. Dalam kerangka tersebut, *choice of law* hanyalah salah satu bagian dari sistem perlindungan yang lebih luas. Hukum Indonesia, hukum negara tujuan, kerja sama bilateral, dan standar internasional dapat mempunyai fungsi yang saling melengkapi dalam memberikan perlindungan kepada PMI perempuan. Pada akhirnya, penerapan *choice of law* perlu menjaga keseimbangan antara *party autonomy* dan perlindungan pekerja. Kebebasan para pihak dalam menentukan hukum tetap diperlukan untuk memberikan kepastian mengenai hubungan kerja, tetapi kebebasan tersebut perlu disertai keterbukaan informasi dan batas perlindungan minimum. Dengan demikian, persetujuan PMI perempuan terhadap pilihan hukum tidak berhenti pada formalitas kontrak, melainkan didukung oleh pemahaman yang memadai mengenai konsekuensinya. Ukuran perlindungan yang efektif bukan hanya banyaknya aturan yang tersedia, tetapi juga kemampuan pekerja untuk mengetahui hak, memperoleh bantuan, dan menggunakan mekanisme hukum ketika menghadapi pelanggaran. Dalam kerangka ini, PMI perempuan dapat ditempatkan sebagai subjek hukum yang memiliki kapasitas untuk mengambil keputusan, bukan semata-mata sebagai pihak yang harus dilindungi. Pemberian informasi, akses hukum, dan mekanisme pengaduan yang memadai justru dapat memperkuat posisi mereka dalam hubungan kerja lintas negara.

Dengan demikian, *choice of law* yang berorientasi pada perlindungan tidak menghilangkan kebebasan memilih hukum, tetapi menempatkannya dalam kerangka yang mempertimbangkan kondisi nyata PMI perempuan. Pilihan hukum tetap berfungsi menentukan kerangka hukum hubungan kerja, namun penerapannya perlu memperhatikan karakter pekerjaan, posisi pekerja, serta hambatan yang mungkin muncul dalam memperoleh perlindungan. Pendekatan tersebut menjadikan *choice of law* bukan sekadar instrumen teknis

*) Penulis korespondensi:

dalam Hukum Perdata Internasional, melainkan bagian dari upaya membangun hubungan kerja lintas negara yang lebih transparan, adil, dan dapat memberikan perlindungan secara nyata kepada PMI perempuan.

