



TESIS

**PERLINDUNGAN HAK KONSTITUSIONAL
TENAGA KERJA WANITA INDONESIA DI MALAYSIA**

Oleh :

Nama :Aulia Kosasih

NPM : 1006736192

Kelas Peminatan Hukum Kenegaraan

PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS INDONESIA

JAKARTA

2012

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:


Nama : Aulia Kosasih
NPM : 1006736192
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Tesis : Perlindungan Hak Konstitusional Tenaga Kerja Wanita Indonesia Di
Malaysia.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. ()

Penguji : Abdul Salam, S.H., M.H. ()

Penguji : Akhmad Budi Cahyono, S.H., M.H. ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 7 Juli 2012

Lembar Pernyataan Keaslian

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan didalamnya tidak pernah ada karya yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.


Depok, Juli 2007



NPM:1006736192

Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya (berat), lalu dipikullah amanat itu oleh manusia. Sungguh, manusia itu sangat zalim dan bodoh.

(Al Quran, Surat Al-Ahzab ayat 72)



..... Sudah berapa kali yang engkau benci itu meliputimu, tetapi Allah yang memilikikanmu, sekalipun hatimu tidak menyukainya (A'idh Al Qarni)

Seorang pemimpin mengambil lebih sedikit daripada yang diberikan kepadanya. Dan memberi lebih banyak dari yang diambilnya.

(Kitab I Amudaria)

Kata-kata “ Kamu Punya Kesempatan ” yang diucapkan oleh orang berilmu seratus kali lebih berharga daripada “Kamu manusia terhebat sedunia” yang diucapkan oleh orang bodoh. (Nuri Falaki)

Wahai Manusia! Kalau saja kau tahu bahwa fantasi imajinasi yang keliru lebih dekat dengan Kebenaran daripada kesimpulan yang cermat dari orang-orang yang waspada. Dan bahwa kebenaran-kebenaran ini tidak ada gunanya hingga orang yang berimajinasi, setelah melakukan imajinasi menjadi kurang imajinatif. (Shab-Parak)

Ya Allah .. Tetapkanlah imanku, ikhsanku untuk menegakkan kalimah-Mu.

Bimbinglah aku untuk menjadi seorang pemimpin yang bisa membawa diriku, keluargaku, bangsaku, agamaku, dan negaraku menuju jalan kebenaran-Mu, yaitu jalan orang-orang yang Engkau beri nikmat bukan jalan orang-orang Engkau murkai. (AK: Juni 2012)

KATA PENGANTAR

Sujud syukur saya persembahkan ke hadirat Allah SWT yang hanya karena hidayah dan perkenan-Nya Tesis ini dapat terselesaikan. Allah yang selalu menunjukkan jalan yang benar bagi hamba yang mau mengikuti petunjuk-Nya serta mengampuni dosa bagi yang mau bertaubat. Allah, Tuhan yang akan memberikan pahala dan kemudahan bagi orang-orang yang sabar dan shalat.

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam penyelesaian Tesis ini. Pada awal pembuatan Tesis ini saya mengalami beberapa kendala dalam proses pengumpulan data-data yang ada, akhirnya saya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik dan tepat waktu meskipun dengan segala kekurangan dan kelebihan yang ada.

Tesis ini merupakan wujud perhatian saya terhadap kondisi ketenagakerjaan di Indonesia khususnya Tenaga Kerja Wanita (TKW) Indonesia di Luar Negeri yang seringkali tidak mendapat perhatian yang baik oleh Negara khususnya Pemerintah. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Ayah saya Jumeno, S.Pd. dan Ibu saya Almarhumah Dra. Sudaryati, di kampung halaman yang telah membimbing saya dari

kecil untuk terus mengerti akan arti kehidupan dan selalu bekerja keras. Bimbingan dan kasih sayang mereka tidak akan tergantikan oleh apapun. Adik saya Irwan Sirais dan Aswis Ahimsa, yang telah memberikan banyak warna dalam kehidupan saya.

2. Bapak Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. pembimbing sekaligus Bapak hukum Ketenagakerjaan yang memberikan banyak inspirasi melalui pemahaman dan pemikiran Beliau dalam hal hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Almarhum Bapak Prof. Dr. Ramly Hutabarat, S.H., M.Hum. Ketua Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum UI, pembimbing dan senior saya dalam memperjuangkan untuk “terbinanya insan akademis, pencipta pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil dan makmur yang diridhoi Allah SWT”. Bimbingan dari Bapak dalam menyelesaikan Tesis ini dan dalam mengarungi realitas dalam berorganisasi dan berkarya tidak akan pernah saya lupakan.

4. Bapak Dr. Ir. Akbar Tanjung yang telah memberikan banyak inspirasi bagi saya dalam mengarungi dunia organisasi dan telah banyak membantu saya dalam mengatasi berbagai masalah-masalah yang pernah saya hadapi dalam kehidupan organisasi dan studi saya.

5. Bapak Drs. Ade Adam Noch, M.M. yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian Tesis ini dan memberikan banyak

masukan serta kritikan yang sangat bermanfaat bagi perbaikan diri saya.

6. Ibu Jumriah Sulaeman yang senantiasa membimbing dan mengingatkan saya dalam menghadapi permasalahan yang muncul selama penelitian dan memperkenalkan saya ke dalam dunia ketenagakerjaan
7. Bunda Arianisti Zulhanita yang senantiasa menemani dalam suka dan duka selama proses penelitian ini, semoga Allah memudahkan langkah kita selalu.
8. Bapak Hamdan Zoelva, S.H., M.H. selaku Hakim Mahkamah Konstitusi yang telah memberikan banyak masukan bagi penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
9. Bapak Hendra Nurtjahyo, S.H. M.Hum.; Bapak Chudri Sitompul, S.H., M.H.; Bapak Achyar Salmi, S.H., M.H.; Bapak Sofyan Martabaya, S.H.; yang telah memberikan banyak masukan dan nasehat kepada saya dalam menempuh studi di Fakultas Hukum UI.
10. Ibu Fatamawati, S.H, M.H.; Ibu Nur Widyastanti S.H., M.H.; Bang Ftrah Arsil, S.H., M.H.; Bang Mustafa Fakhri S.H., M.H.; LLM.; Bang Murah Hutagalung, S.H.M.H.; Bang Novrizal, S.H., M.H.; Bang Chamid Chalid, S.H., M.H. LLM.; Bang Irfan Hutagalung S.H.,LLM.; yang telah banyak memberikan waktu dan tenaganya dalam menyampaikan ilmu-ilmu tentang hukum tata negara yang

sangat bermanfaat bagi saya. Sesungguhnya ilmu yang bermanfaat adalah termasuk amal yang tidak akan terputus oleh batasan ruang dan waktu.

11. Senior-senior saya dalam Himpunan Mahasiswa Islam, antara lain Fajar R. Zulkarnaen; Irwansyah; Hasanuddin; Ahmad Dolly Kurnia; Bapak Tubagus Farich; Bapak Nasir; Bapak Mahya Ramdhani; Ibnu Taufik, dan lain-lain yang telah menjadi inspirasi saya dalam mengarungi dunia kemahasiswaan di kampus tercinta.
12. Sahabat-sahabat saya dalam perjuangan dan kehidupan di kampus antara lain Noer Fajrie Ansyah; Achmad Fajar Reski; Arfa Gunawan; Rizki Bulu; Mas Dwi; Iva; Taufik Hidayat; Abi Pratama; Alghifari Aqsa; Fahad Farid; Ilung; Oke; Yustisia dan banyak lagi yang tidak saya bisa sebutkan satu persatu yang begitu banyak memberikan bantuan dan semangat dalam menjalani kehidupan saya di kampus dan keseharian.
13. Sahabat-sahabat seperjuangan dalam Center For Constitution and Jurisprudence Studies (CCJS) antara lain Heriyanto; Rozy Fahmi; Handi Prasetyo; Muhammad Din Zaitun; Adriansyah; dan lain-lain yang telah memberikan karya-karya terbaik bagi kemajuan lembaga dan bagi pengembangan diri saya.
14. Adik-adik saya dalam Himpunan Mahasiswa Islam antara lain M. Jabal Altariq; Aji; Robby; Aliah; Sui; Udin; Baralik; Haris; Atik; Ditta, Yuni; Bima; Aldo; Teguh; Ferhat; Bilma; Rio; Gibral;

Mulyono dan lain lain yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu, perjuangan ini harus terus berlanjut. YAKIN USAHA SAMPAI!.

15. Serta seluruh pihak yang tidak disebutkan yang telah memberikan kontribusi materil, spirituil, maupun psikologis dalam hidup saya dan atas terselesaikannya Tesis ini.

Atas semua budi baik semua pihak diatas, sebagai makhluk yang selalu tak pernah luput dari kesalahan dan khilaf dan selalu membutuhkan, saya akan terus berdoa semoga mereka mendapatkan balasan dari Allah SWT dan diterima amal baiknya. Mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan yang pernah saya lakukan.

Akhirnya, sebagai sebuah Tesis yang merupakan ciptaan manusia, tulisan ini pun tak dapat lepas dari kesalahan dan kekurangan. Kritik dan saran dalam perbaikan dan penyempurnaan Tesis ini akan sangat membantu saya dalam rangka perbaikan dikemudian hari. Saya berharap Tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang membutuhkannya. Amien.

Depok, Juni 2012

Aulia Kosasih

NPM: 1006736192

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang	1
I.2. Permasalahan	5
I.3. Kerangka Konseptual	6
I.4. Metodologi Penelitian	15
I.5. Kegunaan Teoritis dan Praktis	16
I.6. Sistematika Penulisan	16
BAB II KONSEP PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI	18
II.1. Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan bagi TKI dari masa ke masa	18
II.2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	19
II.3. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan	23
II.4. Perkembangan Hukum Tentang Tenaga Kerja	26
II.4.1. Hukum Perundangan Tentang Tenaga Kerja	31
II.4.2. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan	38
II.5. Kebijakan Hukum Pemerintah tentang Perlindungan TKW Indonesia Di Luar Negeri	45

BAB III. PERMASALAHAN PERLINDUNGAN TKW INDONESIA DI MALAYSIA	
III.1. Fakta Pelanggaran Hak Konstitusional TKW di Malaysia	48
III.2. Kasus-Kasus Lain Yang Terkait dengan Kasus Pelanggaran Hak Konstitusional TKW	61
BAB IV. PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP TKW INDONESIA DI MALAYSIA	68
IV.1. Upaya-Upaya Pemerintah Dalam Melindungi TKW Indonesia	68
IV.2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja	71
IV.2.1. Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja	71
IV.2.2. Hak dan Kewajiban Pengusaha	73
IV.3. Hak-Hak Dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Diluar Negeri	80
IV.4. Jamina Perlindungan	85
IV.5. Hak Dan Kewajiban TKI	86
IV.6. Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri	87
IV.6.1. Penempatan Oleh Perusahaan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS)	88
IV.7. Bentuk Perlindungan Terhadap TKW Indonesia	108
IV.7.1. Perlindungan TKW di Dalam Negeri	109
IV.7.2. Perlindungan TKW Indonesia di Negara tujuan	113
IV.7.3. Perlindungan TKW Purna Penempatan	116
IV.7.4. Perlindungan TKW yang tidak Berdokumen	117
IV.7.5. Perlindungan Dengan Pendekatan Secara Politis	122
IV.7.6. Pembentukan Badan Nasional dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)	126
IV.7.7. Pemberian Bantuan Kemanusiaan	127
IV.7.8. Pemberian Bantuan Hukum	128
BAB. V PENUTUP	129
V.1. Kesimpulan	129
V.2. Saran	131
DAFTAR PUSTAKA	184

ABSTRAK

Aulia Kosasih (1006736192) "Perlindungan Hak Konstitusional Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Malaysia", 138 Halaman, Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2012.

Indonesia merupakan negara pengirim Tenaga Kerja Wanita ke luar negeri terbesar dan mampu menghasilkan devisa lebih dari 20 (dua puluh) trilyun rupiah. Sangat jelas bahwa TKI Khususnya TKW Indonesia telah menyokong devisa yang tidak sedikit bagi negara.

Pelaksanaan perlindungan hak konstitusional TKW Indonesia di luar negeri oleh Pemerintah sangatlah lemah dan terkesan setengah hati. Konsep perlindungan dan implementasi perlindungan TKI di luar negeri dibuat dalam bentuk peraturan perundang-undangan dan perjanjian internasional yang berlaku. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang perlindungan TKI dan perjanjian internasional yang bertujuan untuk melindungi hak asasi manusia dan hak konstitusionalnya sebagai warga negara para TKW Indonesia yang bekerja di luar negeri justru memperlihatkan lemahnya negara di mata dunia dalam melindungi harkat dan martabatnya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Kedaulatan sebuah negara dituangkan dalam konstitusi yang mengatur dasar-dasar bernegara dan jaminan atas hak dan kewajiban warga negaranya.

Sebelum tahun 1998, UUD Negara RI 1945 merupakan sosok yang sakral akibat doktrin stabilitas nasional. Membincang Konstitusi RI secara kritis merupakan wilayah terlarang karena penguasa saat itu menggunakan monotafsir atas UUD Negara RI 1945 sebagai legitimasi segenap langkah politik yang sebenarnya keliru. Selain hakikat Konstitusi RI yang belum sempurna, kegagalan Dewan Konstituante merumuskan UUD yang sempurna dan ‘pengkhianatan’ Pancasila dan UUD 1945 yang dituduhkan pada PKI, telah memperkuat langkah

politik Orde Baru untuk ‘menjaga’ kemurnian Pancasila dan UUD Negara RI 1945.

Tapi kini, Konstitusi telah menjadi bahasa dan diskursus warga negara. Meskipun masih sangat terbatas, Konstitusi RI telah mampu menjadi pelindung dan pemberdaya warga negara. Dengan dalil-dalil Konstitusi seorang warga negara dapat mempersoalkan pelanggaran hak konstitusional warga yang menimpa dirinya. Mahkamah Konstitusi, sebuah badan peradilan konstitusi produk reformasi telah menjadi medium upaya warga negara untuk menagih kewajiban negara yang lalai memenuhi hak-hak konstitusionalnya.

Konstitusionalisme

Sebagai sebuah konsensus nasional, konstitusi yang juga merupakan produk politik telah menjadi pegangan dan acuan penyelenggaraan negara. Amandemen UUD Negara RI 1945 pada 1999-2002 semakin menegaskan paham konstitusional Negara RI. Konstitusionalisme adalah paham penyelenggaraan negara yang berdasarkan konstitusi. Seluruh konsensus nasional Indonesia diikat dalam UUD Negara RI 1945. Setelah amandemen, Konstitusi RI juga telah semakin menegaskan bahwa Indonesia adalah negara konstitusional, dimana seluruh praktik penyelenggaraan negara harus tunduk dan patuh pada konstitusi. Amandemen juga secara normatif telah mengadopsi sebagian besar hak asasi manusia yang sebelumnya dicibir sebagai nilai dan norma impor yang resisten. Kini, nilai dan norma hak asasi manusia telah menjadi bagian integral hak-hak konstitusional warga negara. Adopsi jaminan hak asasi manusia dalam UUD

Negara RI 1945 merupakan elemen terpenting dalam paham konstitusional Indonesia.

Norma-norma hak asasi manusia yang terhimpun dalam hukum internasional HAM seperti Kovenan Internasional Sipil dan Politik dan Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya serta sejumlah konvensi HAM lainnya saat ini telah menjadi bagian dari produk hukum nasional melalui proses ratifikasi dan semestinya diikuti dengan harmonisasi peraturan perundang-undangan. Pilihan politik ratifikasi dua kovenan induk dan sejumlah konvensi HAM, secara politik dan normatif telah memperkuat komitmen nasional pada penegakan HAM. Langkah politik ini pula telah sejalan dengan adopsi jaminan-jaminan hak yang ada di dalam UUD Negara RI 1945. Dengan demikian, sejatinya pula resistensi terhadap norma-norma HAM bisa dikikis karena norma-norma itu telah ditransformasikan ke dalam hak-hak konstitusional warga.¹

Hak Konstitusional dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Malaysia

Sekalipun masih terbatas, Konstitusi RI telah menyediakan mekanisme yang *justiciable* dan *enforceable* bagi penegakan hak asasi manusia yang telah ditransformasikan menjadi hak konstitusional warga.² Melalui MK, setiap warga negara yang dilanggar haknya oleh keberadaan sebuah UU dapat mempersoalkannya sehingga hak itu bisa kembali dinikmati. Demikian juga ketika sebuah peraturan perundang-undangan yang berada di bawah UU seperti peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan lain-lain diyakini bertentangan dengan Konstitusi, warga negara dapat mempersoalkannya ke Mahkamah Agung.

¹<http://www.setara-institute.org/id/content/konstitusi-dan-hak-konstitusional-warga>
diunduh pada 3 Maret 2012 pukul 20.00 WIB

² *Ibid.*

Peristiwa-peristiwa yang menimpa warga negara dan di dalamnya terkandung pelanggaran hak konstitusional, seharusnya warga negara bisa mempersoalkannya melalui mekanisme *constitutional complaint* ke MK.³ Selain melalui kepatuhan para penyelenggara negara untuk memproduksi berbagai peraturan perundang-undangan dan kebijakan serta bertindak memberikan pelayanan publik, inilah jalan yang sebenarnya bagaimana seharusnya hak-hak konstitusional warga negara ditegakkan. Jalan ini pula yang dipahami dari karakter perdata, negara versus warga negara, dari produk hukum internasional HAM.

Munculnya perlakuan yang kurang manusiawi dan pelecehan terhadap buruh migran dari Indonesia di Malaysia senantiasa menghiasi halaman media di tanah air dan hal ini menjadi masalah tersendiri bagi penegakan HAM dan perlindungan hak konstitusional di Indonesia.⁴ Untuk bisa merumuskan cara pemecahan masalah dan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan jernih, titik-pangkalnya memang seharusnya bukan hanya kasus-kasus ekstrem. Ada baiknya untuk melihat secara lebih luas rentetan persoalan yang dihadapi oleh para buruh migran Indonesia yang bekerja di Malaysia. Tetapi sebelum mengupas persoalan-persoalan yang timbul di lapangan, perlu dipahami benar bahwa keberadaan buruh migran adalah bagian penting dari proses pertumbuhan ekonomi, baik di negara asal maupun di tempat mereka bekerja. Hubungan simbiosis inilah yang perlu ditekankan untuk terciptanya kerjasama dan harmonisasi yang baik bagi semua pihak. Harus diakui bahwa untuk mengatasi pengangguran dan membantu ekonomi rakyat di Indonesia, peran buruh migran sangat penting. Ketika Indonesia masih menghadapi krisis pada

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

periode antara 1999-2001, misalnya, tercatat bahwa *remittance* dari buruh migran ke tanahair mencapai Rp 28,29 triliun. Tidak bisa dibayangkan betapa beratnya beban hidup para penduduk miskin jika tidak ada alternatif pengiriman tenaga-kerja ke luar-negeri. Di lain pihak, ekonomi Malaysia tampaknya juga hanya bisa tetap tumbuh dengan prosentase yang tinggi dengan bantuan tenaga-kerja murah yang 77 persen diantaranya dari Indonesia. Pekerjaan di sektor konstruksi, perkebunan kelapa sawit, maupun kilang-kilang industri sebagian besar memanfaatkan buruh migran tersebut. Belum lagi sekian banyak eksekutif dan pegawai pemerintah Malaysia yang tidak mungkin dapat benar-benar produktif bekerja tanpa bantuan para pembantu rumah-tangga, perawat anak maupun perawat lansia. Perlu juga dicatat bahwa setiap buruh migran legal harus membayar sekitar RM 1.800 untuk izin kerja. Itu berarti bahwa dari gaji rerata sebesar RM 13-20, sebenarnya setiap buruh migran mengembalikan RM 5 diantaranya ke pemerintah Malaysia.⁵

Pelaksanaan perlindungan bagi TKI sector domestik (peñata laksana rumah tangga) yang bekerja di Malaysia perlu diperhatikan kewajiban Negara terutama pemerintah dalam menjamin terlaksananya perlindungan hak konstitusional bagi mereka, hal ini tentunya sangat penting mengingat banyaknya muncul kasus-kasus hukum yang merugikan TKI di Malaysia.

B. PERMASALAHAN

Berdasarkan penjelasan di atas maka, penulis membuat perumusan masalah

⁵ *Ibid.*

sebagai berikut:

1. Bagaimanakah konsep perlindungan hukum terhadap TKI?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi TKI khususnya tenaga kerja Wanita Indonesia yang mengalami masalah di Malaysia ?
3. Bagaimanakah pelaksanaan jaminan perlindungan hak konstitusional TKI yang bekerja di Malaysia oleh Pemerintah?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan oleh penulis, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keseimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja dan TKI di Malaysia
2. Untuk mengetahui isi perlindungan hukum dalam perjanjian kerja bagi TKI di Malaysia
3. Untuk mengetahui dan mengevaluasi pelaksanaan jaminan hak konstitusional warga Negara Indonesia yang bekerja di Malaysia oleh pemerintah

C. KERANGKA KONSEPSIONAL

Hak Konstitusional TKI

Menurut Brian Thompson, secara sederhana pertanyaan: ‘*what is a constitution*’ dapat dijawab bahwa “...*a constitution is a document which contains the rules for the operation of an organization*”.⁶ Organisasi dimaksud adalah dalam bentuk yang beragam dan kompleks strukturnya, mulai dari organisasi mahasiswa, perkumpulan masyarakat di daerah tertentu, serikat buruh, organisasi-organisasi kemasyarakatan, organisasi politik, organisasi bisnis, perkumpulan sosial sampai ke organisasi tingkat dunia seperti misalnya perkumpulan ASEAN, European Communities (EC), World Trade Organization (WTO), Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), dan sebagainya yang kesemuanya membutuhkan dasar yang disebut konstitusi.⁷

Berlakunya suatu konstitusi sebagai hukum dasar yang mengikat didasarkan atas kekuasaan tertinggi atau prinsip kedaulatan yang dianut dalam suatu negara. Jika suatu negara menganut paham kedaulatan rakyat, maka sumber legitimasi konstitusi itu adalah rakyat, dan jika yang berlaku adalah kedaulatan raja, maka yang menentukan berlaku atau tidaknya suatu konstitusi.⁸ Dalam lingkungan negara-negara demokrasi, rakyatlah yang dianggap menentukan berlakunya suatu konstitusi.

Penentuan keberlakuan suatu konstitusi dapat dilakukan secara langsung oleh rakyat, misalnya melalui referendum, seperti yang dilakukan di Irlandia pada tahun 1937, atau dengan cara tidak langsung melalui lembaga perwakilan rakyat. Dalam hubungannya dengan kewenangan mengubah UUD, cara tidak langsung ini misalnya dilakukan di Amerika Serikat dengan menambahkan naskah

⁶Brian Thompson, *Text Book on Constitutional and Administrative Law*, (London: Blackstone Press Ltd, 1997), hal.3.

⁷Jimly Assidique (b), *loc. cit.*, hal. 14.

⁸Jimly Assidique (b), *op. cit.*, hal.18.

perubahan Undang-Undang Dasar secara terpisah dari naskah aslinya.⁹ Di Indonesia dimana kedaulatan berada di tangan rakyat dan dianutnya sistem demokrasi, keberlakuan dan perubahan konstitusi dilakukan oleh rakyat melalui sistem perwakilan yang dalam hal ini diwakilkan kepada Majelis Permusyawaratan Republik Indonesia (MPR RI).

Konstitusi dapat pula difungsikan sebagai sarana kontrol politik, sosial dan/atau ekonomi di masa sekarang, dan sebagai sarana perekayasa politik, sosial dan/ekonomi menuju masa depan, dengan demikian menurut Jimly Assidqie, fungsi-fungsi konstitusi dapat dirinci sebagai berikut:¹⁰

1. fungsi penentu dan pembatas kekuasaan organ negara;
2. fungsi pengatur hubungan antar organ negara;
3. fungsi pengatur hubungan kekuasaan antar organ negara dengan warga negara;
4. fungsi pemberi atau sumber legitimasi terhadap kekuasaan negara ataupun kegiatan penyelenggaraan kekuasaan negara;
5. fungsi pengatur atau pengalih kewenangan dari sumber kekuasaan yang asli (yang dalam sistem demokrasi adalah rakyat kepada organ negara);
6. fungsi simbolik sebagai pemersatu (*symbol of unity*);
7. fungsi simbolik sebagai rujukan identitas keagungan kebangsaan (*identity of nation*);
8. fungsi simbolik sebagai pusat upacara (*center of ceremony*);

⁹*Ibid.*

¹⁰Jimly Assidqie (b), *op. cit.*, hal.27.

9. fungsi simbolik sebagai sarana pengendalian masyarakat (*social control*), baik dalam arti sempit hanya di bidang politik maupun dalam arti luas mencakup bidang sosial dan ekonomi;
10. fungsi sebagai sarana perkayasaan dan pembaruan masyarakat (*social engineering* atau *social reform*), baik dalam arti sempit maupun arti luas.¹¹

Berikut adalah hak konstitusional warga negara Indonesia termasuk juga TKI sektor domestik yang bekerja di Malaysia dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945:¹²

I. Hak Atas Kewarganegaraan

1. Hak atas status kewarganegaraan Pasal 28D (4)
2. Hak atas kesamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan Pasal 27 (1), Pasal 28D (1), Pasal 28D (3)

II. Hak Atas Hidup

1. Hak untuk hidup serta mempertahankan hidup dan kehidupannya. Pasal 28A, Pasal 28I (1)
2. hak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang Pasal 28B (2)

III. Hak Untuk Mengembangkan Diri

¹¹*Ibid.*, hal.28.

¹² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

1. Hak untuk mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar, mendapat pendidikan, dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya. Pasal 28C (1)
2. Hak atas jaminan social memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat Pasal 28H (3)
3. Hak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosial Pasal 28F
4. Hak mendapat pendidikan Pasal 31 (1), Pasal 28C (1)

IV. Hak Atas Kemerdekaan Pikiran & Kebebasan Memilih

1. Hak atas kemerdekaan pikiran dan hati nurani Pasal 28I (1)
2. Hak atas kebebasan meyakini kepercayaan Pasal 28E (2)
3. Hak untuk bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya Pasal 28E (1), Pasal 29 (2)
4. Hak untuk bebas memilih pendidikan dan pengajaran , pekerjaan, Kewarganegaraan, tempat tinggal Pasal 28E (1)
5. Hak atas kebebasan berserikat dan berkumpul Pasal 28E (3)
6. Hak untuk menyatakan pikiran dan sikap sesuai dengan hati nurani Pasal 28E (2)

V. Hak Atas Informasi

1. Hak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi Pasal 28F

2. Hak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia Pasal 28F

VI. Hak Atas kerja & Penghidupan Layak

1. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
Pasal 27 (2)
2. Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja Pasal 28D (2)
3. Hak untuk tidak diperbudak Pasal 28I (1)

VII. Hak Atas Kepemilikan & Perumahan

1. Hak untuk mempunyai hak milik pribadi Pasal 28H (4)
2. Hak untuk bertempat tinggal Pasal 28H (1)

VIII. Hak Atas Kesehatan & Lingkungan Sehat

1. Hak untuk hidup sejahtera lahir dan batin Pasal 28H (1)
2. Hak untuk mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat
Pasal 28H (1)
3. Hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan Pasal 28B (1)

IX. Hak Berkeluarga

1. Hak untuk membentuk keluarga Pasal 28B (1)

X. Hak Atas Kepastian Hukum & Keadilan

1. Hak atas pengakuan, jaminan dan perlindungan dan kepastian hokum yang adil Pasal 28D (1)
2. Hak atas perlakuan yang sama di hadapan hukum Pasal 28D (1), Pasal 27 (1)
3. Hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum Pasal 28 (1)

XI. Hak Bebas Dari Ancaman, Diskriminasi & Kekerasan

1. Hak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi Pasal 28G (1)
2. Hak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia Pasal 28G (2)
3. Hak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun Pasal 28I (2)
4. Hak untuk mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan, Pasal 28H (2)

XII. Hak Atas Perlindungan

1. Hak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya Pasal 28G (1)
2. Hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif Pasal 28I (2)
3. Hak atas perlindungan identitas budaya dan hak masyarakat tradisional yang selaras dengan perkembangan zaman dan peradaban Pasal 28I (3)
4. Hak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi Pasal 28B (2), Pasal 28I (2)
5. Hak untuk memperoleh suaka politik dari negara lain Pasal 28G (2)

XIII. Hak Memperjuangkan Hak

1. Hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif Pasal 28C (2)
2. Hak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat Pasal 28, Pasal 28E (3)

XIV. Hak Atas Pemerintahan

Hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan Pasal 28D (3), Pasal 27 (1)

Perlindungan TKI di luar negeri dilakukan oleh 2 (dua) lembaga negara yaitu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) dan Badan

Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI), secara spesifik persoalannya adalah apakah BNP2TKI hanya melakukan penempatan dan perlindungan TKI yang dilaksanakan pemerintah *Government to Government* dan *Government to Private* saja? Sejak 2007, BNP2TKI telah melakukan pelayanan penempatan TKI yang dilaksanakan pemerintah, Pelaksana Penempatan TKI (PPTKIS), TKI mandiri dan penempatan perusahaan sendiri. Perjalanan sejarah penempatan TKI menjadi alasan pembenar bahkan apa yang biasanya dilakukan di masa lalu, itulah yang paling benar. Diera global ini, penempatan dan perlindungan TKI paling tidak harus berpedoman kepada 2 (dua) undang-undang yaitu Undang Undang Nomor: 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang Undang Nomor: 39 Tahun 2004 beserta peraturan pelaksanaannya. Apabila kedua undang-undang dan peraturan pelaksanaannya dipahami dengan benar, niscaya, siapapun atau lembaga manapun tidak akan terjebak ke masalah kewenangan. Karena, siapapun sebagai pemangku kewenangan, bukanlah menjadi ukuran utama, namun siapa yang mengambil peran yang paling besar dalam menjamin hak-hak TKI. Penanganan kewenangan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (PPTKLN) harus berpedoman kepada Undang Undang Nomor: 32 Tahun 2004, artinya pemerintah berfungsi merumuskan standar, pedoman, norma, dan kriteria yang diwujudkan dalam berbentuk Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan pembahasannya dengan Menteri Dalam Negeri dan pemangku kepentingan lainnya termasuk BNP2TKI.

D. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan, yaitu cara pengumpulan data dengan besumber pada bahan-bahan pustaka. Studi ini menganalisis objek penelitian dengan menggunakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian dan kajian bahan-bahan pustaka.¹³ Sebagai suatu penelitian hukum, data sekunder yang digunakan terdiri dari :

1. bahan hukum primer, berupa ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang mengikat serta berkaitan dengan studi ini;
2. bahan hukum sekunder, berupa literatur-literatur tertulis yang berkaitan dengan pokok masalah dalam studi ini, baik berbentuk buku, makalah, laporan penelitian, artikel surat kabar;
3. bahan hukum tersier, berupa bahan penjelasan dari bahan hukum primer maupun sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, dan lain sebagainya.

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatoris yang menggambarkan dan menjelaskan lebih dalam mengenai jaminan perlindungan hak konstitusional Tenaga Kerja Wanita (TKW) Indonesia yang bekerja pada sektor pekerja rumah tanggadi Malaysia. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan pendekatan kualitatif.

E. KEGUNAAN TEORITIS DAN PRAKTIS

¹³Sri Mamudji dkk., *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal.28.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran mengenai konsep pelaksanaan jaminan hak konstitusional warga negara Indonesia khususnya TKI sektor domestik yang bekerja di Malaysia sebagaimana yang termuat dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat mengetahui permasalahan-permasalahan dan solusi mengenai perlindungan hak konstitusional TKI sektor domestik di Malaysia

F. SISTEMATIKA PENULISAN

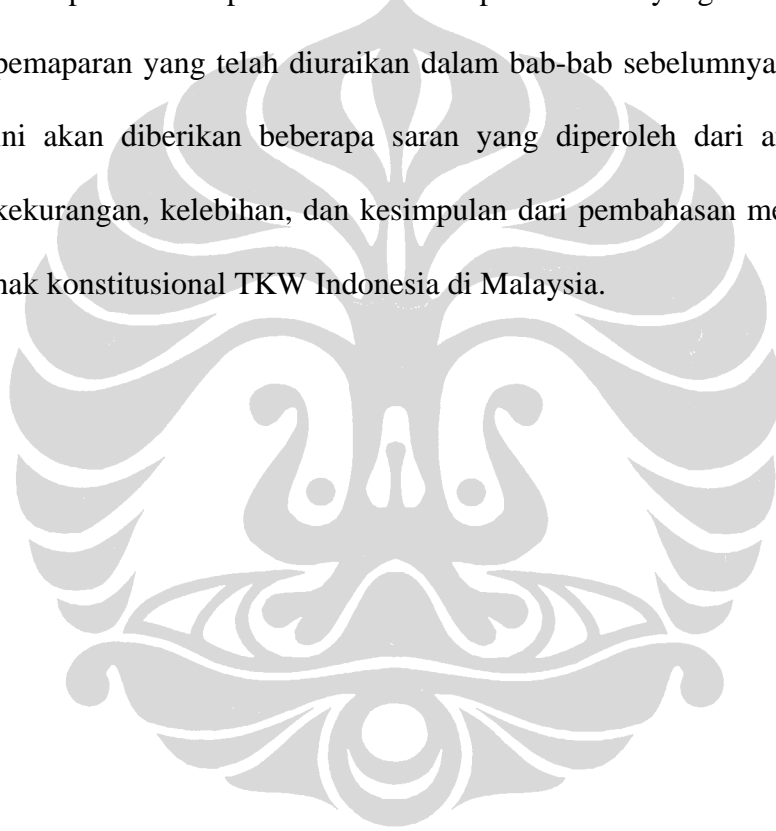
Penelitian ini akan dibagi ke dalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Bab pertama adalah bagian pendahuluan yang akan menjelaskan latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian baik secara umum maupun khusus, kerangka konseptual, metode penelitian yang digunakan, serta uraian singkat mengenai sistematika penulisan tesis ini.

Bab kedua akan membahas tentang konsep perlindungan hukum TKI di dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tenaga kerja, dalam bab ini juga dibahas mengenai peraturan yang berasal dari perjanjian internasional dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Bab ketiga membahas mengenai beberapa fakta-fakta mengenai permasalahan yang terjadi dalam perlindungan TKI khususnya TKW Indonesia yang bekerja di sektor pekerja rumah tangga di Malaysia. Beberapa contoh kasus dan fakta-fakta mengenai upaya perlindungan yang telah dilakukan Pemerintah dalam menyelesaikan kasus yang terjadi.

Bab keempat akan membahas mengenai pelaksanaan jaminan hak konstitusional TKW Indonesia sektor domestik yang bekerja di Malaysia oleh pemerintah. Dalam bab ini juga membahas tentang upaya pemerintah dalam melindungi hak konstitusional TKW Indonesia sektor domestik di Malaysia.

Bab kelima adalah akhir dari penelitian ini berupa penutup yang berisi simpulan dan saran penelitian ini. Penutup yang secara singkat akan memaparkan kesimpulan-kesimpulan berdasarkan pembahasan yang menyeluruh dari seluruh pemaparan yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya. Dalam bab penutup ini akan diberikan beberapa saran yang diperoleh dari analisa permasalahan, kekurangan, kelebihan, dan kesimpulan dari pembahasan mengenai perlindungan hak konstitusional TKW Indonesia di Malaysia.





BAB. II
KONSEP PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

II.1. Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan bagi TKI dari Masa ke masa

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Pada sisi lain seperti yang dikemukakan Satjipto Rahardjo bahwa untuk menggambarkan masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain

dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup mendasar. Indonesia adalah masyarakat yang tengah mengalami transformasi struktural yaitu dari masyarakat yang berbasis pertanian ke basis industri. Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi makin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan,¹⁴ sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja hal ini bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada diperkotaan dan semakin dirasakan penghasilan yang didapat lebih memadai.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “*Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan*”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

II.2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh karena itu tidak mengherankan kalau definisi mengenai hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama yang menyangkut keluasannya. Hal ini mengingat keluasan cakupan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) di masing-masing negara juga berlainan. Disamping itu, perbedaan sudut pandang juga menyebabkan para

¹⁴ Satjipto Rahardjo, *Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi*, Jurnal Hukum, No. 7 Vol. 4 Tahun 1997, hal. 2.

ahli hukum memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang berbeda pula. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) oleh beberapa ahli. N.E.H van Esveld sebagaimana dikutip Iman Soepomo menegaskan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.¹⁵ Dengan definisi seperti ini berarti yang dimaksudkan dengan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak saja hukum yang bersangkutan dengan hubungan kerja, melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di luar hubungan kerja. Misalnya seorang dokter yang mengobati pasiennya, seorang pengacara yang membela kliennya, atau seorang pelukis yang menerima pesanan lukisan. Sementara itu, Molenaar menegaskan bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.¹⁶ Definisi ini lebih menunjukkan pada latar belakang lahirnya hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Sebab, pada mulanya selain mengenai perbudakan, baik orang yang bekerja maupun pemberi kerja bebas untuk menentukan syarat-syarat kerja, baik mengenai jam kerja, upah, jaminan sosial dan lainnya.

Para pihak benar-benar bebas untuk membuat kesepakatan mengenai hal – hak tersebut. Kenyataannya orang yang bekerja (yang kemudian dalam hukum perburuhan (ketenagakerjaan) disebut buruh/pekerja) sebagai orang yang hanya mempunyai tenaga berada dalam kedudukan yang lemah, sebagai akibat lemahnya ekonomi mereka. Dalam kedudukan yang demikian ini sulit diharapkan mereka

¹⁵ Iman Soepomo, “*Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*”, Jambatan, Jakarta, 1972, hal. 2.

¹⁶ *Ibid.*, hal. 1.

akan mampu melakukan *bargaining power* menghadapi pemberi kerja (yang kemudian dalam hukum ketenagakerjaan disebut majikan/pengusaha). Oleh karena itu, hadirilah pihak ketiga, yakni penguasa (pemerintah) untuk melindungi orang yang bekerja. Hal –hal yang disebutkan inilah yang merupakan embrio hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Seberapa jauh campur tangan pihak penguasa inilah yang ikut menentukan keluasan batasan hukum perburuhan. Di Indonesia peraturan mengenai Upah Minimum Regional/Upah Minimum Kabupaten merupakan contoh campur tangan pemerintah dalam melindungi buruh. Soetiksno, salah seorang ahli hukum Indonesia, memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut : “Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut”.¹⁷

Dengan definisi tersebut paling tidak ada dua hal yang hendak dicakup yaitu: *Pertama*, hukum perburuhan (ketenagakerjaan) hanya mengenai kerja sebagai akibat adanya hubungan kerja. Berarti kerja di bawah pimpinan orang lain. Dengan demikian hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak mencakup (1) kerja yang dilakukan seseorang atas tanggung jawab dan resiko sendiri, (2) kerja yang dilakukan seseorang untuk orang lain yang didasarkan atas kesukarelaan, (3) kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan.

Kedua, peraturan–peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja, diantaranya adalah :

¹⁷ Soetiksno, “*Hukum Perburuhan*”, (tanpa penerbit), Jakarta, 1977, hal. 5.

1. Peraturan-peraturan tentang keadaan sakit dan hari tua buruh/pekerja;
2. Peraturan-peraturan tentang keadaan hamil dan melahirkan anak bagi buruh/pekerja wanita;
3. Peraturan-peraturan tentang pengangguran;
4. Peraturan-peraturan tentang organisasi-organisasi buruh/pekerja atau majikan/pengusaha dan tentang hubungannya satu sama lain dan hubungannya dengan pihak pemerintah dan sebagainya.¹⁸

Iman Soepomo yang semasa hidupnya pernah menjabat sebagai guru besar hukum perburuhan (ketenagakerjaan) Fakultas Hukum Universitas Indonesia memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut :“Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.¹⁹

Mengkaji pengertian di atas, pengertian yang diberikan oleh Iman Soepomo tampak jelas bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) setidaknya mengandung unsur :

- a) Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis).
- b) Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
- c) Seseorang bekerja pada orang lain.
- d) Upah.

¹⁸ *Ibid.*, hal. 6.

¹⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Jambatan, 1985, halaman 12.

Dari unsur-unsur di atas, jelaslah bahwa substansi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut buruh pekerja pada orang lain yang disebut majikan (bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja. Konsep ini sesuai dengan pengertian buruh/pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pasal 1 butir 3 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Batasan pengertian buruh/pekerja tersebut telah mengilhami para penulis sampai sekarang dalam memberikan batasan hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat besar dalam bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodasi dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

II.3. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam. Ahli hukum berkebangsaan Belanda, J. van Kan, sebagaimana

dikutip oleh Lalu Gusni, mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat²⁰. Pendapat lainnya menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat. Selain itu, menyebutkan 9 (sembilan) arti hukum yakni :²¹

1. Ilmu pengetahuan, yakni pengetahuan yang secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran,
2. Disiplin, yakni sebagai sistem ajaran tentang kenyataan atau gejala gejala yang dihadapi,
3. Norma, yakni pedoman atau patokan sikap tindak atau perikelakuan yang pantas atau diharapkan,
4. Tata hukum, yakni struktur dan perangkat norma-norma yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu serta berbentuk tertulis,
5. Petugas, yakni pribadi-pribadi yang merupakan kalangan yang berhubungan erat dengan penegakan hukum (*law enforcement officer*),
6. Keputusan penguasa, yakni hasil – hasil proses diskripsi,
7. Proses pemerintahan, yakni proses hubungan timbal balik antara unsur-unsur pokok dari sistem kenegaraan,

²⁰ Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 13.

²¹ Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, “*Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*”, Alumni, Bandung, 1986, halaman. 2-4.

8. Sikap tindak yang ajeg atau perikelakuan yang teratur, yakni perikelakuan yang diulang-ulang dengan cara yang sama yang bertujuan untuk mencapai kedamaian dan
9. Jalinan nilai, yakni jalinan dari konsepsi tentang apa yang dianggap baik dan buruk.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa hukum itu mempunyai makna yang sangat luas, namun demikian secara umum, hukum dapat dilihat sebagai norma yang mengandung nilai tertentu. Jika hukum dalam kajian ini dibatasi sebagai norma, tidak berarti hukum identik dengan norma, sebab norma merupakan pedoman manusia dalam bertingkah laku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa norma hukum merupakan salah satu dari sekian banyak pedoman tingkah laku selain norma agama, kesopanan dan kesusilaan. Dengan adanya batasan pengertian hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang telah disebutkan di atas, saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat besar dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodasi dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat/berorganisasi, penyelesaian perselisihan industrial. Dalam undang-undang ketenagakerjaan ini tidak lagi ditemukan istilah buruh dan majikan, telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha.