KESIMPULAN

Choice of law dalam hubungan kerja lintas negara memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan hukum yang berlaku melalui prinsip *party autonomy*. Namun, penerapannya terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) perempuan perlu mempertimbangkan ketidakseimbangan posisi tawar, keterbatasan informasi, perbedaan bahasa dan sistem hukum, serta kondisi pekerjaan yang dapat membatasi akses terhadap perlindungan. Kerentanan tersebut terutama terlihat pada PMI perempuan yang bekerja di sektor domestik karena pekerjaan dilakukan dalam ruang privat pemberi kerja, sehingga pengawasan dan akses terhadap bantuan dapat menjadi lebih terbatas. Oleh karena itu, pilihan hukum tidak seharusnya menjadi satu-satunya dasar perlindungan dan tidak dapat digunakan untuk mengurangi hak dasar pekerja. Konsep *choice of law* yang berorientasi pada perlindungan menempatkan *party autonomy* bersama dengan perlindungan minimum bagi PMI perempuan. Kebebasan memilih hukum tetap diperlukan untuk memberikan kepastian dalam hubungan kerja, tetapi harus berjalan bersama ketentuan yang bersifat wajib serta perlindungan terhadap hak atas upah, waktu istirahat, kondisi kerja yang layak, keselamatan, dan kebebasan dari kekerasan maupun pelecehan. Perlindungan perlu diberikan sejak sebelum keberangkatan melalui informasi kontrak yang jelas, selama bekerja melalui akses terhadap bantuan hukum dan mekanisme pengaduan, hingga setelah hubungan kerja berakhir. Efektivitas *choice of law* tidak hanya ditentukan oleh hukum yang dipilih, tetapi juga oleh kemampuan PMI perempuan untuk memahami dan menggunakan haknya. Pendekatan ini menempatkan PMI perempuan sebagai subjek hukum yang memiliki kapasitas untuk mengambil keputusan dan mempertahankan kepentingannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pamulang, dosen pembimbing, serta seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan motivasi selama proses penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Farisi, S., Darwin, M., Mas'oed, M., & Sukamdi. (2022). Protection of Indonesian migrant workers: Strategies for sustainable policies and best practices. *Politik Indonesia: Indonesian Political Science Review*, 7(1), 118–133.
- Alrashid, H. M. M. (2025). Appraising party autonomy in conflict-of-laws rules in international consumer and employment contracts: A critical analysis of the Kuwaiti legal framework. *Journal of Private International Law*, 21(1), 153–184. <https://doi.org/10.1080/17441048.2025.2479921>
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (2024). *Laporan publikasi data PMI Januari s.d. Agustus 2024: Infografis analisis penempatan Pekerja Migran Indonesia Agustus 2024*. BP2MI.
- Chan, Y. W., & Piper, N. (2024). Home-bound precarity: Home violence on return Indonesian migrant domestic workers. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 50(20), 5029–5044. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2024.2346617>
- Christou, A., & Kofman, E. (2022). *Gender and migration: IMISCOE short reader*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-91971-9>
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women. (2008). *General recommendation No. 26 on women migrant workers* (CEDAW/C/2009/WP.1/R). United Nations.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women. (2012). *Concluding observations on the combined sixth and seventh periodic reports of Indonesia* (CEDAW/C/IDN/CO/6-7). United Nations.
- Girsberger, D., Kadner Graziano, T., & Neels, J. L. (Eds.). (2021). *Choice of law in international commercial contracts*. Oxford University Press.

- Grušić, U. (2024). Private international law regulation of individual employment relationships within the European Union. *European Labour Law Journal*, 15(1), 86–101.
<https://doi.org/10.1177/20319525241227838>
- Hague Conference on Private International Law. (2015). *Principles on choice of law in international commercial contracts*. HCCH.
- Hasdianti, F., & Imelda, J. D. (2022). The role of coping strategy and legal protection on migrant workers: A literature review. *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, 10(3), 462–474.
- International Labour Organization. (2011). *Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. ILO.
- Istianah, & Imelda, J. D. (2021). Mekanisme perlindungan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) perempuan di Hongkong. *Sosio Konsepsia: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 10(2), 111–121.
- Kusumadara, A. (2021). *Indonesian private international law*. Hart Publishing.
- Merrett, L. (2021). International employment cases post-Brexit: Choice of law, territorial scope, jurisdiction and enforcement. *Industrial Law Journal*, 50(3), 343–374. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab019>
- Merrett, L. (2022). *Employment contracts and private international law* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Paksi, A. K., & Renta, P. P. (2023). Indonesia's pro-people foreign policy: The protection of Indonesian women migrant workers in Malaysia in 2022. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(2), 203–216.
<https://doi.org/10.26618/ojip.v13i2.8989>
- Purnamasari, W., Sulaiman, A., & Redi, A. (2024). Legal protection for Indonesian migrant workers in the domestic sector in Brunei Darussalam. *Rechtsnormen: Journal of Law*, 2(3), 266–275.
<https://doi.org/10.70177/rjl.v2i3.1296>
- Ramdhani, M., & Tirtawening. (2023). Legal politics of Indonesian migrant workers (case study of the protection of female workers). *The International Journal of Politics and Sociology Research*, 10(4), 153–159.
- Schrover, M., & Moloney, D. M. (Eds.). (2013). *Gender, migration and categorisation: Making distinctions between migrants in Western countries, 1945–2010*. Amsterdam University Press.
- Zhu, R., Tandos, R., & Krever, R. (2022). The protection and empowerment of Indonesian female migrant domestic workers: Proposals from a multi-stage analysis. *Asian Journal of Women's Studies*, 28(2), 205–227.
<https://doi.org/10.1080/12259276.2022.2051818>
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 115.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141.