Dalam Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

II.4. Perkembangan Hukum Tentang Tenaga Kerja

Dalam membicarakan perkembangan hukum tentang tenaga kerja (hukum perburuhan) khususnya di Indonesia, uraian mengenai pertumbuhan dan perkembangannya tidak semata-mata dari undang-undang dan peraturan lainnya mengenai perburuhan (tenaga kerja). Hukum perburuhan yang ada pada masa itu adalah hukum perburuhan asli Indonesia, yaitu hukum perburuhan adat dan hukum perburuhan yang dibuat oleh Pemerintah Hindia Belanda. Hukum perburuhan adat sebagaimana hukum adat bidang-bidang lain, merupakan hukum tidak tertulis.

Hukum perburuhan yang dibuat oleh Pemerintah Hindia Belanda sebagian besar merupakan hukum tertulis. Hukum perburuhan adat yang karena bentuknya tidak tertulis, maka perkembangannya sulit diuraikan dengan penandaan tahun atau bulan. Pada kenyataannya pada masa sebelum Pemerintah Hindia Belanda,

sudah ada orang yang memiliki budak. Kenyataan ini memberikan indikator kepada kita, bahwa ada orang yang memberikan pekerjaan, memimpin pekerjaan, meminta pekerja dan ada orang yang melakukan pekerjaan. Meskipun secara hukum, budak bukan merupakan subyek hukum, melainkan obyek hukum, namun faktanya budak melakukan sesuatu (pekerjaan) sebagaimana layaknya subyek hukum. Budak mempunyai kewajiban melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah pemilik budak. Pemilik budak mempunyai hak untuk menerima pekerjaan, mengatur pekerjaan dan lain sebagainya. Akan tetapi pemilik budak ini sama sekali tidak ada kewajiban yang sesungguhnya. Dalam hal ini yang ada adalah “kewajiban moral” karena yang terjadi adalah kebaikan hati dari majikan saja, seperti memberi makan, memberi pakaian dan perumahan (tempat tinggal) kepada budak. Meskipun pemberian itu pada akhirnya juga untuk pemilik budak sendiri, karena tanpa pemberian tersebut budak tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan pemilik budak. Peraturan perundang-undangan yang ada, dari jaman Hindia Belanda sampai era reformasi sekarang ini sebenarnya sudah menyiapkan perangkat hukum yang mengatur mengenai kemungkinan menuju kehidupan ketenagakerjaan yang serasi dan seimbang, yaitu :²²

1) Undang-undang pada zaman Hindia Belanda;

Pada abad ke 19 Pemerintah Hindia Belanda mulai ikut campur dalam mengatur masalah budak, meskipun dalam hal yang terbatas, misalnya :

- a. Peraturan tentang pendaftaran budak (1819);
- b. Peraturan tentang pajak atas pemilikan budak (1820);

²² Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hal. 19.

- c. Peraturan tentang larangan mengangkut budak yang masih anak-anak(1892), dan beberapa peraturan lainnya, pada tahun 1954, perbudakan dinyatakan dilarang;
- d. *Regeringsreglement* Pasal 115 sampai dengan Pasal 117 yang kemudian menjadi Pasal 169 sampai dengan Pasal 171 *Indische Staatsregeling* dengan tegas menetapkan bahwa paling lambat 1 Januari 1860 perbudakan di seluruh Indonesia (Hindia Belanda) harus dihapuskan.
- e. Selama dalam proses penghapusan perbudakan tersebut, oleh Pemerintah Hindia Belanda juga dikeluarkan beberapa peraturan mengenai perburuhan, baik peraturan yang khusus mengatur tentang masalah perburuhan maupun peraturan bidang lain, tetapi di dalamnya terdapat peraturan tentang perburuhan, misalnya *Koeli ordonanties*. *Burgerlijk Wetboek* (Kitab Undang-undang Hukum Perdata) dan *Wetboek van Koophandel* (Kitab Undang-undang Hukum Dagang), yang mulai berlaku pada tanggal 1 Mei 1848 (*Staatblad* 1847 nomor 13) dan dengan *Staatblad* 1879 nomor 256 yang mulai berlaku 21 Agustus 1879, Pasal 1601 sampai dengan 1603 (lama) *Burgerlijk Wetboek* diberlakukan terhadap golongan bukan Eropa;

Pada awal abad ke 20 dikeluarkan peraturan-peraturan yang pada dasarnya mencontoh peraturan-peraturan yang berlaku di negeri Belanda, misalnya :

- 1) *Veiligheids Reglement*
- 2) *Reglement Stoomketels*;
- 3) *Mijnwetgeving*;
- 4) Peraturan tentang pembatasan kerja anak-anak dan wanita di waktu malam (*Staatblad 1925 nomor 647*);
- 5) Peraturan tentang ganti kerugian bagi buruh yang mendapat kecelakaan (*Ongevallen Regeling* tahun 1939);
- 6) Peraturan tentang ganti kerugian bagi pelaut yang mendapat kecelakaan (*Schepen Ongevallenregelin* tahun 1940);
- 7) Peraturan yang membatasi tenaga kerja asing (*Crisis Ordonantie Vreemdelingenarbeid Staatsblad* tahun 1935 nomor 426 juncto *Staatsblad* tahun 1940 nomor 573);
- 8) Peraturan mengenai pengawasan khusus terhadap hubungan-hubungan hukum antara majikan dengan buruh (hubungan kerja), yaitu *Bijzondertoezicht op de*

rechtsverhouding tussen wergevers en aebeiders,
Staatsblad tahun 1940 nomor 569, yang berlaku surut
mulai 10 Mei 1940.

9) Undang-undang Gangguan Tahun 1927.

2. Undang-undang Dasar 1945, yaitu :

Pasal 27 ayat (2), yang berbunyi : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 33 :

- a. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan.
- b. Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.
- c. Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

3) Undang-undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan;

4) Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

5) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

- 6) Undang-undang No. 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 7) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 8) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
- 9) Konvensi I.L.O No. 120 Mengenai Higene Dalam Perniagaan dan kantor-kantor;
- 10) Peraturan perundang-undangan lainnya yang meratifikasi Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (*Internasional Labour Organization*).

II.4.1. Hukum Perundangan Tentang Tenaga Kerja

Sudah banyak hukum perundang-undangan yang mengatur tenaga kerja atau buruh yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah, sampai dengan yang terakhir yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian dalam pengaturan tentang buruh atau tenaga kerja diperlukan adanya sumber hukum. Sumber hukum adalah segala sesuatu di mana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai soal-soal perburuhan atau ketenagakerjaan.

Sumber hukum dapat dibedakan menjadi :

- 1) sumber hukum materil, dan

2) sumber hukum formil.

Sumber hukum materiel atau biasa juga disebut sumber isi hukum (karena sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat, yaitu kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materil merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum. Sumber hukum formil adalah tempat di mana kita dapat menemukan hukum. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dari mana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum.²³

Sumber hukum ketenagakerjaan (perburuhan) dalam arti formil adalah :

- 1) Perundang-undangan;
- 2) Kebiasaan;
- 3) Keputusan;
- 4) Traktat dan
- 5) Perjanjian.²⁴

Sedangkan Iman Soepomo menyatakan bahwa sumber hukum perburuhan adalah : undang-undang, peraturan lain, kebiasaan, putusan, perjanjian, dan traktat.²⁵

²³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1988, hal. 63.

²⁴ Abdul Rachamad Budiono, *op.cit*, hal. 13.

²⁵ Iman Soepomo, *op.cit*, hal. 26.

(1) Perundang-undangan

Dimaksud dengan perundang-undangan adalah karena yang akan ditunjuk adalah undang-undang maupun peraturan lain di bawah undang-undang. Undang-undang adalah peraturan yang ditetapkan oleh Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat. Di samping itu juga ada Peraturan Pemerintah Pengganti undang-undang yang mempunyai kedudukan sama dengan undang-undang. Peraturan Pemerintah pengganti undang-undang ini ditetapkan Presiden, dalam hal ikhwal kepentingan yang memaksa. Peraturan tersebut harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan berikut.

Pasal II Aturan Peralihan Undang-undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa semua peraturan yang berlaku sebelum kemerdekaan Indonesia masih tetap berlaku sebelum diadakan peraturan yang baru. Negara Indonesia, atas dasar pertimbangan mencegah adanya kekosongan hukum, mengakui masih berlakunya peraturan-peraturan dari zaman Hindia Belanda.

Di antara peraturan-peraturan tersebut yang kedudukannya dapat disamakan dengan undang-undang, adalah *Wet Algemeen Maatregel van Bestuur Ordonnantie*. Sedangkan peraturan-peraturan yang kedudukannya di bawah undang-undang, namun dapat disebut sebagai undang-undang, yakni undang-undang dalam arti materil, yaitu :

1) *Regeeringsverordening*.

2) *Regeringsbesluit*.

3) *Hoofd van de Afdeling van Arbeid*.

Peraturan-peraturan yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksanaan undang-undang adalah Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1953 tentang kewajiban melaporkan perusahaan, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954 tentang cara membuat dan mengatur perjanjian perburuhan, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang penetapan besarnya uang pesangon, Keputusan Presiden yang sifatnya mengatur, misalnya Keputusan Presiden Nomor 24 Tahun 1953 tentang aturan hari libur, serta Peraturan atau Keputusan dari Instansi lain.²⁶

(2) Kebiasaan

Sudah banyak ditinggalkan paham yang mengatakan bahwa satusatunya sumber hukum hanyalah undang-undang, karena kenyataannya tidak mungkin mengatur masyarakat yang kompleks dalam suatu undang-undang yang sifatnya statis, di pihak lain perubahan perkembangan kehidupan masyarakat yang sangat cepat. Dalam bidang ketenagakerjaan, di samping undang-undang ada hukum yang berkembang yang mengatur hubungan-hubungan tertentu. Hukum yang berkembang di masyarakat ini disebut hukum kebiasaan atau hukum tidak tertulis. Berkembangnya hukum

²⁶ Iman Soepomo, *op. cit.*, hal. 28.

kebiasaan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, menurut Abdul Rachmad Budiono adalah karena :²⁷

- a. Perkembangan masalah-masalah perburuhan jauh lebih cepat dari perundang-undangan yang ada;
- b. Banyak peraturan yang berasal dari Pemerintah Hindia Belanda sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan perburuhan setelah Indonesia merdeka.

c. Keputusan

Keputusan sebagai sumber hukum ketenagakerjaan, yang sangat besar peranannya adalah Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, baik tingkat daerah maupun tingkat pusat. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagai suatu arbitrase wajib (*compulsory arbitration*), sifatnya mengikat, seringkali memuat aturan-aturan yang ditetapkan atas kuasa dan tanggungjawab sendiri, serta menetapkan apa yang sebenarnya berlaku antara pihak-pihak yang bersangkutan, bukan mengatur sesuatu yang seharusnya berlaku seperti pada peraturan umumnya. Tidak jarang, panitia ini melakukan *interpretation* (penafsiran) hukum, atau bahkan melakukan *rechtvinding* (menemukan hukum). Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mempunyai pengaruh besar, karena putusan ini mempunyai sanksi pidana, di samping mempunyai sanksi perdata. Hal ini tercantum dalam Pasal

²⁷ Abdul Rachmad Budiono, *op.cit*, hal. 15.

26 Undang-undang No. 22 Tahun 1957, yaitu dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah, barangsiapa tidak tunduk pada putusan Panitia Pusat yang dapat mulai dilaksanakan termaksud pada Pasal 13.

Setelah berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka penyelesaian perselisihan diperiksa dan diputus oleh Hakim pada Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI).

(4) Traktat

Traktat (*treaty*) adalah perjanjian internasional mengenai soal perburuhan antara Pemerintah Indonesia dengan negara lain. Umumnya perjanjian internasional memuat peraturan-peraturan hukum yang mengikat secara umum. Sesuai dengan asas “*pacta sunt servanda*”, maka masing-masing negara sebagai *rechtspersoon* (publik) terikat oleh perjanjian yang dibuatnya. Di dalam hukum internasional ada suatu pranata yang semacam traktat, yaitu *convention* (konvensi). Pada umum konvensi ini merupakan rencana perjanjian internasional di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh Konferensi Internasional ILO (*International Labour Organization*).

Meskipun Indonesia sebagai anggota ILO, namun tidak secara otomatis konvensi tersebut mengikat Indonesia. Supaya mengikat,

maka konvensi tersebut harus diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia. Pada saat ini ada tiga konvensi yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia, yaitu :

- 1) Convention Nomor 98 tentang berlakunya dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan untuk berunding, yakni dalam Undang-undang No. 18 Tahun 1956.
- 2) Convention Nomor 100 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yakni Undang-undang No. 80 Tahun 1957.
- 3) Convention Nomor 120 tentang Hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor, yakni Undang-undang No. 3 Tahun 1969.

(4) Perjanjian

Perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan adalah :

- a. perjanjian kerja, dan
- b. perjanjian perburuhan.

Perjanjian kerja, sebagaimana perjanjian lainnya, hanya mengikat pihak-pihak yang ada dalam perjanjian tersebut, yaitu majikan dan buruh. Meskipun isi perjanjian kerja itu beragam, namun dijumpai hal-hal yang sama yaitu tentang cara dan bentuk pengupahan. Dari berbagai perjanjian kerja, kita dapat mengetahui tentang apa yang lazimnya dilakukan oleh anggota masyarakat, berarti apa yang hidup di dalam

masyarakat. Perjanjian perburuhan dapat dirumuskan sebagai suatu perjanjian antara serikat buruh dengan majikan mengenai syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Sebagai sumber hukum, perjanjian perburuhan lebih berperan daripada perjanjian kerja. Semakin banyak serikat kerja dan serikat (perkumpulan) majikan, maka akan lebih banyak pihak yang terikat oleh klausula-klausula dalam perjanjian perburuhan tersebut. Iman Soepomo menegaskan bahwa kadang-kadang perjanjian perburuhan mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.²⁸

11.4.2. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperatif (*dwingend recht* atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (*regelend recht* atau *aanvulend recht* atau hukum tambahan). Menurut Budiono Abdul Rachmad, bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian).²⁹

Dari segi ini, yakni sifatnya, sebagian besar hukum perburuhan bersifat imperatif. Kenyataan ini sesuai dengan fungsi dan tujuan hukum perburuhan, yaitu :

- 1) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;

²⁸ Iman Soepomo, *op.cit*, hal. 24.

²⁹ Abdul Rachmad Budiono, *op.cit*, hal. 9.

- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.³⁰

Tanpa hukum yang bersifat imperatif, yang biasanya dinyatakan dengan perkataan harus, wajib, tidak boleh, tidak dapat, dilarang, maka tujuan tersebut sulit untuk dicapai. Kadang-kadang juga sulit menyertakan sanksi terhadap keharusan atau larangan yang terdapat dalam hukum perburuhan, misalnya, di dalam Pasal 399 *Wetboek van Koophandel* (Kitab Undang-undang Hukum Dagang) ditegaskan bahwa perjanjian kerja antara pengusaha dengan seorang buruh yang berlaku sebagai nakhoda atau perwira kapal harus dibuat secara tertulis, dengan ancaman kebatalan. Dari klausula ini dapat diartikan bahwa jika perjanjian kerja antara pengusaha dengan nakhoda atau perwira kapal dibuat tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Tujuan diadakannya keharusan bentuk tertulis untuk perjanjian kerja yang demikian itu (sering disebut perjanjian kerja di laut) adalah supaya hak buruh terlindungi sebab ada kepastian hukum. Akan tetapi sesungguhnya ancaman kebatalan tersebut berlebihan, sebab dalam keadaan tertentu justru merugikan nakhoda atau perwira kapal yang bersangkutan. Misalkan seorang pemilik kapal mengadakan perjanjian kerja dengan seorang nakhoda secara lisan. Si nakhoda sudah berlayar

³⁰ Manulang Sendjun H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hal. 2.

beberapa bulan, kalau ternyata perjanjian kerjanya batal, maka si nakhoda tidak pernah berkedudukan sebagai buruh. Artinya ia tidak memperoleh perlindungan dari hukum perburuhan. Meskipun dalam Pasal 402 KUHD kedudukan nakhoda yang sudah terlanjur bekerja tersebut dijamin dalam hal keuangan, yakni ia diberikan ganti kerugian yang besarnya sama dengan upah yang lazim untuk pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi ganti kerugian tidak mempunyai hak preferensi (hak untuk didahulukan pembayarannya) sebagaimana upah.

Selain bersifat hukum *imperatif* dan hukum *fakultatif*, hukum ketenagakerjaan juga bersifat privat (perdata) dan bersifat publik.³¹ Dikatakan bersifat privat (perdata) oleh karena sebagaimana kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang per orang, dalam hal ini antara tenaga kerja dan pengusaha, yaitu di mana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri diatur di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku ke III. Di samping bersifat perdata, juga bersifat publik (pidana), oleh karena :

- 1) Dalam hal-hal tertentu negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja, dalam masalah upah dan lain sebagainya.
- 2) Adanya sanksi-sanksi atau aturan-aturan hukum di dalam setiap undang-undang atau peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

³¹ Manulang Sendjun H, op.cit, hal. 2.

Di samping keharusan atau kewajiban dengan ancaman kebatalan, ada pula keharusan atau kewajiban dalam hukum perburuhan dengan ancaman pidana, misalnya :

- 1) Ancaman pidana terdapat di dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992. Dalam Pasal 4 ayat (1) ditegaskan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.
- 2) Kemudian di dalam Pasal 29 ayat (1) ditegaskan bahwa barangsiapa tidak memenuhi kewajiban dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Ancaman pidana yang tertuang di dalam pasal ini sangatlah tepat, sebab akan membantu keefektifan kewajiban-kewajiban yang ditetapkan oleh undang-undang kepada pengusaha. Hukum perburuhan yang bersifat fakultatif adalah Pasal 1602k yang berbunyi : Jika tempat pembayaran upah tidak ditetapkan dalam persetujuan atau *reglemen* atau oleh kebiasaan, maka pembayaran itu harus dilakukan, baik di tempat di mana pekerjaan lazimnya dilakukan, maupun di kantornya si majikan, jika kantor itu terletak di tempat di mana tinggal jumlah terbanyak dari para buruh, ataupun di rumah si buruh, satu dan lain terserah majikan. Inti yang hendak ditunjuk oleh pasal ini adalah sebagai berikut :

- 1) Majikan dan buruh bebas menjanjikan tempat dilakukannya pembayaran upah;
- 2) Jika mereka tidak menjajikannya, maka tempat dilakukannya pembayaran upah adalah tempat yang disebutkan oleh pasal tersebut.

Artinya pasal tersebut dapat disimpangi dengan perjanjian. Ketentuan seperti ini tidak banyak di dalam hukum perburuhan. Adanya undang-undang dan Peraturan Pemerintah lainnya dalam praktek ketenagakerjaan adalah kebutuhan yang tidak dapat ditunda. Atas kekuatan undang-undanglah pejabat-pejabat Departemen Tenaga Kerja atau Departemen Kesehatan, serta pejabat lainnya yang terkait dapat melakukan pengawasan dan memaksakan segala sesuatunya yang diatur oleh Undang-undang atau peraturan-peraturan itu kepada perusahaan-perusahaan. Apabila peringatan tidak dihiraukan, maka atas kekuatan undang-undang pula diterapkan sanksi-sanksi menurut undang-undang pula. Sesuai dengan tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan adalah mengadakan perlindungan terhadap tenaga kerja, maka sifat aturan-aturan dalam undang-undang tersebut adalah memaksa dengan ancaman pidana.

Dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja (tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan) untuk memperoleh pekerjaan, dan memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja. Pasal 108 undang-undang tersebut

mewajibkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.³²

Di samping itu dalam Pasal 109 undang-undang tersebut menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk itu pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja. Dalam Pasal 116 undang-undang tersebut diatur tentang kesejahteraan, di mana untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Juga setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Pasal 117 undang-undang tersebut.

Perlindungan yang lain, khususnya terhadap tenaga kerja perempuan diatur dalam Pasal 104, 105, 106 dan 107 Undang-undang No. 25 Tahun 1997, yaitu tentang cuti haid, kesempatan menyusui bayinya, cuti hamil dan cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, penyediaan fasilitas untuk menyusui bayinya serta larangan untuk mempekerjakan pekerja pada hari-hari libur resmi. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan penjagaan agar buruh (tenaga kerja) melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras tenaga buruh,

³² Kansil dan Christine, *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, Buku Kesatu, hal. 15.

tetapi juga ditujukan terhadap buruh itu sendiri, dimana dan bilamana buruh misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.³³

Dari literatur-literatur yang ada, maupun peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh banyak negara, keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk:

- 1) perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan, misalnya untuk mendapat tenaga yang murah, mempekerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak terbatas;
- 2) memperingankan pekerjaan yang dilakukan oleh para budak dan para pekerja rodi (perundangan yang pertama-tama diadakan di Indonesia);
- 3) membatasi waktu kerja bagi anak sampai 12 jam (di Inggris, tahun 1802, *The Health and Morals of Apprentices Act*).

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibedakan antara perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial, dengan kesehatan kerja dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja (*safety*). Perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial meliputi : kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap pekerja, perlindungan terhadap pekerja anak, orang muda dan perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja

³³ *Ibid.*

dan waktu istirahat bagi pekerja, perlindungan atas moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, perlindungan terhadap pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja meliputi : perlindungan terhadap kecelakaan kerja (keselamatan kerja), perlindungan terhadap kesehatan kerja, perlindungan terhadap *hygiene* perusahaan.³⁴

II.5. Kebijakan Hukum Pemerintah tentang Perlindungan TKW Indonesia Di Luar Negeri

Secara umum, istilah kebijakan atau *policy* dipergunakan untuk menunjuk perilaku seorang actor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun suatu lembaga pemerintah) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu, yang memiliki suatu tujuan tertentu. Kalau dikaitkan dengan kebijakan hukum, maka kebanyakan para ahli membahasakan kebijakan hukum dengan politik hukum. Sehingga ditemukan ketidak seragaman untuk mengistilahkan hal tersebut, apakah kebijakan hukum atau politik hukum. Misalnya definisi politik hukum yang dikemukakan oleh Soedarto, bahwa politik hukum adalah kebijakan dari Negara melalui badan-badan Negara, yang berwenang, untuk menetapkan peraturan-peraturan yang dikehendaki, yang diperkirakan akan digunakan untuk mengekspresikan apa yang terkandung dalam masyarakat dan untuk mencapai apa yang di cita citakan. Artinya dalam politik hukum mengandung pengetahuan suatu kebijakan hukum. Bisa juga dilihat dalam kamus bahasa Belanda yang ditulis oleh

³⁴ Iman Soepomo, op.cit., hal. 145.

Vander Tas, kata politiek mengandung arti beleid, yang mana kata beleid sendiri dalam bahasa Indonesia berarti kebijakan (Policy),

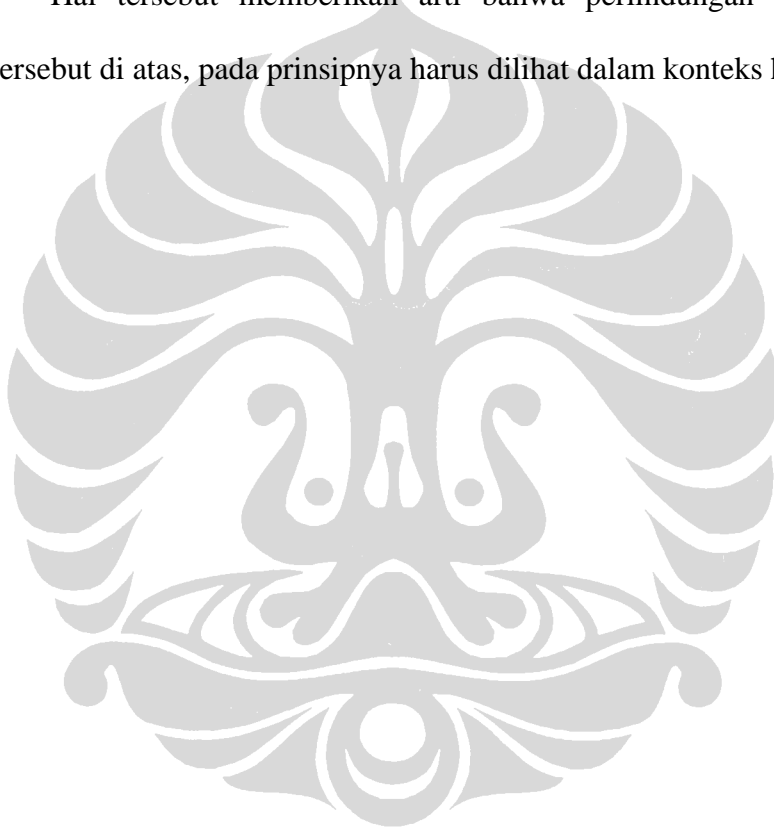
Lalu apabila dikaitkan dengan kebijakan hukum pemerintah berkenaan dengan perlindungan TKI di luar negeri tersebut, maka dapatlah dikatakan bahwa pemerintah dengan DPR telah mengeluarkan kebijakan terutama dalam bentuk undang-undang yang berisi tentang upaya perlindungan TKI, Keputusan Menteri dan lain sebagainya. Jadi kalau berbicara kebijakan pemerintah yang berhubungan dengan perlindungan TKI, maka tidak bisa dilepaskan dengan persoalan dua hal yang terpenting, yaitu kepentingan politik dan pembuatan instrument hukum yang memuat nilai-nilai perlindungan, karena hukum merupakan aktualisasi dari nilai-nilai politik, maka kebijakan hukum pemerintah, yang merupakan hasil dari produk politik (kepentingan politik) harus berimbang dengan kebutuhan TKW Indonesia yang paling esensial, yaitu perlindungan dan jaminandipenuhinya hak-hak mereka sebagai manusia dengan segala nilai-nilai kemanusiaannya.

TKI adalah bagian dari unsur Negara, yang walaupun mereka untuk sementara harus pergi keluar negeri, harus tetap mendapatkan hak-haknya sebagai warga Negara. Maka, arti perlindungan adalah upaya yang sistematis untuk melindungi kepentingan seseorang atau kelompok untuk mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak seseorang atau kelompok tersebut dari segala bentuk tindakan yang merugikan.

Sedangkan mengenai salah satu tujuan penempatan dan perlindungan TKI sebagaimana tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 disebutkan bahwa : penempatan dan perlindungan calon TKI bertujuan untuk :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI sejak di dalam negeri, di Negara tujuan, sampai kembali ketempat asal di Indonesia.
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Hal tersebut memberikan arti bahwa perlindungan hukum sebagaimana tersebut di atas, pada prinsipnya harus dilihat dalam konteks hak dan kewajiban.



III. PERMASALAHAN PERLINDUNGAN TKW INDONESIA DI MALAYSIA

III.1. Fakta pelanggaran Hak Konstitusioal TKW di Malaysia

Beberapa instrumen hukum hak asasi manusia sangat diperlukan dalam konteks perlindungan tenaga kerja Indonesia khususnya perempuan, karena sejak dahulu hingga saat ini, terdapat bayak kasus yang penyelesaiannya terkesan setengah hati, baik oleh Pemerintah maupun dari peranan penegak hukum lainnya, termasuk perwakilan RI di luar negeri.

Kasus-kasus yang banyak dialami oleh TKW akan diulas sebagai berikut:

III.1.1. Penyiksaan

Sudah serendah itukah martabat bangsa Indonesia di mata bangsa lain, terutama bangsa yang menjadi tujuan TKW bekerja? Pertanyaan semacam itu mungkin muncul ketika beberapa fakta menunjukkan kasus-kasus penyiksaan TKW Indonesia di luar negeri yang dilakukan oleh majikannya. Dan ini bukan hanya sekali saja terjadi, beberapa tahun ini ada beberapa kasus penyiksaan TKW yang sungguh diluar nalar kemanusiaan, karena tanpa ada alasan yang jelas, TKW Indonesia disiksa, dipukuli, disiram air panas, dan lain sebagainya.

Berikut data penyiksaan yang dialami TKW Indonesia di Malaysia yang pernah dimauat di Harian Kompas:³⁵

Tabel 1. Kasus Penyiksaan yang dialami TKW Indonesia di Malaysia

No.	Nama TKW	Asal	Tempat bekerja	Kasus	Tahun
1	Nirmala Bonat	Kupang, NTT	Malaysia	Disiksa, disiram air panas, disetrika, dan lain-lain	2004
2	Ceriyati	Brebes, Jawa Tengah	Malaysia	Penyiksaan meninggalkan bekas luka akibat disetrika yang hamper menutupi sekujur tubuhnyan kedua kupingnya mengerut, giginya dicongkel, dan tidak diberi makan yang cukup	2009
3	Siti Hajar	Garut, Jawa Barat	Malaysia	Disiksa, disiram air panas, dipukul dengan benda keras hingga mengalami luka parah di hampir seluruh tubuhnya, mulai dari \wajah hingga kaki	

Beberapa kasus di atas merupakan kasus yang sudah diluar batas toleransi kemanusiaan misalnya kasus yang dialami oleh Nirmala Bonat seorang tenaga kerja perempuan asal kupang yang bekerja di Kuala Lumpur, Malaysia, ia menjadi korban penyiksaan brutal yang dilakukan

³⁵ Lihat Kompas Edisi 15/06/2009.

oleh majikan perempuannya sejak ia mulai bekerja pada pasangan suami istri di Malaysia pada September 2003. Akibat penyiksaan itu, Nirmala mengalami luka parah di hampir seluruh tubuhnya, termasuk wilayah dada dan punggung yang dipenuhi oleh bekas luka bakar dan luka siraman air panas.³⁶

Ditambah lagi dengan kasus yang tidak kalah menggemparkan, yaitu kasus penyiksaan yang dialami oleh Siti Hajar yang kasusnya mencuat pada Juni 2009. Dia juga disiksa dengan berbagai bentuk tindakan tidak manusiawi, mulai dari dipukul dari kepala hingga wajahnya, ditendang, dan disiram air panas, tidak jauh dari siksaan yang dialami oleh Nirmala Bonat. Sementara, Human Rights Watch (HRW) dalam laporan tahunan 2004 berjudul *Household Worker's Rights Trampled* menyebutkan ribuan TKW yang mayoritas adalah pembantu rumah tangga asal Indonesia di Malaysia mendapatkan siksaan fisik dan mental. Mereka tidak mendapatkan hak-hak sebagai pekerja serta tidak mendapatkan perlindungan.

HRW mencatat pada 2010 sebanyak 18.000 Pekerja Rumah Tangga (PRT) asing terpaksa kabur dari rumah majikannya. Malaysia kemasukan 240.000 PRT asing dan 90 persen lebih berasal dari Indonesia.³⁷ Selama ini terhadap kasus penyiksaan seperti yang dialami TKW Nirmala Bonat dan Siti Hajar mengalami kesulitan ketika mencoba membawa kasus tersebut ke jalur hukum, karna tempat kejadian

³⁶ Lihat harian kompas, Edisi 17/05/2004

³⁷ Jurnal human rights Watch, Vol. 16. No. 9(C).

perkaranya di Malaysia, dan tentu hukum yang diberlakukan adalah hukum yang berlaku di Malaysia. Selama ini juga terkesan ada perlindungan dari pemerintah Malaysia terhadap para pelaku penyiksaan TKW, terbukti banyak kasus-kasus sebelumnya yang tidak tuntas dan dibiarkan mengambang. Padahal kasus penyiksaan semacam itu merupakan kasus yang sudah dapat dimasukkan dalam kategori penyiksaan sebagaimana yang tercantum dalam “ *Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*”, Pemerintah Indonesia juga telah menandatangani konvensi tersebut pada 23 Oktober 1985.

Di Indonesia sendiri, sejak tahun 1998 dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998, Indonesia telah meratifikasi “Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman lain yang Kejam, tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat Manusia”. Dengan adanya Undang-undang tersebut seharusnya kekerasan yang berupa bentuk penyiksaan dan merendahkan martabat manusia yang dialami oleh TKW Indonesia dan khususnya yang terjadi di Malaysia haruslah dikenai hukuman sesuai dengan apa yang tercantum dalam konvensi tersebut agar tidak terkesan adanya perlindungan dari Malaysia terhadap pelaku penyiksaan yang merupakan warga negaranya sendiri.

Dengan demikian, terhadap kasus yang dialami oleh TKW Indonesia dapat diterapkan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 tahun 1998 tentang ratifikasi “ Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau penghukuman Lain yang Kejam, tidak Manusiawi atau

Merendahkan Martabat Manusia, dengan tujuan agar lebih adil dalam menemukan sebuah keadilan dan dalam penerapan hukumnya agar tidak diintervensi oleh kepentingan sebuah Negara yang mau melindungi warga negaranya menjai tersangka. Pemerintah Indonesia harus terus mendesak pemerintah Malaysia agar mau menyelesaikan permasalahan permasalahan hukum yang terkait penyiksaan TKW Indonesia untuk menegakkan harkat martabat dan harga diri bangsa Indonesia.

III.1.2. Perdagangan Manusia (*Human trafficking*)

Selain kasus penyiksaan seperti yang telah diuraikan sebelumnya, kasus yang dialami oleh TKW Indonesia di Malaysia adalah perdagangan manusia (*Human Trafficking*). Perdagangan manusia yang dialami oleh TKW Indonesia, yang semula dijanjikan untuk bekerja di berbagai sektor merupakan jenis perbudakan baru pada era modern ini.³⁸ Hal tersebut terjadi seiring dengan semakin meningkatnya migrasi TKW Indonesia, terutama tenaga kerja sektor domestik atau pembantu rumah tangga.

Pada tahun 1993 , konferensi PBB mengenai Hak-hak Asasi Manusia yang diselenggarakan di Wina , mencatat dengan jelas konsep-konsep hak asasi perempuan. Majelis umum PBB mengadopsi “ Deklarasi tentang Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan ‘ pada akhir tahun yang sama, dan menggolongkan perdagangan perempuan sebagai kekerasan dalam masyarakat.³⁹

³⁸ Lihat dalam Rahmat Syafaat. *Dagang Manusia –Kajian Trafficking Terhadap Perempuan dan Anak di Jawa Timur* , LAPPERA Pustaka Utama, Yogyakarta, 2002, hal 1.

³⁹ Yayori MAstuti, a, Alih BAHasa, Ursula G. Bidityahja, Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hal 26.

Kasus perdagangan manusia ini dapat terjadi dan dialami oleh TKW Indonesia, mulai dalam proses perekrutan, penampungan, dan masa pengerahan ke luar negeri hingga sampai ke Negara tujuan. Kalau masih di dalam negeri, mereka dijanjikan diberikan pekerjaan dengan iming-iming gaji yang menggiurkan. Perdagangan manusia adalah suatu istilah untuk menggambarkan suatu tindakan perdagangan manusia, yang sampai saat ini belum ditemukan suatu istilah yang tepat. Dan sampai saat ini belum ada terjemahan yang tepat dalam bahasa Indonesia untuk membedakan dengan istilah “*trading*” atau perdagangan barang.

Sejak ditandatanganinya *Convention on Traffic in Person* pada tahun 1949, muncul suatu istilah perdagangan manusia, yang kemudian berkembang ketika banyak laporan tentang terjadinya perdagangan perempuan pada *Beijing Plat Form* yang dilanjutkan dengan *Convention on the Elimination of All Form of Dicrimination Again Women* (CEDAW), dan kemudian dipertegas dalam agenda *Global Alliance Agains Traffic in Women* (GAATW) di Thailand tahun 1994.⁴⁰

Untuk menjelaskan perdagangan manusia secara definitive, bisa dilihat dari pengertian tentang perdagangan perempuan yang termuat dalam GAATW, yaitu semua usaha atau tindakan yang berkaitan dengan perekrutan, transportasi di dalam atau melintasi perbatasan, pembelian, penjualan, transfer, pengiriman atau penerimaan seseorang dengan menggunakan penipuan atau tekanan termasuk tekanan atau penggunaan ancaman kekerasan atau penyalahgunaan kekerasan atau lilitan uang

⁴⁰ Lihat dalam Rahmat Syafaat, *Op., Cit*, hal 11.

dengan tujuan untuk menempatkan atau menhaan orang tersebut, baik dibayar atau tidak untuk kerja yang tidak diinginkan (domestik, seksual, atau reproduksi) dalam kerja paksa atau ikatan kerja atau dalam kondisi seperti perbudakan, di dalam suatu lingkungan lain dari tempat dimana orang itu tinggal pada waktu penipuan, tekanan atau lilitan hutang pertama kali”.⁴¹

Selain definisi tersebut di atas ada definisi yang lebih jelas dan rinci yang dikeluarkan oleh PBB dalam Protokol Untuk Mencegah, Memberantas, Menghukum, Pedagangan Orang, Pelengkap Konvensi PBB tentang Kejahatan Terorganisir antar Negara tahun 2000, dinyatakan bahwa “perdagangan orang harus diartikan sebagai penerimaa, penngangkutan, pengiriman, menyembunyian atau penerimaan orang-orang dengan maksud untuk memperlakukan atau menggunakan kekerasan atau bentuk-bentuk tekanan lain, dari penculikan, dari penipuan, dari penyalahgunaan kekuasaan atau kedudukan yang sifatnya mudah atau dari pemberian atau penerimaan pembayaran atau keuntungan-keuntungan guna mencapai kesepakatan dari orang-orang yang memppunyai kontrol terhadap orang lain, dengan maksud pemerasan terhadap pelacuran dari orang lain, atau bentuk-bentuk pemerasan seksual lainnya, tenaga kerja atau pelayanan-pelayanan yang dipaksakan, perbudakan-perbudakan atau praktek-praktek yang sama terhadap perbudakan, kerja paksa, atau penghilangan organ-organ tubuh.”

⁴¹*Global Alliance Against Traffic in Women (GAATW)*, Thailand, 1994.

Definisi di atas sangat panjang dan agak sulit dipahami, maka berikut akan diuraikan inti dari definisi tersebut, yaitu:

- a. Semua usaha yang berkaitan dengan pemindahan orang, yang dilakukan dengan kekerasan dan disertai dengan penipuan;
- b. Kekerasan dengan penyalahgunaan kekerasan;
- c. Pekerjaan yang tidak dikehendaki;
- d. Pemerasan terhadap pelacuran;
- e. Pemerasan seksual;
- f. Penghilangan organ tubuh.⁴²

Dari uraian tersebut, maka menjadi jelas bahwa *trafficking* atau perdagangan manusia adalah kejahatan luar biasa yang memiliki karakter yang tidak mudah teridentifikasi, karena pelaku seringkali menggunakan cara-cara yang persuasif dan halus namun penuh dengan nuansa manipulatif, misalnya dengan iming-iming para calon tenaga kerja dengan menawarkan pekerjaan yang meriah bagi perempuan muda, dengan informasi palsu dan kesempatan-kesempatan yang kurang jelas.

Beberapa kasus yang merupakan kasus yang banyak ditimbulkan karena perdagangan manusia telah banyak dilakukan penelitian, berikut adalah beberapa contoh kasus yang terjadi di Malaysia sebagai Negara

⁴² Bandingkan dengan uraian unsur-unsur perdagangan manusia yang diulas Rahmat Syafaat, *Op., Cit.*, hal 13.

tujuan pekerja perempuan oleh KOPBUMI antara tahun 2001 sampai dengan tahun 2004.

Tabel 2. Kasus-kasus Trafficking yang dialami TKW Indonesia di Malaysia

N O	Nama TKW	Asal	Tempat Bekerja	Kasus	Tahun
1	Lilies Hidayati	Pancursari RT 5/2 Desa benciluk, Kecamatan Cluring, Banyuwangi, Jatim	Malaysia	Korban <i>trafficking</i> , dijadikan pekerja seks di Serawak	2003
2	Sukami Ngadiman	Desa marga Kencan, Tulang BAwang, Lampung	Malaysia	Diperdagangkan	2001
3	Bunga	Pontianak	Malaysia	Dipaksa menjadi pelacur di Malaysia	2004
4	Linde Lette	Oenlasi, Timor Tengah Utara	Malaysia	Traficngi bersama 37 orang calon TKW lainnya untuk dipekerjakan sebagai pekerja seks di Malaysia, 13 orang termasuk Linda Lette berhasil dipulangkan ke daerah asalnya, sementara 25 orang lainnya telah masuk ke Malaysia dipekerjakan sebagai	2004

				pekerja seks	
4	Nurlaila	Purwodadi, Jawa Tengah	Malaysia	Perdagangan perempuan melalui jalur Tanjung Pinang. Kepulauan Riau untuk dipekerjakan sebagai PSK.	2004
5	Jumiati	Kudus, Jawa Tengah	Malaysia	Perdagangan perempuan melalui jalur Tanjung Pinang. Kepulauan Riau untuk dipekerjakan sebagai PSK.	2004
6	Lina	Togas, Sukabumi, Jawa Barat	Malaysia	<i>Trafficking</i> ke Malaysia	

Sumber: data diaolah dan diambil dari KOPBUMI\

Selain fakta di atas, ada beberap data yang dihimpun dari beberapa lembaga yang intens dan fokus mengikuti perkembangan kasus-kasus *trafficking*, baik lembaga internasional maupun lembaga swadaya masyarakat yang ada di Indonesia, berkaitan dengan kasus *trafficking* yang sampai saat ini harus segera dilakukan upaya pencegahan dan penyelesaian secara hukum, baik yang secara langsung maupun tidak ada keterkaitan dengan fakta pelanggaran dan penyalahgunaan kepercayaan

atas buruh migrant, ataupun kasu-kasu yang memang murni kejahatan *trafficking*, yaitu:⁴³

1) UNICEF: anak di bawah umur 18 tahun diperdagangkan untuk eksploitasi secara seksual diperkirakan antara 40.000 sampai 70.000 anak dan sebagian besar diperdagangkan ke Malaysia, Singapura, Australia, dan Taiwan.

2) Pusat Data Yayasan KOMPAK, sekitar 75.106 tempat pekerja seks komersial yang terselubung ataupun yang “terdaftar”.

3) Di Malaysia dilaporkan terdapat 6.750 pekerja seks komersial, 62,7% dari jumlah PSK tersebut berasal dari Indonesia atau sekitar 4200 orang, yang cukup memprihatinkan bahwa 40% jumlah tersebut adalah anak berumur 13-18 tahun.

4) Dari data tersebut 43% adalah kasus *trafficking* untuk pelacuran di dalam negeri, 13% untuk pelacuran ke luar negeri, 12% untuk *trafficking* buruh migrant, dan 25% *trafficking* untuk perdagangan bayi.

5) Pada tahun 2004, 53 pelaku telah ditangkap dan 44 diantaranya telah dijatuhi hukuman, walaupun rata-rata hanya 6 bulan penjara.

⁴³ Hj. Azlani Agus: Komisi III DPR RI –, *Kebijakan LEGislasi pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang dalam Perspektif Lokal, Nasional, dan Internasional*, Universitas Jember, 27 Juni 2009

6) Pada tahun 2003 telah tercatat 84 pelaku *trafficking* telah ditangkap, dan 27 diantaranya dijatuhi hukuman 5-6 bulan penjara.

Sebagai upaya penghapusan *trafficking* di tingkat nasional, Pemerintah telah menerbitkan Keputusan Presiden RI Nomor 88 tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Perdagangan Perempuan dan Anak, yang selanjutnya disebut RAN-P3A. Kebijakan ini dikeluarkan dengan tujuan untuk menjamin peningkatan dan pemajuan atas upaya perlindungan terhadap korban *trafficking* khususnya terhadap perempuan dan anak, mewujudkan kegiatan-kegiatan baik yang bersifat preventif maupun represif, dalam upaya melakukan tindakan pencegahan dan penanggulangan atas praktek-praktek *trafficking*, mendorong untuk adanya pembentukan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan *trafficking*.⁴⁴

Sebagai bentuk keseriusan pemerintah Indonesia untuk melakukan penekanan terhadap kasus *trafficking*, maka penindakan hukum bagi para pelaku digiatkan melalui peningkatan kapasitas penegak hukum serta peningkatan kerjasama dengan pemangku kepentingan yang lain dan pihak penegak hukum Negara sahabat sehingga Kepolisian RI berhasil memproses 23 kasus dari 43 kasus yang tertangkap. Pada tahun 2004-2005 (Maret), sebanyak 53 terdakwa telah mendapat vonis pengadilan dengan putusan bebas, hukuman 6 bulan penjara sampai yang terberat 13

⁴⁴ *Ibid.* Juga bisa dilihat dalam *Penghapusan Perdagangan Orang (Trafficking in Person) di Indonesia*, Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, antara tahun 2004-2005.

tahun penjara atau rata-rata hukuman 3 tahun 3 bulan.⁴⁵ Sosialisasi dan advokasi dari berbagai pihak kepada aparat penegak hukum telah membuahkan hasil seperti dijatuhkannya hukuman yang berat bagi para pelaku. Peningkatan perlindungan kepada korban perdagangan orang dilakukan dengan meningkatkan aksesibilitas layanan melalui pembentukan Pusat Pelayanan Terpadu di Rumah Sakit Umum milik pemerintah pusat, propinsi, dan kabupaten/kota serta Rumah Sakit Kepolisian Pusat dan Rumah Sakit Bhayangkara di Daerah.⁴⁶

Sebagian besar TKW Indonesia yang berada di Malaysia dan mengalami masalah pada awalnya dikirim menggunakan paspor dan visa kunjungan atau wisata untuk bekerja disana. Dengan tidak adanya visa kerja, telah menyebabkan banyak diantaranya yang dieksploitasi dalam bentuk penahanan paspor, upah rendah, pengekangan, bahkan perlakuan-perlakuan yang tidak manusiawi. Ketika visa kunjungan telah habis, TKW tersebut menjadi ilegal karena *overstay*, dan hal ini menyebabkan mereka semakin rentan untuk dieksploitasi.⁴⁷

III.2. Kasus-kasus Lain yang Terkait dengan Pelanggaran Hak Konstitusional terhadap TKW

Selain kasus penyiksaan dan *trafficking*, masih banyak kasus-kasus yang dialami TKW Indonesia di Malaysia yang termasuk dalam kasus pelecehan atas nama kemanusiaan, seperti kasus pelecehan seksual. Selain itu, kasus yang tidak

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ *Penghapusan Perdagangan Orang (Trafficking in Person) di Indonesia*, Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, antara tahun 2004-2005.

⁴⁷ *Ibid.*

kalah tragisnya adalah penelantaran, kasus kehilangan kontak dengan keluarga, gaji tidak dibayar, dituduh membunuh majikan hingga dipenjara, dihukum gantung, dipekerjakan sebagai pekerja seks komersial, tidak sesuai dengan perjanjian kerja, hingga kasus yang mengakibatkan TKW gila, kehilangan akal, lumpuh, cacat seumur hidup, bahkan sampai meninggal dunia.

Dari berbagai jumlah kasus yang menimpa TKW Indonesia tersebut, maka bisa dipastikan bahwa tingkat perlindungan terhadap mereka masih sangat lemah dan dilemahkan oleh sistem. Gambaran kelam atas kasus TKW Indonesia yang bekerja di Malaysia tersebut hanyalah bagian kecil dari realitas yang sebenarnya. Kompleksitas permasalahan yang dialami TKW Indonesia perlu dicarikan solusi melalui sebuah kebijakan komprehensif yang mengatur pihak-pihak terkait, termasuk peran pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap TKW Indonesia atas segala bentuk tindakan yang melanggar hak asasi atau khususnya melanggar hak konstitusionalnya sebagai warga Negara, karena keberadaannya juga terkait dengan sistem yang terdapat dalam Negara, termasuk sistem tata hukumnya, dan hal ini mutlak harus dilakukan oleh pemerintah. Apalagi ditambah dengan kenyataan bahwa selama ini TKW Indonesia telah menjadi pahlawan devisa bagi semua pihak terkait, baik bagi Pemerintah, perusahaan pengerah tenaga kerja yang tidak sedikit kontribusinya bagi Negara.

Kasus-kasus yang rumit yang dihadapi oleh para TKW Indonesia yang mempunyai posisi lemah dan tidak berdaya harus segera dilakukan penyelesaian dengan upaya-upaya kerjasama dengan Negara lain, utamanya kerjasama dalam hal penindakan. Akan tetapi, kerjasama tersebut tidak boleh hanya sebatas legalitas formal saja, melainkan harus benar-benar dapat dilaksanakan sehingga

peran pemerintah guna melindungi TKW Indonesia dapat benar-benar dirasakan manfaatnya.

Tabel 3.

**Rekapitulasi Kedatangan TKI Bermasalah Di Beberapa Debarkasi Di Indonesia
Berdasarkan Negara Malaysia
Periode Tahun 2011**

NO	Permasalahan	Selapaja	Solo	Jogja	Mataram	Nunukan	Entikong	Tg Pinang	Total
1	PHK Sepihak	365	57	31	0	0	0	0	453
2	Sakit Akibat Kerja	203	63	18	0	0	0	0	284
3	Majikan Bermasalah	201	8	2	0	0	0	0	211
4	Dokumen Tidak Lengkap	112	66	88	0	0	0	0	266
5	Sakit Bawaan	63	52	16	0	0	0	0	131
6	Gaji Tidak Dibayar	47	8	1	0	0	0	0	56
7	Penganiayaan	42	1	1	0	0	0	0	44
8	TKI Hamil	27	13	2	0	0	0	0	42
9	Pekerjaan Tidak Sesuai Perjanjian Kerja	24	10	2	0	0	0	0	36
10	Membawa Anak	18	0	0	0	0	0	0	18
11	Tidak Mampu Bekerja	12	24	26	0	0	0	0	62

12	Kecelakaan Kerja	12	10	7	0	0	0	0	29
13	Pelecehan Seksual	10	0	0	0	0	0	0	10
14	Majikan Meninggal	8	2	1	0	0	0	0	11
15	Komunikasi Tidak Lancar	3	39	46	0	0	0	0	88
16	Masalah Lainnya	118	5	225	5	0	0	0	353
17	Deportasi	0	0	0	0	3.621	714	15.850	20.185
Total		1.265	358	466	5	3.621	714	15.850	22.279

Tabel 4.

**Rekapitulasi Kedatangan TKI Bermasalah Di Beberapa Debarkasi Di Indonesia
Berdasarkan Negara Malaysia
Periode Tahun 2012 (S>D 30 April)**

NO	Permasalahan	Selapajang	Solo	Jogja	Mataram	Nunukan	Entikong	Tg Pinang	Total
1	PHK Sepihak	71	13	1	0	0	0	0	85
2	Sakit Akibat Kerja	59	11	6	0	0	0	0	76
3	Majikan Bermasalah	33	7	0	0	0	0	0	40
4	Dokumen Tidak Lengkap	20	12	4	0	0	0	0	36
5	Sakit Bawaan	15	4	0	0	0	0	0	19
6	Gaji Tidak Dibayar	14	0	0	0	0	0	0	14
7	Penganiayaan	13	0	0	0	0	0	0	13
8	TKI Hamil	5	14	2	0	0	0	0	21
9	Pekerjaan Tidak Sesuai PK	3	0	0	0	0	0	0	3
10	Membawa Anak	3	4	0	0	0	0	0	7
11	Tidak Mampu Bekerja	2	5	0	0	0	0	0	7
12	Kecelakaan Kerja	2	0	0	0	0	0	0	2
13	Pelecehan Seksual	1	0	0	0	0	0	0	1
14	Majikan	0	7	2	0	0	0	0	9

	Meninggal								
15	Komunikasi Tidak Lancar	0	6	12	0	0	0	0	18
16	Masalah Lainnya	31	1	90	2	0	0	0	124
17	Deportasi	0	0	0	0	772	38	1.624	2.434
Total		272	84	117	2	772	38	1.624	2.909

Sumber : Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI)

Melihat kenyataan bahwa dari berbagai kasus yang terjadi, dimana tenaga kerja perempuan sangat rentan dijadikan objek pelanggaran HAM, mulai dari kasus penyiksaan baik secara fisik maupun psikis, pelecehan seksual, pemerkosaan dan lain-lain. Semua kasus tersebut sering dialami dan lebih banyak dialami oleh TKW Indonesia, ditambah lagi bahwa kenyataan TKW Indonesia lebih banyak dari jumlah tenaga kerja laki-laki.

Menurut Maswita Djaja, Deputi Bidang Koordinasi Pemberdayaan Perempuan dan Kesejahteraan Anak Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, bahwa Indonesia adalah merupakan Negara pengirim tenaga kerja terbesar di Asia Tenggara setelah Filipina. Hingga bulan Juni 2005 Depnakertrans melaporkan bahwa jumlah buruh migran Indonesia Atau TKI mencapai 3.808.741 orang, dimana sebagian besar (72,5%) adalah TKW Indonesia. Besarnya minat perempuan untuk bekerja keluar negeri disebabkan oleh desakan ekonomi keluarga dan peluang kerja yang ditawarkan tidak menuntut syarat yang tinggi, serta upah yang relatif lebih tinggi jika dibandingkan bekerja didalam negeri. TKW Indonesia memiliki

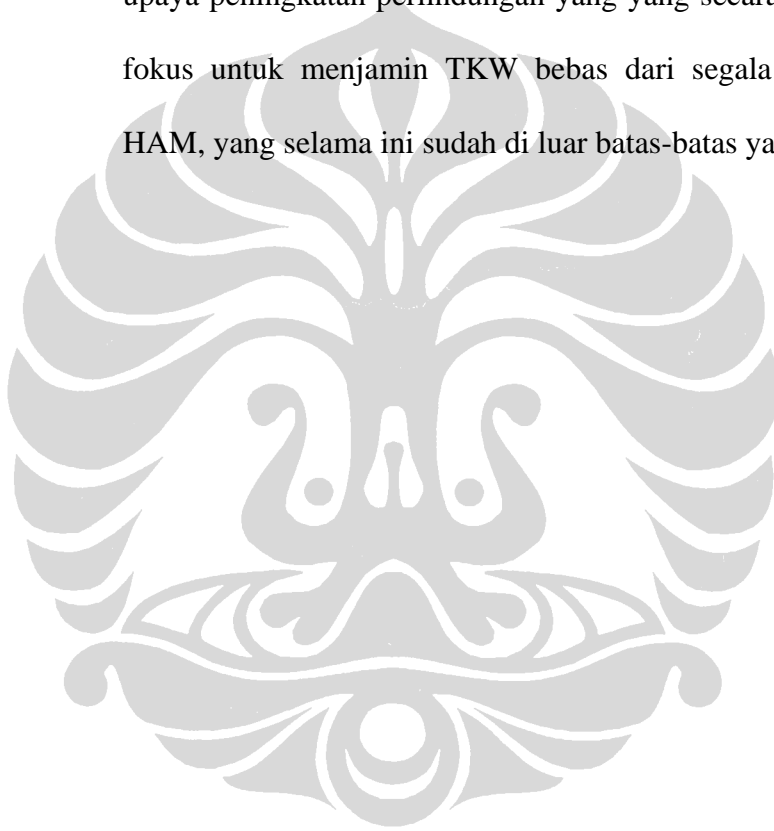
karakteristik yang khas pada umumnya berasal dari pedesaan, berpendidikan rendah, dan kurang memiliki keahlian serta kurang mampu berkomunikasi yang membuat mereka rentan untuk dieksploitasi dan menjadi korban kekerasan oleh pihak-pihak tertentu yang tidak bertanggung jawab, sejak mulai perekrutan, pemberangkatan dari dalam negeri sampai di Negara tujuan, dan sampai kembali ke daerah asal mereka.

Ditambah lagi permasalahan yang dihadapi oleh Tenaga Kerja Wanita, khusus yang bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga belum ada pengakuan secara tegas yang berpayung hukum tentang pekerjaan yang mereka pilih. Kenyataannya TKW Indonesia mengalami berbagai bentuk diskriminasi di dalam maupun di luar negeri. Bentuk-bentuk diskriminasi yang dialami oleh TKW Indonesia, antara lain adalah :

- a. Tidak diakui dalam perlindungan hukum sehubungan dengan kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pension.
- b. Tidak adanya perlindungan dari kekerasan dan eksploitasi oleh agen perekrut/PPTKIS/agensi mitra PPTKIS, aparat pemerintah, dan pihak lainnya. Malahan korban seringkali disalahkan karena ketidaktahuannya.
- c. Sedikit sekali perlindungan terhadap kekerasan dan eksploitasi oleh majikan.
- d. Lemahnya penegakan hukum yang sudah ada (peraturan perundang-undangan sipil dan kriminal)

- e. Lemahnya akses terhadap keadilan (ganti rugi dan kompensasi)
- f. Lemahnya pelayanan atau akses terhadap informasi.
- g. Tidak adanya pelatihan yang memadai, sertifikasi, atau peningkatan keterampilan.

Dari beberapa bentuk diskriminasi tersebut, maka harus dilakukan upaya peningkatan perlindungan yang secara tegas harus menjadi fokus untuk menjamin TKW bebas dari segala bentuk pelanggaran HAM, yang selama ini sudah di luar batas-batas yang manusiawi.



IV. PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP TKW INDONESIA DI MALAYSIA

IV.1. Upaya-Upaya Pemerintah Dalam Melindungi TKW Indonesia

Campur tangan pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁴⁸

Iman Soepomo, memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan, namun pada hemat penulis antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.⁴⁹ Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja juga

⁴⁸ Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 32.

⁴⁹ Iman Soepomo, *Op. Cit.*, halaman 38.

dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus yakni :

1. Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja;
2. Balai Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan antara kerja antar daerah (AKAD); sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk “menyalurkan” tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri;
3. Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4); menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dan sebagai lembaga perizinan dalam masalah pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pengawasan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan oleh Kemenakertrans (cq. Bidang Pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-undang No. 23 tahun 1948 jo. Undang-undang No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Sebagai penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan/ketenagakerjaan pengawas perburuhan memiliki wewenang :

- a. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya;

- c. menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundangundangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan.

Secara kuantitas aparat pengawas perburuhan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi di antara pegawai pengawas tersebut ada yang diberikan tugas ganda yaitu beban tanggung jawab struktural, misalnya sebagai kepala seksi, kepala bidang dan lain-lain. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk ke depan aparat pengawas selain harus di tingkat kualitasnya melalui pendidikan dan latihan, juga tidak diberikan tugas-tugas

struktural, bila memungkinkan dijadikan jabatan fungsional sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional.

IV.2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

IV.2.1 Hak-hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁵⁰

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97)
- 2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah); Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9 – 30) Undang-undang No. 13 Tahun 2003);

⁵⁰ Darwan Prints, *Op. Cit.*, halaman 22-23.

- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek);
- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh) ;
- 7) Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 8) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88 – 98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 9) Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan (Pasal 150 – 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- 10) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 – 115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)

Menurut Konvensi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja yaitu hak berserikat; hak berunding kolektif; hak mogok, dan hak mendapat upah.

Di samping mempunyai hak-hak sebagaimana diuraikan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- 4) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- 6) Wajib mematuhi peraturan majikan;
- 7) Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.⁵¹

IV.2.2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak dari pengusaha itu sebagai berikut :⁵²

- 1) Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan itu terjadi,

⁵¹ Darwan Printas, *Op. Cit*, halaman 23.

⁵² *Ibid*, halaman 36–37.

jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat beketja karena ditimpa kecelakaan;

- 2) Dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang di bawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukkan;
- 3) Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata;
- 4) Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 (enam puluh) hari terhitung mulai tanggal penolakan;
- 5) Pengusaha berhak untuk :
 - a. Mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandeptaker.
 - b. Mendapat informasi pasar kerja.
- 6) Mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di Luar Negeri yang menunjuknya (Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983).

- 7) Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan (Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.01/Men/1983).
- 8) Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh;
- 9) Mengundurkannya saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata;
- 10) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981);
- 11) Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 12) Minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981).

13) Memperhitungkan upah dengan :

- a. Denda, potongan dan ganti rugi.
- b. Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis.
- c. Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis (Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya. Adapun pengusaha itu adalah sebagai berikut :⁵³

- 1) Wajib menjaga agar di perusahaannya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ditetapkan dalam Pasal 4 Stb. 647 Tahun 1925.
- 2) Wajib memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang;
- 3) Wajib memberikan upah buruh:
 - a. Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan:
 - i. Untuk tiga bulan pertama dibayar 100%
 - ii. Untuk tiga bulan kedua dibayar 75%
 - iii. Untuk tiga bulan ketiga dibayar 50%
 - iv. Untuk tiga bulan keempat dibayar 25%

⁵³ *Ibid*, halaman 39-45.

- b. Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal :
- i. Buruh sendiri kawin dibayar untuk selama dua hari.
 - ii. Menyunatkan anaknya dibayar untuk selama satu hari.
 - iii. Membaptiskan anaknya dibayar untuk selama satu hari.
 - iv. Mengawinkan anaknya dibayar untuk selama dua hari.
 - v. Anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak dibayar untuk selama dua hari
 - vi. Istri melahirkan anak dibayar untuk selama satu hari (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

- 4) Wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan kewajiban negara tersebut buruh tidak mendapat upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah, tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 5) Wajib membayarkan kekurangan atas upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang menjalankan kewajiban negara, bilamana jumlah upah yang diterimanya kurang dari upah yang biasa diterima tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 6) Wajib membayarkan upah kepada buruh yang tidak dapat bekerja karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, akan tetapi tidak melebihi tiga bulan (Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 7) Wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari (Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 8) Membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian (Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 9) Harus membayar seluruh jaminan upah pada tiap pembayaran (Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

10) Wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah :

- i. Mendirikan perusahaan;
- ii. Menjalankan kembali 1 (satu) perusahaan;
- iii. Memindahkan perusahaan (Pasal 6 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).

11) Wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) (Pasal 7 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).

12) Wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakanwil Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum:

- i. Memindahkan perusahaan;
- ii. Menghentikan perusahaan;
- iii. Membubarkan perusahaan (Pasal 8 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).

13) Wajib mengadakan dan memelihara daftar-daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan menurut contoh yang ditetapkan (daftar A dan daftar B);

14) Pengusaha wajib :

- i. Menjaga jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- ii. Merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja dengan organisasi buruh/buruh yang bersangkutan;
- iii. Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin P4D/P4P;
- iv. Memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh P4D/P4P di dalam izin;

v. Memenuhi kewajiban selama izin belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding belum ada keputusan;

15) Setiap permohonan izin akan menggunakan tenaga kerja warga negara asing pendatang, wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja (RPTK) yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja (Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1984).

16) Pengajuan permohonan RPTK wajib memperhatikan Keputusan Menteri Tenaga Kerja di sektor/subsektor yang bersangkutan sesuai dengan bidang usahanya (Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1984).

17) Memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam izin pengerahan Pasal 2 ayat (2), Pasal 3 jo. Pasal 4 sub b dan d Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04/1970.

18) Memenuhi instruksi-intruksi yang dikeluarkan oleh pejabat yang memberi izin Pengerahan Pasal 2 ayat (3) jo. Pasal 4 sub c Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04/1970

19) Wajib memiliki izin usaha dari Dirjen Binaguna (sekarang Dirjen Binapenta), apabila menjalankan usaha pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per .01/Men/1983).

20) Mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dirjen Binapenta apabila akan memperoleh izin usaha (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.01/Men/1983):

21) Wajib menyelenggarakan Program Astek dengan mempertanggungkan tenaga kerjanya dalam program AKK (Asuransi Kecelakaan Kerja), AK (Asuransi Kesehatan), dan THT (Tabungan Hari Tua) Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 33/1977).

IV.3. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha di Luar Negeri

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama dalam memilih dan mengisi lowongan pekerjaan dalam wilayah pasar kerja nasional, untuk memperoleh pekerjaan, tanpa diskriminasi karena jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik, sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperlihatkan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja

dilaksanakan dengan memperlihatkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah (Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Setiap pencari kerja berhak memperoleh pelayanan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Pelayanan dimaksud meliputi pemberian informasi, pendaftaran, bimbingan dan penyuluhan jabatan, pelatihan untuk penempatan, serta tindak lanjut penempatan. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja (Pasal 35 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Pelaksana penempatan tenaga kerja, dapat dilakukan oleh instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau lembaga swasta berbadan hukum. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja, wajib memiliki izin tertulis dari instansi ketenagakerjaan. Pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja, kecuali untuk golongan dan jabatan tertentu (Pasal 37 dan 38 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Golongan dan jabatan tertentu dimaksud adalah golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat, golongan supervisi dengan jabatan supervisi atau yang sederajat, golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat, dan golongan professional dengan syarat pendidikan strata satu

(S1) ditambah pendidikan profesi, yang menerima upah sekurang-kurangnya tiga kali upah minimum yang berlaku diwilayah setempat. Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari pemberi kerja ditetapkan sesuai dengan kesepakatan, dengan ketentuan tidak melebihi satu bulan upah yang diterima. Biaya penempatan diangsur sekurang-kurangnya lima kali. Dalam hal terjadi PHK sebelum selesainya angsuran, pekerja dibebaskan dari kewajiban membayar kekurangan angsuran. Pemberi kerja dilarang membedakan biaya penempatan dimaksud kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Pencari kerja yang memerlukan pelayanan penempatan tenaga kerja mendaftarkan diri kepada pelaksana. Setiap pencari kerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mengisi lowongan pekerjaan, sepanjang memenuhi kualifikasi persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Dalam rangka menjamin kesempatan kerja bagi setiap orang, penempatan tenaga kerja dapat dilakukan dengan penempatan di dalam negeri dan/atau di luar negeri (Pasal 33 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Penempatan tenaga kerja dibagi ke dalam penempatan tenaga kerja dalam negeri dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri : Pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam negeri terdiri dari, antara kerja lokal (AKL) dan antar kerja antar daerah (AKAD). Setiap pemberi kerja atau pelaksana, dapat melakukan penerimaan tenaga kerja melalui proses AKL atau AKAD. Pemberi kerja atau pelaksana yang akan melaksanakan penempatan tenaga kerja melalui AKAD harus memiliki Surat Persetujuan Penempatan (SPP) dari oleh instansi ketenagakerjaan.

Dalam melakukan AKAD, pemberi kerja menyediakan fasilitas bagi tenaga kerja AKAD berupa perumahan yang layak dan penyediaan air bersih, penerangan, sarana hiburan, perlengkapan dan peralatan kerja, sarana ibadah, dan

sarana olahraga. Perjanjian kerjanya memuat hak dan kewajiban tenaga kerja dan pemberi kerja, dengan mencantumkan besarnya upah sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum. Perjanjian kerja dimaksud berlaku untuk jangka waktu paling lama dua tahun, dapat diperpanjang perjanjian kerja lebih dari satu tahun. Apabila kelak dilakukan perpanjangan perjanjian kerja lebih dari satu tahun, perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk kelancaran jalannya perusahaan, selama dalam hubungan kerja, pemberi kerja dapat memindahkan tenaga kerja ke daerah lain dalam lingkup perusahaan dengan persetujuan tenaga kerja yang bersangkutan. Mutasi tenaga kerja dimaksud setelah mendapat surat rekomendasi dari instansi ketenagakerjaan penerima.

Setiap calon tenaga kerja, sebelum diberangkatkan diberikan orientasi pra pemberangkatan oleh petugas pelaksana penempatan dan menandatangani perjanjian kerja yang diketahui oleh petugas instansi ketenagakerjaan daerah asal. Pemberi kerja atau pelaksana dalam melaksanakan pemberangkatan tenaga kerja ke tempat tujuan, dilakukan dengan tertib dan aman dengan menggunakan sarana angkutan penumpang umum. Pelaksana secepatnya memberitahu kepada pengguna tenaga kerja di daerah tujuan penempatan tenaga kerja tentang jadwal keberangkatan, jumlah tenaga kerja, dan sarana angkutan yang digunakan. Pemberi kerja setelah menerima pemberitahuan tentang rencana kedatangan tenaga kerja, menyiapkan penjemputan dan pengantaran sampai lokasi dan melaporkan kedatangan tenaga kerja. Apabila tenaga kerja yang akan diberangkatkan ke daerah penempatan harus menunggu lebih dari enam jam,

pelaksana atau pemberi kerja menyediakan tempat penampungan sementara yang layak serta menyediakan makanan dan minuman yang cukup.

Pemberi kerja wajib memulangkan tenaga kerja AKAD ke daerah asal dengan biaya pemberi kerja, apabila perjanjian kerja telah berakhir atau tenaga kerja tersebut tidak diangkat sebagai tenaga tetap, tenaga kerja sakit atau karena alasan lain yang sah, sehingga tidak dapat memenuhi perjanjian kerjanya. Kewajiban pemberi pekerja telah bersedia untuk diangkat sebagai pekerja tetap, atau meninggalkan tempat kerja lebih dari 30 hari berturut-turut, tanpa izin dari pemberi kerja (Kepmennaker No. 203./MEN/1999).

Penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumberdaya manusia. Penempatan TKI dalam program antar kerja antar negara (AKAN), dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia. Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI, dilakukan berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk :

- a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,
- b) menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia,

- c) meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya. Guna melindungi TKI/TKI, orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Dianggap sebagai perbuatan menempatkan. Setiap perbuatan dengan sengaja memfasilitasi untuk bekerja pada Pengguna di luar negeri baik dengan memungut biaya maupun tidak, dari yang bersangkutan (Pasal 2 sampai dengan Pasal 4 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri/UUPTKILN).

IV.4. Jaminan Perlindungan

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri Pemerintah berkewajiban :⁵⁴

- a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri,
- b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI,
- c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri,
- d) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan

⁵⁴ Lihat Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004.

- e) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan (Pasal 5 s/d 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

IV.5. Hak dan Kewajiban TKI

Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh : ⁵⁵

- a) pekerjaan dan bekerja di luar negeri,
- b) informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri,
- c) pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri,
- d) kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya,
- e) upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan,
- f) hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan di negara tujuan,
- g) jaminan perlindungan hukum sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan selama penempatan di luar negeri,

⁵⁵ *Ibid.*

- h) jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal, dan naskah perjanjian kerja yang asli.

Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk :

- a) menaati Peraturan Perundang-undangan baik dalam negeri maupun di negara tujuan,
- b) menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja,
- c) membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan, dan
- d) memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangannya kepada Perwakilan RI di negara tujuan (Pasal 8/9 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

IV.6. Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri

Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah RI atau ke negara tujuan yang mempunyai Peraturan Perundang-undangan yang melindungi tenaga asing. Atas pertimbangan keamanan, Pemerintah menetapkan negara-negara tertentu tertutup bagi penempatan TKI, antara lain negara tujuan dalam keadaan perang, bencana alam, atau terjangkit wabah penyakit menular. Khusus untuk penempatan TKI pada pekerjaan dan jabatan tertentu diatur tersendiri, misalnya pekerjaan sebagai pelaut. Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Penempatan calon TKI/TKI dilaksanakan dengan

memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional.

Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta Peraturan Perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di Negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup (Pasal 27 s/d 30 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri dapat dilakukan oleh:

- 1) Pemerintah;
- 2) PPTKIS;
- 3) Perusahaan untuk kepentingan sendiri, dan
- 4) Calon TKI sendiri (Pasal 10, 26 Ayat (1), dan 83 UUPPTKILN).

Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah, hanya dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna berbadan hukum di negara tujuan (Pasal 11 UUPPTKILN).

IV.6.1. Penempatan oleh Perusahaan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS)

Perusahaan yang akan menjadi PPTKIS mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI), setelah memenuhi persyaratan :

- a) berbentuk badan hukum perseorangan terbatas (PT),
- b) memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar tiga miliar rupiah,
- c) menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar lima ratus juta rupiah pada bank pemerintah,
- d) memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk tiga tahun berjalan,
- e) memiliki unit pelatihan kerja, dan
- f) memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI (Pasal 3 UUPPTKILN).

Penempatan TKI pada pengguna perseorangan dilakukan melalui mitra usaha di negara tujuan. Mitra Usaha berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan ketentuan di negara tujuan. Untuk pengguna perseorangan, dapat mempekerjakan TKI pada pekerjaan antara lain, sebagai penata laksana rumah tangga, pengasuh bayi atau perawat manusia lanjut usia, pengemudi, tukang kebun/taman (sektor informal). Perlindungan bagi calon TKI yang diberangkatkan keluar negeri oleh PPTKIS, meliputi kegiatan :

- a) sebelum pemberangkatan (pra penempatan),
- b) selama masa penempatan di luar negeri, dan
- c) sampai dengan kembali ketanah air (purna penempatan).

A. Pra Penempatan

Kegiatan pra penempatan meliputi :

- 1) pengurus Surat Izin Pengerahan (SIP),
- 2) perekrutan dan seleksi,
- 3) pendidikan dan pelatihan kerja,
- 4) pemeriksaan kesehatan dan psikologi,
- 5) pengurusan dokumen,
- 6) uji kompetensi,
- 7) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP),
- 8) pembuatan perjanjian kerja,
- 9) masa tunggu di perusahaan,
- 10) pemberangkatan dan
- 11) pembiayaan. (Pasal 31, 55, 70 dan 76 UUPPTKILN).

1. Pengurusan SIP

PPTKIS yang akan melakukan perekrutan, wajib memiliki SIP dari Menteri. Untuk mendapatkan SIP, PPTKIS harus memiliki :

- a) Perjanjian kerjasama penempatan,
- b) Surat permintaan TKI dari Pengguna,
- c) rancangan perjanjian penempatan, dan

d) rancangan perjanjian kerja. Surat permintaan TKI dari pengguna, perjanjian kerja sama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja sebelumnya telah memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan RI di negara tujuan. Surat permintaan TKI dari Pengguna (*job order, demand letter* atau *wakalah*). Setelah memperoleh SIP, PPTKIS dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI (Pasal 32-33 UUPPTKILN).

2. Perekrutan dan Seleksi

Proses perekrutan di dahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang :

- a) tata cara perekrutan,
- b) dokumen yang diperlukan,
- c) hak dan kewajiban calon TKI/TKI,
- d) situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan, dan e) tata cara perlindungan bagi TKI.

Informasi dimaksud disamping secara lengkap dan benar, dengan mendapatkan persetujuan dari instansi ketenagakerjaan. Perekrutan calon TKI oleh PPTKIS dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a) berusia sekurang-kurangnya 18 Tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun,

- b) sehat jasmani dan rohani,
- c) tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan, dan
- d) berpendidikan sekurang-kurangnya lulus SLTP atau sederajat.

Dalam prakteknya TKI, yang bekerja pada pengguna perseorangan selalu mempunyai hubungan personal yang erat dengan pengguna, yang dapat mendorong TKI yang bersangkutan berada pada keadaan yang rentan dengan pelecehan seksual. Untuk mengurangi resiko terjadinya pelecehan seksual tersebut pada pekerjaan dimaksud diperlukan orang yang matang dari aspek kepribadian dan emosinya.

Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri, terdaftar pada instansi ketenagakerjaan setempat. Perekrutan dilakukan oleh PPTKIS dari pencari kerja yang terdaftar pada instansi ketenagakerjaan setempat. Ini berarti bahwa PPTKIS tidak dibenarkan melakukan perekrutan melalui calo atau sponsor baik warga negara Indonesia maupun warga negara asing. Selanjutnya PPTKIS membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi ketenagakerjaan setempat. Semua biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI, dibebankan dan menjadi tanggung jawab PPTKIS (Pasal 34 s.d 40 UUPPTKILN).⁵⁶

⁵⁶ *Ibid.*

3. Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dimaksudkan untuk :

- a) membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI,
- b) memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama dan resiko bekerja di luar negeri,
- c) membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan, dan
- d) memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI. Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh PPTKIS atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan.

Pendidikan dan pelatihan dimaksud memenuhi persyaratan pendidikan dan pelatihan kerja. Selesai latihan dan dinyatakan lulus, calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja. Oleh karena itu, calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan (Pasal 41 s/d 47 UUPPTKILN).⁵⁷

⁵⁷ *Ibid.*

4. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui derajat kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Setiap calon TKI wajib mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan pemeriksaan kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologis, yang ditunjuk oleh Pemerintah, yang dapat merupakan milik pemerintah pusat/daerah dan/atau masyarakat yang memenuhi persyaratan. PPTKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi (Pasal 48 s/d 50 UUPPTKILN).

5. Pengurusan Dokumen

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI dipersyaratkan memiliki dokumen yang meliputi :

- a) KTP, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran/surat keterangan kenal lahir,
- b) surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah,
- c) surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali,
- d) sertifikat kompetensi kerja,
- e) surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi,

- f) paspor,
- g) visa kerja,
- h) perjanjian penempatan TKI,
- i) perjanjian kerja, dan
- j) KTLN.

Perjanjian penempatan TKI dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan PPTKIS setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan. Perjanjian penempatan TKI dimaksud, sekurang-kurangnya memuat :

- a) nama dan alamat PPTKIS,
- b) nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan dan alamat calon TKI, c) nama dan alamat calon Pengguna,
- c) hak dan kewajiban para pihak,
- d) jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna,
- e) jaminan PPTKIS kepada calon TKI dalam hal pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja, waktu keberangkatan calon TKI,
- f) biaya penempatan yang ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya,
- g) tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah,

- h) akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak, dan
- i) tanda tangan para pihak.

Jaminan yang dimaksudkan adalah pernyataan kesanggupan dari PPTKIS untuk memenuhi janjinya terhadap calon TKI yang ditetapkannya. Misalnya, apabila dalam perjanjian penempatan PPTKIS menjanjikan bahwa calon TKI yang bersangkutan akan dibayar sejumlah tertentu oleh pengguna, ternyata di kemudian hari pengguna tidak memenuhi sejumlah yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, PPTKIS harus membayar kekurangannya. Demikian pula apabila calon TKI dijanjikan akan diberangkatkan pada tanggal tertentu namun ternyata sampai pada waktunya tidak diberangkatkan, PPTKIS wajib mengganti kerugian calon TKI karena keterlambatan pemberangkatan tersebut. Dalam perjanjian penempatan dapat diperjanjikan, apabila TKI setelah ditempatkan ternyata mengingkari janjinya dalam perjanjian kerja dengan pengguna yang akibatnya PPTKIS menanggung kerugian karena dituntut oleh pengguna, bagi TKI yang melanggar perjanjian kerja harus membayar ganti kerugian kepada PPTKIS. Demikian pula dapat diatur sebaliknya, apabila PPTKIS mengingkari janjinya kepada TKI, dapat diperjanjikan bahwa PPTKIS wajib pula membayar ganti rugi kepada TKI.

Perjanjian penempatan TKI dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua dengan bermaterai cukup masing-masing pihak mendapat satu, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Perjanjian penempatan TKI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. PPTKIS wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada instansi

ketenagakerjaan setempat, dengan melampirkan salinan perjanjian penempatan TKI (Pasal 51 s/d 54 UUPPTKILN).⁵⁸

6. Uji Kompetensi

Calon TKI setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja, memperoleh pengakuan kompetensi kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi. Apabila lulus uji kompetensi, diberi sertifikat kompetensi kerja, yang mengacu pada standar kompetensi nasional dan/atau internasional. Untuk itu PPTKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja (Pasal 44 UUPPTKILN).

7. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Menjelang pemberangkatan, calon TKI diberikan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP). Melalui kegiatan PAP diharapkan para calon TKI memperoleh pemahaman dan pendalaman terhadap peraturan perundang-undangan di negara tujuan dan mengerti isi perjanjian kerja, yang akan ditandatangani di depan pejabat instansi ketenagakerjaan setempat (Pasal 69 UUPPTKILN).

8. Perbuatan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Setiap TKI wajib

⁵⁸ *Ibid.*

menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri, dihadapan pejabat instansi ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang disiapkan oleh PPTKIS sekurang-kurangnya memuat :

- a) nama dan alamat Pengguna,
- b) nama dan alamat TKI,
- c) jabatan atau jenis pekerjaan TKI,
- d) hak dan kewajiban para pihak,
- e) kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayarannya, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial dan jangka waktu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama dua tahun, kecuali untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu.

Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui PPTKIS. Perpanjangan dimaksud harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya tiga bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir. Untuk perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan RI di negara tujuan. Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab PPTKIS. TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja, yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia. Apabila perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, PPTKIS tidak

bertanggung jawab atas risiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja. Bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah pengguna, perwakilan PPTKIS wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkannya kepada Perwakilan RI (Pasal 55 s/d 61 UUPPTKILN).

9. Masa Tunggu di Penampungan

Oleh karena proses pengurusan dokumen atau pemeriksaan kesehatan calon TKI membutuhkan waktu yang relatif lama, dan mengingat pelaksanaan pelatihan kerja pada umumnya dipusatkan pada lokasi tertentu sehingga untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, calon TKI dapat tinggal di penampungan, yang disediakan oleh PPTKIS. Lamanya penampungan disesuaikan dengan jabatan dan/atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Selama masa penampungan, PPTKIS wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi (Pasal 70 UUPPTKILN).

10. Pemberangkatan

Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah. KTKLN digunakan sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan. KTKLN hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan telah :

a) memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI,

- b) mengikutipembekalan akhir pemberangkatan dan
- c) telah diikutsertakan dalam program asuransi.

PPTKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN. Untuk itu pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen penempatan yang diperlukan. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sesuai dengan perjanjian penempatan. PPTKIS wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI ke luar negeri dilaksanakan melalui tempat pemeriksaan imigrasi yang terdekat (Pasal 63 s/d 67 UUPPTKILN).

11. Pembiayaan

PPTKIS hanya dapat membebankan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya :

- a) Pengurusan dokumen jati diri,
- b) pemeriksaan kesehatan dan psikologi, dan
- c) pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja.

Namun setiap negara tujuan atau pengguna dapat menetapkan kondisi untuk mempekerjakan tenaga kerja asing di negaranya. Oleh karena itu, kemungkinan adanya tambahan biaya lainnya yang menjadi beban calon TKI. Agar calon TKI tidak dibebani biaya yang berlebihan, komponen biaya yang dapat ditambahkan serta besarnya biaya untuk dibebankan kepada calon TKI,

dilakukan dengan jelas dan memenuhi asas akuntabilitas (Pasal 76 UUPPTKILN).

B. Masa Penempatan

Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan RI di negara tujuan. Pada dasarnya kewajiban untuk melaporkan diri sebagai seorang warga negara yang berada di negara asing merupakan tanggung jawab orang yang bersangkutan. Namun, mengingat lokasi penempatan yang tersebar, pelaksanaan kewajiban melaporkan diri dapat dilakukan oleh PPTKIS. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh PPTKIS. Pelaksana dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.

PPTKIS dilarang menempatkan TKI pada jabatan selain jabatan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Penempatan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan dalam ketentuan perjanjian kerja, misalnya di dalam perjanjian kerja TKI tersebut dipekerjakan dalam jabatan pengasuh bayi (*baby sitter*), ternyata ditempatkan sebagai penata laksana rumah tangga (Pasal 71 s/d 72 UUPPTKILN).

a. Penempatan Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri

Selain oleh Pemerintah dan PPTKIS, perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaannya sendiri atas dasar izin tertulis dari Menteri. Penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri, memenuhi persyaratan :

- a) Perusahaan yang bersangkutan berbadan hukum Indonesia,
- b) TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri,
- c) perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang diketahui oleh Perwakilan RI,
- d) TKI telah memiliki perjanjian kerja,
- e) TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi dan
- f) TKI yang ditempatkan memiliki KTKLN (Pasal 26 UUPPTKILN).

b. Penempatan oleh Calon TKI Sendiri

Sebagai jaminan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, seorang calon TKI dapat mencari sendiri lowongan pekerjaan di luar negeri. Bagi TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan, diwajibkan melapor pada instansi ketenagakerjaan dan Perwakilan RI. Selain memiliki dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan diwajibkan pula untuk memiliki KTKLN. Untuk selanjutnya, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan berhak untuk memperoleh perlindungan dari Perwakilan RI

c. Penempatan oleh Impresariat

Selain tata cara pemberangkatan seperti yang diuraikan di atas, di sektor pariwisata, dikenal adanya pelayanan khusus penempatan tenaga kerja keluar

negeri yang dilaksanakan oleh impresariat. Usaha jasa impresariat merupakan kegiatan pengurusan penyelenggaraan hiburan, baik yang berupa mendatangkan, mengirimkan maupun mengembalikannya, serta menentukan tempat, waktu dan jenis hiburan, baik yang berupa mendatangkan, mengirimkan maupun mengembalikannya, serta menentukan tempat, waktu, dan jenis hiburan, yang meliputi bidang seni dan olahraga. Lingkup kegiatan usaha jasa impresariat berkaitan dengan penempatan TKI keluar negeri meliputi pengurusan keberangkatan dan mengembalikan artis / seniman / olahragawan Indonesia yang melakukan pertunjukan hiburan di dalam maupun di luar negeri dan menentukan tempat, waktu dan jenis hiburan. Impresariat diberi kewenangan khusus untuk mengirim artis / seniman / olahragawan Indonesia, dengan persetujuan pemerintah. Surat persetujuan tersebut merupakan dasar untuk memperoleh dokumen perjalanan dalam rangka melaksanakan pertunjukan hiburan diluar negeri.

Impresariat yang telah memperoleh persetujuan untuk mengirimkan artis/seniman/olahragawan Indonesia ke luar negeri, paling lambat dalam waktu satu minggu sebelum keberangkatan keluar negeri telah dilaksanakan penilaian visual. Apabila penilaian visual menghasilkan persetujuan untuk mengirimkan artis/seniman/olahragawan Indonesia keluar negeri, diterbitkan Surat Izin Kegiatan untuk pengiriman. Impresariat pemegang izin kegiatan melaporkan rencana keberangkatannya kepada Kepala Perwakilan RI setempat dan artis/seniman/olahragawan atau kepada rombongan harus melaporkan kedatangannya kepada Kepala Perwakilan RI setempat (Undang-

undang No. 9 Tahun 1990, Kepmen Parpostel No. KM103/ UM.201/MPPT-91, dan Keputusan Dirjen Pariwisata No. Kep.100/K/92).

d. Penempatan oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja

Penempatan dapat terjadi melalui jasa yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang mendapat kesempatan kerja dari perusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP), adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Untuk dapat menjadi PPJP, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi ketenagakerjaan di Kabupaten/kota sesuai domisili PPJP. Untuk mendapatkan ijin operasional PPJP, perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan salinan :

- a) pengesahan sebagai PT atau Koperasi,
- b) anggaran dasar yang memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja,
- c) SIUP, dan
- d) wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Dalam hal PPJP memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

- a) jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa,

- b) penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara PPJP dengan pekerja yang dipekerjakan, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab PPJP, dan
- c) penegasan bahwa PPJP, bersedia menerima pekerja dari PPJP sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja. Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan setempat. Dalam hal PPJP melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu Kabupaten/Kota dalam satu propinsi, pendaftaran dilakukan pada instansi ketenagakerjaan provinsi. Dalam hal perusahaan PPJP melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial. Pendaftaran perjanjian dilakukan dengan melampirkan konsep. Dalam melakukan pendaftaran, pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan penelitian perjanjian tersebut.

Apabila telah memenuhi ketentuan, pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran. Apabila terdapat ketentuan yang tidak sesuai dengan ketentuan, pejabat instansi ketenagakerjaan, membuat catatan pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian dimaksud tidak sesuai dengan ketentuan. PPJP yang tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja, instansi

ketenagakerjaan dapat mencabut ijin operasional PPJP yang bersangkutan. Dalam hal ijin operasional dicabut, hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab PPJP yang bersangkutan (Kepmenakertrans No. KEP.101/MEN/VI/2004).

C. Purna Penempatan

Kepulangan TKI dapat terjadi karena :

- 1) berakhirnya masa perjanjian kerja,
- 2) PHK sebelum masa perjanjian kerja berakhir,
- 3) terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan,
- 4) mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan lagi,
- 5) meninggal dunia di negara tujuan, cuti, atau dideportasi oleh pemerintah setempat.

Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan, PPTKIS berkewajiban :

- 1) memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat tiga kali 24 jam sejak diketahuinya kematian tersebut,
- 2) mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan RI dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan,

- 3) Memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan,
- 4) mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI, atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan,
- 5) memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya dan
- 6) mengurus semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima. Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia, yang telah melaksanakan perjanjian kerjanya, wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan RI negara tujuan. Pelaporan bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan dilakukan oleh PPTKIS. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.

Pengurusan kepulangan TKI meliputi pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan. Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi, semua pihak yang terkait bekerja sama mengurus kepulangan TKI sampai ke daerah asalnya (Pasal 73 s/d 75 UUPPTKILN).

IV.7. Bentuk Perlindungan Terhadap TKW Indonesia

Upaya pemberian perlindungan bagi TKW ke luar Negeri dapat dibedakan menjadi sebagai berikut :

1. Perlindungan TKW di dalam negeri
2. Perlindungan TKW di Negara tujuan
3. Perlindungan TKW purna penempatan
4. Perlindungan TKW yang Tidak Berdokumen
5. Perlindungan dengan Pendekatan Secara Politis
6. Pembentukan Badan Nasional dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia(BNP2TKI)
7. Pemberian bantuan Kemanusiaan
8. Pemberian Bantuan Hukum

IV.7.1. Perlindungan TKW di Dalam Negeri

Perlindungan bagi TKW selama pengerahan, sebelum dan selama pemberangkatan tenaga kerja, harus menjadi hal yang masuk dalam sebuah sistem perlindungan social dan hukum, baik dalam bentuk sebuah kebijakan atau pun berbentuk teknik dan cara pengerahan. Selain itu perlindungan yang termuat dalam ordonansi tentang pengerahan untuk melakukan pekerjaan didalam negeri sebagaimana diatur dalam Werving Ordonantie 1936 Stb. No.

208 dan ketentuan pelaksanaannya yang termuat dalam Stb. No. 550 tahun yang sama.⁵⁹ Pada masa –masa selanjutnya (masa kemerdekaan) pengaturan mengenai pemberian perlindungan selama pengerahan sebelum dan selama pengerahan, sebelum dan selama pemberangkatan, diatur melalui kebijakan pemerintah seperti keputusan Menteri, misalnya Peraturan Menteri Muda Perburuhan No.11 Tahun 1959. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: PER-02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri dan di Luar Negeri. Dalam bentuk undang-undang pada 29 September 2004, DPR RI mengesahkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UUPPTKILN), yang didalamnya juga disinggung mengenai perlindungan TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.⁶⁰

Ada beberapa masalah yang dihadapi TKW didalam negeri terutama saat pra penempatan dimana beberapa kasus tersebut justru tidak tercakup dalam pasal perlindungan maupun dalam pasal mengenai Hak-hak TKW. Misalnya kasus yang berkait dengan tidak bisa terjalannya kontak dengan keluarga di tanah air, perampasan kemerdekaan selama masa penampungan dalam negerinya, tidak diberikan kebebasan – kebebasan untuk penentuan pilihan-pilihan berkenaan dengan pekerjaan bakat dan kemampuan, tidak ada dan? Terbatasnya akses jejaring advokasi dan pengaman sosial dan praktek-praktek budaya baik jaringan didalam negeri, maupun jaringan dengan Negara tujuan, tidak diperbolehkan untuk menyiapkan makanan sendiri, tidak bebas bahkan

⁵⁹ Jurnal Arena Hukum, Edisi 7, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 1999.

⁶⁰ Lihat Pasal 77 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.

tidak diperbolehkan melaksanakan upacara/ibadah keagamaan, ditambah dengan masalah kesulitan-kesulitan dalam kehidupan keluarga. Antara lain: pengasingan dan ketidaksetiaan suami atau istri, perceraian, anak-anak yang dimanja, rindu kampung halaman (*home sick*), gangguan hubungan keluarga dll. Semua masalah ditas kurang terakomodasi dalam Undang-undang No. 39 tahun 2005 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar Negeri.

Di dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri(UUPPTKLN), khgususnya yang mengatur mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja indonesia. Sehingga sistem perlindungan TKW selama masih dalam negeri akan menjadi tolak ukur optimalisasi perlindungan di luar negeri , dan seharusnya menjadi awal dalam konseptualisasi sistem perlindungan yang selanjutnya, sehingga tidak menjadi logika yang ekstrim, bahwa didalam negeri saja TKW sudah tidak mendapat perlindungan yang optimal, apalagi setelah sampai dinegara tujuan. Sehingga dengan demikian harus ada perlindungan yang lebih kongkrit, baik yang bersifat Perlindungan hukum maupun yang bersifat perlindungan sosial.

Begitu juga masalah pengaturan mengenai pelaksanaa penempatan selama berada dalam penampungan, tidak ada redaksional yang tegas tentang kewajiban bagi pelaksana tersebut untuk melakukan perlindungan terhadap TKI sebagaimana tercantum dalam dalam pasal 70 yaitu sebagai berikut “
Bahwa Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta dapat menampung calon Tenaga kerja Indonesia sebelum pemberangkatan yang

lamanya disesuaikan dengan jabatan dan/ jenis pekerjaan yang akan dilakukan di Negara tujuan, di mana pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia secara wajar dan manusiawi.⁶¹

Hal tersebut menunjukkan bahwa proses pelaksanaan penempatan TKI selama dalam masa penampungan atau sebelum pemberangkatan, rentan akan timbulnya intimidasi dan deskriminasi, karena pasal tersebut tidak jelas mengatur tanggung jawab pelaksana untuk perlindungan, sehingga tidak tercermin selektifitas bentuk perlindungan selama dipenampungan yang diperlukan agar tidak menyulitkan TKI. Dan yang lebih ironis, hal ini menimbulkan sistem yang longgar untuk menekan pengiriman tenaga kerja ilegal yang dapat merugikan TKI sendiri, dan mencemarkan nama baik bangsa dan Negara.

Perlindungan yang bersifat sosial bagi TKI, selama pra keberangkatan, lebih ditekankan pada hal-hal yang bersifat teknis, yang menurut Supang Chantavanich, bahwa perlindungan sosial khusus untuk tenaga kerja perempuan. Namun juga bisa ditarik pada persoalan TKI secara umum, yang mana sistem perlindungan sosial tersebut bisa dilakukan seperti hal-hal berikut :⁶²

⁶¹ Ibid. Pasal 70 ayat 1-4.

⁶² Supang Chantavanich1, Direktur Pusat Penelitian Asia untuk Migrasi (Asian Research Center for Migration) Institute for Asian Studies, Chulalongkorn University, *Membangun Langkah Nyata untuk Perlindungan Sosial TKI Sektor Informal-Pengalaman dari Negara-negara Pengirim di Asia*, Makalah dalam Prosiding Seminar dan Lokakarya Perlindungan Sosial untuk Buruh Migran Perempuan, Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia, Jakarta2-3 Mei 2006. Ed:Tita Naovalitha dan PAnde K. Trimayuni.

1. Pembekalan masalah kesehatan reproduksi dan pelayanan kesehatan mental termasuk pelayanan kontrasepsi dan program intervensi HIV/AIDS.
2. Program orientasi untuk keluarga Tenaga Kerja Indonesia seperti : Pengelolaan remitansi, reorganisasi tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan rumah tangga, pondasi yang kuat dalam kehidupan perkawinan, komunikasi dengan TKI
3. Kampanye kesadaran public dengan memperhatikan titik kerentanan, jenis-jenis pekerjaan yang direkomendasikan yang Indonesia ingin dorongkan kepada perempuan sebagai lapangan kerja di Negara tujuan, dan ditujukan untuk mengetahkan permasalahan buruh migrant tidak berdokumen di tingkat akar rumput.
4. Penggunaan komunikasi elektronik untuk berbagai informasi bagi para calon TKI dan juga berkomunikasi dengan keluarga di kampung halaman bagi TKI yang sedang bekerja di luar negeri
5. Layanan rekrutment untuk TKI yang ingin bermigrasi kembali.

IV.7.2 Perlindungan TKW Indonesia di Negara Tujuan

Masalah yang sangat penting berkenaan dengan perlindungan TKW setelah sampai di Negara tujuan, adalah bagaimana TKW mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan bakat dan keinginan mereka. Maka dari itu untuk mendapatkan penempatan kerja tersebut, maka sebelum pemberangkatan, PJTKI wajib memiliki dokumen perjanjian kerja sama

penempatan, surat permintaan TKLI (*job order/ demand letter*) atas nama PJTKI yang bersangkutan, perjanjian kerja, dan perjanjian penempatan TKW, dan persyaratan lain yang disyaratkan oleh Negara tujuan.⁶³

Ada beberapa kewajiban lain yang harus dilakukan oleh PPTKIS berkenaan dengan kelengkapan TKW Indonesia menuju proses pemberangkatan ke luar negeri, yaitu: PPTKIS wajib melegalisir perjanjian kerjasama penempatan pada perwakilan RI di Negara setempat dan didaftarkan pada Direktorat Jenderal. Perjanjian kerjasama penempatan sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban dan tanggungjawab PPTKIS dan pengguna atau mitra usahadalam rangka penempatan serta perlindungan tenaga kerja Indonesia.⁶⁴

Di negara tujuan, PPTKIS wajib menempatkan TKI sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian tersebut harus memuat sekurang-kurangnya :

1. nama dan alamat pengguna;
2. jenis dan uraian pekerjaan;
3. kondisi dan syarat kerja yang meliputi: jam kerja, upah dan cara pembayaran, upah lembur, cuti dan waktu istirahat, serta jaminan sosial.

PPTKIS dilarang mengganti atau merubah perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian kerja tersebut berlaku untuk 2(dua)

⁶³ Lihat pasal 29 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 104 A/MEN/2002.

⁶⁴ *Ibid*, Lihat Pasal 30 ayat 1 dan 2.

tahundan dapat diperpanjang paling lama dalam jangka waktu 2 (dua) tahun lagi.⁶⁵

Perlindungan hukum yang berhubungan dengan perjanjian kerja di luar negeri, atau hubungan kerja yang diadakan pekerja Indonesia di luar negeri mempunyai aspek hukum perdata internasional (HPI). Sehingga menyimpan permasalahan hukum mana yang berkompeten mengadili jika terjadi sengketa. Dalam penentuan hukum yang demikian itu ada asas yang berlaku yaitu asas "*lex loci executionis*" atau "*asas lex loci solutionis*" yaitu bahwa terhadap hukum suatu perjanjian kerja yang berlaku adalah hukum dari negara dimana perjanjian kerja dilaksanakan. Dan dalam perihal TKI di luar negeri asas yang berlaku adalah "*lex loci delicti commisi*". Jadi, hukum perburuhan dan hukum Indonesia tidak dapat memberikan perlindungan bagi TKI sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja yang pelaksanaannya di luar negeri. Untuk menutup kelemahan ini, upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia adalah mengadakan perjanjian bilateral dengan negara-negara penerima pekerja migran seperti yang dianjurkan oleh ILO.⁶⁶

Selama TKI berada di negara dimana mereka ditempatkan, maka PPTKIS wajib atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri, yang dilakukan oleh PPTKIS baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama serta wajib menunjuk atau bekerjasama dengan Lembaga Perlindungan TKI yang terdiri dari konsultan Hukum dan/atau Lembaga Asuransi di negara penempatan TKI sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara yang

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Jurnal Arena Hukum, Op.cit.

bersangkutan. Kerjasama tersebut harus tertuang dalam sebuah perjanjian yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai kewajiban Konsultan Hukum dan/atau Lembaga Asuransi untuk menyelesaikan perselisihan antara TKI dengan pengguna atau dengan pihak ketiga, memberikan konsultasi atau bantuan hukum bagi TKI yang bermasalah, mengurus penyelesaian pembayaran atas gaji TKI yang tidak dibayar, mengurus hak TKI apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, mengurus penyelesaian jaminan atas resiko kecelakaan kerja dan atau kematian yang dialami oleh TKI dalam kaitan hubungan kerja, dan menyelesaikan permasalahan TKI dalam bentuk kerugian yang bersifat non material.⁶⁷ Dan selanjutnya perwakilan RI bekerjasama dengan Lembaga Perlindungan TKI melakukan pendataan dan pemantauan keberadaan TKI untuk membantu memberikan perlindungan dan pembelaan TKI diwilayah akreditasinya.

Selain itu, ada keharusan bagi PPTKIS untuk membantu dan mengurus TKI yang mengalami sakit, kecelakaan, atau meninggal dunia selama dalam masa penempatan kerja di luar negeri.⁶⁸

IV.7. 3. Perlindungan TKW Purna Penempatan.

Dalam tinjauan sejarah hukum, berbicara tentang perlindungan TKI termasuk juga TKW Indonesia di luar negeri purna penempatan yaitu diatur oleh Kepmenakertrans Nomor 104 A/MEN/2002. Pada pasal 61 Kepmenakertrans tersebut mewajibkan PPTKIS untuk mengurus kepulauan TKI yang bermasalah atau perjanjian kerjanya telah berakhir, cuti, dan keberangkatan kembali ke Negara tujuan setelah berakhirnya perjanjian kerja atau cuti. Dalam Undang-

⁶⁷ Lihat Pasal 58 Kepmenakertrans Nomor 104 A/MEN/2002

⁶⁸ *Ibid.*

Undang Nor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pasal 77 ayat (2) disebutkan bahwa perlindungan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Artinya ada keharusan bahwa PPTKIS bekerjasama dengan mitra usaha dan perwakilan RI di luar negeri untuk mengurus kepulangan TKI sampai di bandara Indonesia, dalam hal perjanjian kerja telah berakhir dan tidak memperpanjang perjanjian kerja tersebut, dan untuk TKI yang bermasalah, sakit atau meninggal dunia selama perjanjian kerja sehingga tidak dapat menyelesaikan perjanjian kerja tersebut. Proses selanjutnya, PPTKIS harus memberitahukan jadwal kepulangan TKI kepada perwakilan RI di Negara setempat dan Direktorat Jenderal Kemenakertrans selambat-lambatnya 7(tujuh) hari sebelum tanggal kepulangan. Dalam mengurus kepulangan tersebut, PPTKIS bertanggungjawab membantu permasalahan TKI, dan mengurus atau menanggung kekuarangan biaya perawatan TKI yang sakit atau meninggal dunia.⁶⁹

IV.7.4. Perlindungan TKW yang Tidak Berdokumen

Meskipun telah diupayakan adanya peningkatan dan perhatian dunia terhadap migrasi internasional dan buruh migrant, belum terjadi dampak nyata terhadap perlindungan pada hak-hak buruh migrant, terutama terhadap hak-hak buruh yang tidak memiliki dokumen dan buruh migrant perempuan pembantu rumah tangga, mengingat sampai sekarang mereka masih tetap di luar sistem hukum yang efektif dinegara manapun, secara nasional maupun internasional.

⁶⁹ *Op.Cit.* Lihat Pasal 63-64.

Pendekatan penegakan hukum terhadap pengaturan migrasi di Negara-negara tujuan menempatkan buruh migrant yang tidak berdokumen pada posisi yang tidak menguntungkan bertentangan dengan tingginya kebutuhan terhadap buruh migran, karena mereka harus menanggung konsekuensi dijadikan sasaran perlakuan sinism dianggap sebagai pelaku kriminal dan dilabeli “illegal”. Diperlukan langkah-langkah nyata untuk mengatasi tidak konsistennya kerangka perlindungan disatu pihak dan tingginya permintaan pasar terhadap buruh migrant tidak berdokumen di pihak lain. Secara ekonomi, terdapat kebutuhan mendesak untuk megakui dan dengan akurat mengukur permintaan pasar yang tinggi terhadap buruh migran yang tidak berdokumen dan TKW pembantu rumah tangga di negeri-negeri industri kaya.

Kemudian diperlukan bagi pemerintah Negara-negara yang selama ini menjadi tujuan TKW illegal seperti Malaysia agar tidak tergesa-gesa melabeli TKW yang tidak berdokumen sebagai manusia kriminal dan seenaknya ditangkap, dicambuk, dipenjara, dan kemudian dipulangkan dengan cara tidak manusiawi. Hendaknya dapat dilihat secara lengkap ada kemungkinan bahwa TKW yang tidak berdokumen itu hanya menjadi korban penipuan dari perantara penempatan TKW, padahal TKW tersebut telah menyerahkan sejumlah uang agar diurus segala sesuatunya yang berkaitan dengan kelengkapan dokumen sebagai kelengkapan untuk menjadi TKW luar negeri.

Mengingat seringnya terjadi kasus-kasus seperti modus penipuan yang sering dialami TKW yang dilakukan oleh calo dengan janji akan diberikan paspor di tengah laut menjelang masuk Malaysia, tetapi ternyata hanyalah kebohongan, maka banyak sekali TKW menjadi illegal dengan berbagai konsekuensinya.

Banyak juga WNI yang masuk Malaysia secara gelap, sembunyi-sembunyi, dan tanpa dokumen. Berdasarkan fakta tersebut, maka konvensi perlindungan buruh migrant dan keluarganya (*International Convention on The Protection of the right of All Migrant Workers and Members of Their Families*), tidak membeda-bedakan hak-hak buruh migran, apakah itu yang berdokumen atau tidak, ditambah lagi bahwa prinsip-prinsip universalitas Hak Asasi Manusia menjamin perlindungan yang sama bagi buruh migran tak berdokumen dan buruh migran pembantu rumah tangga.

Masuknya pekerja migran ke Malaysia saat ini sudah menjadi tidak terkendali. Perbatasan darat dan laut yang sangat dekat antara Indonesia dan Malaysia dan dengan Negara lain telah membuka jalan bagi perdagangan perempuan dan anak-anak. Kondisi tersebut semakin diperburuk dengan adanya pejabat Negara yang korup, agen tenaga kerja yang tidak baik, dan lemahnya penegakan hukum. Untuk menahan gelombang migrasi ini, Pemerintah Malaysia telah melakukan beberapa upaya namun tidak berhasil membendung migrasi ilegal dan gagal pula dalam memberikan hak-hak bagi buruh migran. Malaysia menganggap buruh migran tanpa dokumen resmi sebagai kriminal dan melakukan penahanan, penawanan, dan deportasi secara rutin tanpa mempertimbangkan latar belakang korban.⁷⁰

Keberadaan TKW di luar negeri, sudah diupayakan untuk mendapatkan perlindungan dari berbagai pihak yang terkait, terutama dari pemerintah, terbukti dari ditingkatkannya pemberian informasi kepada masyarakat serta telah

⁷⁰ Lihat dalam *Perisai perempuan, Kesepakatan Perlindungan Perempuan, LBH APIK bekerjasama dengan Ford Foundation, West view Inc., 1983, hal. ix.*

dikeluarkannya instrumen peraturan perundang-undangan yang secara langsung maupun tidak langsung telah menekan terjadinya kasus pelanggaran HAM terhadap TKW Indonesia. Nasmun patut diakui bahwa walaupun sudah dilakukan peningkatan upaya pemberian informasi kepada calon pekerja yang merupakan kelompok masyarakat yang rentan terhadap segala bentuk pelanggaran yang merampas hak-haknya, seperti perdagangan orang, penyiksaan, informasi mengenai hak-hak mereka (seandainya menjadi korban) seperti hak untuk mendapatkan perlindungan dari Pemerintah Negara setempat dan perwakilan RI di luar negeri, namun masih banyak korban yang belum memahami layanan yang seharusnya dan sewajarnya mereka dapatkan dibandingkan dengan perlakuan Pemerintah setempat yang lebih cenderung menganggapnya sebagai kriminal, migran ilegal atau *undocumented migrant*. Adanya pelatihan kepada calon pekerja migran sebelum pemberangkatan yang dinilai tidak cukup memberikan informasi mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja migran dan berbagai masalah yang mungkin di tempat kerjanya nanti dan bagaimana melindungi diri mereka sendiri atau dimana bantuan dapat diperoleh, telah diupayakan untuk dipenuhi tidak saja oleh Pemerintah tetapi juga melalui kerjasama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat yang peduli akan nasib Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, adapun kegiatan-kegiatan yang pernah dilakukan antara lain sebagai berikut:⁷¹

1. Forum 182 Batam bekerjasama dengan berbagai LSM menerbitkan buku saku kecil yang berjudul “ *Panduan Informasi Untuk Melawan Praktek Prdagangan Manusia*” yang didesiminasikan kepada mereka yang pernah

⁷¹ Kementrian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, *Op.Cit.*

dibantu untuk disebarluaskan kepada rekan-rekannya agar jangan mengalami nasib yang sama dengannya. Tetapi seandainya menghadapi situasi yang rawanpun dapat diambil tindakan-tindakan penyelamatan seperlunya.

2. ICMC bekerjasama dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan. ACILS, dan USAID telah menerbitkan dan membagikan secara gratis komik *“Petualangan Wening dan Kawan-Kawan. Selalu Ada Jalan Pulang”* kepada kelompok masyarakat yang dinilai rentan terhadap perdagangan orang, seperti anak-anak sekolah, remaja perempuan di pedesaan, dan lain-lain. Diseminasi komik ini bekerjasama dengan jaringan LSM yang peduli TKI di seluruh Indonesia.

3. ACILS bekerjasama dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan mengeluarkan iklan layanan masyarakat yang ditempatkan pada kemasan makanan untuk program perbaikan gizi masyarakat yang berisikan pesan untuk memerangi perdagangan orang di beberapa tempat di Jawa Barat. Pemberian informasi kepada kelompok masyarakat yang rentan selain dilakukan secara langsung kepada target kelompok sasaran, juga dilakukan melalui aparat yang bertugas menangani korban perdagangan orang seperti aparat kepolisian, petugas shelter, petugas pendamping korban, pemerintah daerah serta dinas-dinas terkait melalui penyampaian selebaran dan poster yang dikeluarkan Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat yang didesiminasikan kepada dinas-dinas dan Pemerintah Daerah setiap kali melakukan sosialisai, advokasi, dan monitoring ke daerah.

4. Sosialisai dan advokasi ketentuan-ketentuan internasional yang berkaitan dengan perlakuan yang harus diberikan kepada korban perdagangan orang berkaitan dengan hak-hak mereka seperti tidak memperlakukan mereka sebagai kriminal, merahasiakan identitas korban, memberikan perlindungan dari ancaman pelaku perdagangan orang, memberikan bantuan pemulihan kesehatan dan atau trauma konseling serta hak-hak lainnya, juga diberikan secara lebih luas kepada aparat kepolisian dan kepada media massa agar dalam pemberitaan identitas korban dijaga dan dilindungi.
5. Pemerintah Republik Indonesia bekerjasama dengan *Focal Point* Kementerian Pemberdayaan Perempuan bekerjasama dengan ICMC pada 2004 telah menyiapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pemulangan Korban Perdagangan Orang dan menyusun modul-modul pendidikan dan pelatihan bagi para pengelola program sejak dari perwakilan RI di luar negeri sampai ke lembaga-lembaga terkait di dalam negeri termasuk LSM dan organisasi kemasyarakatan yang peduli akan hal ini. SOP ini dan berbagai panduan yang sudah ada sebelumnya akan terus disosialisasikan calon pekerja migran dan masyarakat umum sehingga mereka dapat mengetahui hak-haknya dan kepada aparat dapat bertindak sebagaimana mestinya dalam memperlakukan korban perdagangan orang. Upaya ini juga akan dilakukan kepada Pemerintah Negara tetangga dan Negara tujuan lainnya agar mereka bersedia memberikan perlindungan kepada korban perdagangan orang bekerjasama dengan perwakilan RI di Negara yang bersangkutan.

Selain itu, ada beberapa upaya peningkatan perlindungan terhadap TKI yang selama ini telah dilakukan oleh pemerintah, antara lain:⁷²

IV.7. 5 Perlindungan dengan Pendekatan Secara Politis

Memang apabila dikaitkan dengan hubungan internasional dan kebijakan politik pemerintah Indonesia, maka masalah penempatan dan perlindungan TKI luar negeri menyangkut juga hubungan antar Negara, maka sudah menjadi kewajiban untuk menyelenggarakan pelayanan yang terpadu dan maksimal, karena masalah penempatan dan perlindungan TKI tersebut langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia. Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di Negara tempat dia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di Negara tersebut, dengan kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah air, sehingga Pemerintah harus melakukan berbagai bentuk pendekatan dalam meningkatkan terjaminnya perlindungan TKI, yang salah satunya adalah dengan pendekatan politis. Pendekatan politis dilakukan oleh Pemerintah dengan nyata dengan melakukan dan membuat perjanjian kerjasama antar pemerintah atau *Government to Government* dari Negara penerima maupun Negara pengirim TKI, kerjasama *Government to NGO*, kerjasama dengan organisasi keagamaan dan kerjasama *Government to Privat* atau *Privat to Privat*.⁷³

Kerjasama *Government to Government* dari Negara penerima TKI, diupayakan dilakukan dengan bentuk *Memorandum of Understanding* (MoU),

⁷² Rahman, Fathur, *Mengahakimi TKI, Op.cit.*, hal 102

⁷³ A. Patra Zen, Daniel Hutagalung, (ed). *Panduan Bantuan Hukum Indonesia*, Publikasi kerjasama antara YLBHI, PSHK, AUSAID, IALDF, Sentralisme Production, hal.209.

arrangement atau perjanjian bilateral.⁷⁴ Hal demikian diupayakan karena apabila hubungan kerjasama *Government to Government* dengan Negara penerima tidak didasari dengan MoU, maka terbatas pada konvensi Wina 1963, yang mengharusksetiap perwakilan Negara asing untuk tetap menghormati kedaulatan dari otoritas Negara tuan rumah. Hal ini dapat dipastikan dapat menghambat pelaksanaan perlindungan yang dilakukan Indonesia di Negara penerima TKI yang bersangkutan.⁷⁵

Pemerintah Indonesia telah membuat MoU dengan beberapa Negara penerima TKI, seperti: MoU dengan kerjaan Jordania tentang penempatan TKI (Mei 2001), MoU RI dengan Korea Selatan tentang Penerimaan TKI sektor formal (Agustus 2004), atau MoU yang telah ditandatangani Indonesia dan Malaysia pada 10 Mei 2004 yang mengatur tentang penempatan TKI. Namun dari beberapa MoU tersebut masih menyisakan masalah yang tidak kunjung henti, sehingga haruslah dicari sebuah solusi yang cepat dan efektif. Karena kebijakan bilateral ini sebenarnya telah mengabaikan pelanggaran-pelanggaran seputar hak asasi perempuan terutama yang bekerja pada sektor pekerja rumah tangga. Substansi MoU tersebut sama sekali tidak berpihak pada TKW Indonesia yang bekerja di sektor pekerja rumah tangga. Sehingga Pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi membuat kebijakan bahwa sejak 25 juni 2009 pengiriman TKI sektor informal (pembantu rumah tangga) dihentikan sementara.

Kemudian, secara politis Pemerintah telah meninjau kembali MoU yang dibuat Pemerintah RI dan Malaysia tentang penempatan TKI dan pada 30 Mei 2011 telah ditandatangani MoU yang baru antara RI dan Malaysia tentang

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ *Ibid.*

penempatan TKI sektor informal. Hal tersebut dilakukan karena selama ini MoU sebelum perubahan terkesan lebih berpihak pada majikan di MALaysia, contohnya: pekerja tidak diperkenankan memegang paspor sendiri, tapi dipegang oleh majikan dan TKI hanya memegang paspor pengganti, sementara pihak polisi tidak mengakui paspor pengganti, sehingga TKI seringkali ditangkap dan dihukum.

Tabel 5. Perubahan MoU tentang Penempatan TKW Indonesia Sektor Pekerja Rumah Tangga antara Republik Indonesia dan Malaysia

No	Perihal	Tahun 2004	Tahun 2011
1	Kewajiban Paspor	Pengguna jasa menyimpan paspor PRT dan menyerahkan paspor ke perwakilan RI bila PRT melarikan diri atau meninggal (apendiks A paragraf A xii)	Paspor wajib disimpan TKI, dan paspor dapat disimpan pengguna (majikan) dengan seizin TKI untuk alasan keamanan. Paspor wajib dikembalikan kepada TKI setiap saat ketika diminta oleh yang bersangkutan (artikel 5 poin 5.6)
2	Cuti/Hari Libur	Pengguna jasa harus menyediakan waktu istirahat yang cukup bagi PRT (apendiks paragraf A, xvii)	TKI berhak mendapat 1 hari libur dalam seminggu. Bila TKI setuju bekerja pada hari libur, maka TKI wajib diupah secara proposional (artikel 5 poin 5.7)
3	<i>Cost Structure</i>	Biaya yang dibayarkan pengguna (majikan) sebesar RM2.415. Biaya yang dibayarkan oleh PRT: Rp3.070.000	Biaya yang dibayarkan pengguna (majikan) menjadi RM2.711 atau sebesar Rp7.592.00. Biaya yang dibayarkan oleh PRT: Rp5.040.000 atau RM1800
4	Gaji/Upah	Gaji berkisar RM350-400 atau sebesar Rp1.035665-1.183.617	Gaji berkisar RM600 -800 atau sebesar Rp1.775.426-2.367.234
5	<i>Joint Task Force</i>	Belum ada Joint Task Force Indonesia-Malaysia	Telah dibentuk Joint Task Force Indonesia-Malaysia untuk mengawasi pelaksanaan amandemen MoU. Tugas dari Joint Task Force berdasarkan

			<p>paparan Menteri Tenaga Kerja pada Rapat Kerja dengan Komisi IX DPR RI tanggal 25 Januari 2012 dengan tugas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memverifikasi dokumen calon TKI dalam proses pemberangkatan (paspor, perjanjian kerja, sertifikat kesehatan dan psikologi, sertifikat uji kompetensi, izin/visa kerja, biaya penempatan). - Memantau proses pemberangkatan dan pemulangan TKI, meliputi proses rekrutmen, pelatihan, uji kompetensi, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, pemberangkatan, dan pemulangan. - Memantau, membina, dan mengawasi kinerja lembaga penempatan TKI. - Memberikan fasilitasi/bantuan penyelesaian kasus kepada TKI. - Memfasilitasi penyelesaian perselisihan kerja. - Memastikan kurikulum pelatihan dilaksanakan sesuai ketentuan, seperti keterampilan teknis, kemampuan bahasa, pemahaman tentang adat-istiadat, serta peraturan perundangan di Malaysia.
6	Mekanisme Pembayaran Gaji/Upah	Pembayaran gaji tidak melalui perbankan.	Pembayaran gaji melalui perbankan

Sumber : Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI)

IV.7.6. Pembentukan Badan Nasional dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia(BNP2TKI)

Dalam upaya mengoptimalkan perlindungan TKI di luar negeri yang lebih terpadu, Pemerintah membentuk suatu badan yang bersifat nasional yang bertugas untuk melindungi TKI di luar negeri. Sebagai lembaga Pemerintah non departemen yang berkedudukan di Ibukota Negara yaitu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI,⁷⁶ yang berfungsi melaksanakan kebijakan penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri secara terkoordinir dan terintegrasi, dengan beberapa tugas sebagai berikut:⁷⁷

- 1) Melaksanakan penempatan TKI atas dasar perjanjian tertulis antara Pemerintah RI dengan Pemerintah Negara pengguna, atau pengguna berbadan hukum di Negara tujuan.
- 2) Memberikan pelayanan , mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan, penyelesaian masalah, sumber-sumber pembiayaan, pemberangkatan hingga pemulangan, peningkatan kualitas TKI, informasi, peningkatan kualitas pelaksana penempatan TKI, dan peningkatana kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan penempatan TKI, BNP2TKI membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI di Ibukota Propinsi dan/atau tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu. Balai

⁷⁶ Lihat Pasal 95 Undang-Undang Nomor 39 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

⁷⁷ *Ibid.* Lihat pasal 96.

tersebut bertugas memberikan kemudahan pelayanan seluruh proses dokumen penempatan TKI, dan bertanggungjawab kepada Kepala BNP2TKI.⁷⁸

IV.7.7. Pemberian Bantuan Kemanusiaan

Perlindungan dalam bentuk kemanusiaan ini diberikan kepada TKI yang sedang menjalani proses peradilan di Negara setempat, dikarenakan adanya tuduhan telah melakukan tindak pidana. Perlindungan semacam ini biasanya dilakukan dengan bentuk kunjungan secara periodic dan pemantauan, serta memberikan dorongan moril kepada TKI yang sedang mengalami masalah. Bantuan lainnya adalah pemenuhan kebutuhan pokoksehari-hari selama proses peradilan, menyediakan rohaniawan dan memberikan layanan kesehatan/psiko sosial, serta membantu kepulangan TKI ke tanah air.⁷⁹

Misalnya pada tahun 2004, ketika Pemerintah Malaysia membuat kebijakan memulangkan orang pendatang, termasuk juga TKI yang tidak berdokumen, maka Pemerintah RI mengalokasikan anggaran sebesar Rp. 26,8 Milyar untuk memberikan layanan kepada TKI bermasalah, terutama TKI yang memanfaatkan masa amnesty untuk pulang ke Indonesia. Mengingat sebagian besar TKI amnesty mampu membiayai pemulangan mereka dan keluarganya sampai ke daerah asal masing-masing, maka penggunaan dana tersebut hanya dikeluarkan untuk hal-hal yang bersifat penting yang berkaitan dengan masalah kemanusiaan. Kepada TKI amnesty yang tidak mampu atau menemui hambatan dalam perjalanan, dapat diberikan bantuan sesuai dengan tingkat permasalahannya meliputi layanan kesehatan, transportasi,

⁷⁸ *Ibid.* Lihat Pasal 98.

⁷⁹ A. Patra M. Zen, Daniel Hutagalung, *Op.Cit.* hal 210.

penampungan, pemakaman, dan pengawalan kepolisian jika diperlukan. Pada saat itu, Pemerintah Pusat membantu biaya pemulangan dari *entry point* ke Ibukota Propinsi asal, sedang dari ibukota propinsi asal sampai ke kabupaten/kota sampai ke kelurahan/desa asalnya menjadi tanggungjawab pemerintah daerah yang bersangkutan.

IV.7.8. Pemberian Bantuan Hukum

Selama ini bantuan hukum yang diberikan kepada TKI antara lain:

- a. Pendampingan;
- b. Konsultasi mengenai hukum yang berlaku di Negara setempat;
- c. Bertindak sebagai mediator dalam menyelesaikan perselisihan antara TKI dan pengusaha;
- d. Menyediakan pengacara baik bersifat *pro bono* maupun *free paying*.



V. PENUTUP

V.1. Simpulan

1. Secara normatif konsep kebijakan perlindungan hak konstitusional warga Negara Indonesia yang bekerja di luar negeri diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri. Namun berdasarkan kenyataannya, bahwa perlindungan seolah-olah tidak berjalan efektif. Hal tersebut dikarenakan bahwa pelaksanaan perlindungan dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri tersebut hanya terdiri dari 8(delapan) pasal, ditambah lagi dengan rumusan-rumusan pasal yang tidak jelas sehingga menimbulkan dampak terhadap pengaturan-pengaturan yang tidak jelas dalam peraturan-peraturan di bawahnya. Sehingga dirasa sangat tidak cukup untuk melindungi hak konstitusional tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Meskipun dalam pasal 77 ayat (2) disebutkan ;” *Perlindungan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan*”, namun dalam pasal-pasal berikutnya (pasal 78 sampai 84) semuanya hanya bermakna perlindungan selama masa penempatan di Negara tujuan. Padahal, jika berbicara tentang perlindungan seharusnya tidak hanya mengatur di saat

TKI sudah sampai di Negara tujuan, melainkan mulai dari pra pemberangkatan pun seharusnya sudah ada pengaturan yang jelas (diatur dengan tegas oleh peraturan setingkat undang-undang) dan juga harus diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan terjaminnya TKI dari perbuatan yang dapat menyiksa dan merampas hak-haknya sebagai manusi dan sebagai warga Negara Indonesia yang dilindungi dalam konstitusi dan melalui undang-undang.

2. TKI adalah bagian dari unsur Negara, yang walaupun mereka untuk sementara harus pergi ke luar negeri harus tetap mendapatkan hak-haknya sebagai warga Negara seperti yang diatur dalam konstitusi. Mereka merelakan dirinya jauh dari sanak saudaranya dengan harapan untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik dibandingkan di Indonesia. Hak yang paling dibutuhkan oleh TKI terlebih lagi Tenaga Kerja Wanita Indonesia adalah mendapatkan perlindungan hukum dan perlindungan sosial selama proses pemberangkatan sampai mereka kembali lagi ke tanah air. TKI haruslah mendapatkan perlindungan dari Negara melalui Pemerintah dengan bentuk perlindungan yang diatur dengan hukum.

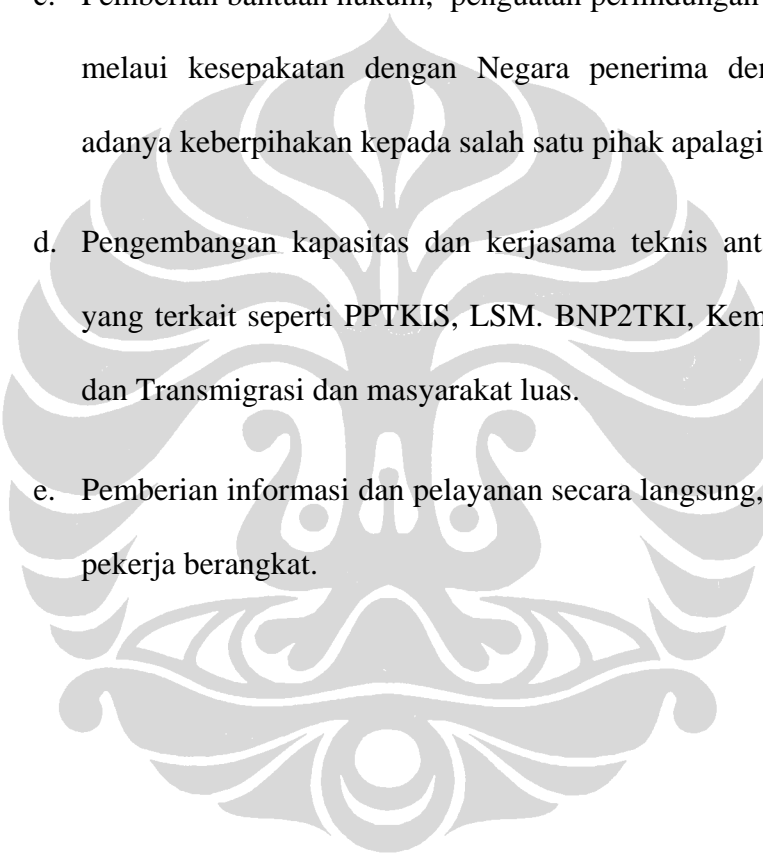
Fakta yang terjadi dalam perlindungan TKI di luar negeri menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang didapatkan TKI selama proses pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan masihlah sangat jauh dari sempurna. Munculnya kasus-kasus penganiayaan, penyiksaan, pemerkosaan dan tidak adanya pengawalan proses perlindungan bagi TKI khususnya TKW Indonesia yang bekerja di sektor pekerja rumah tangga seperti halnya di Malaysia merupakan indikasi betapa buruknya jaminan

terlaksananya perlindungan hak konstitusional warga Negara di luar negeri.

3. Dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab XA tentang Hak Asasi Manusia, pada dasarnya telah dicantumkan hak-hak yang dimiliki oleh setiap orang atau warga Negara. Pada pasal 28 I ayat (2) ditetapkan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan dari tindakan diskriminatif itu. Disebutkan pula dalam Pasal 28 I ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa Negara terutama Pemerintah bertanggungjawab memberikan perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia. Hak konstitusional sebagai hak yang dimiliki oleh setiap warga Negara bersifat umum, hak-hak tersebut mungkin saja dilanggar tetapi tidak dapat dihapuskan. Dari permasalahan permasalahan yang dihadapi TKW Indonesia di luar negeri khususnya Malaysia, maka harus dilakukan upaya peningkatan perlindungan pelaksanaan hak konstitusional warga negara Indonesia melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah secara tegas harus fokus untuk menjamin TKW Indonesia bebas dari segala bentuk pelanggaran HAM yang selama ini sudah di luar batas-batas yang manusiawi.

V.2. Saran

Peningkatan upaya-upaya perlindungan terhadap TKI khususnya TKW Indonesia yang bekerja di luar negeri dapat dilakukan dengan upaya-upaya sebagai berikut:

- 
- a. Penguatan perlindungan hukum melalui perubahan-perubahan pengaturan tentang perlindungan TKI yang lebih terinci, tepat sasaran, dan efektif.
 - b. Pengembangan pemahaman terhadap situasi buruh migran khususnya wanita melalui analisa kebijakan, perbandingan kebijakan studi, dan kompilasi data.
 - c. Pemberian bantuan hukum, penguatan perlindungan hukum dan kebijakan melalui kesepakatan dengan Negara penerima dengan adil dan tanpa adanya keberpihakan kepada salah satu pihak apalagi kepada majikan.
 - d. Pengembangan kapasitas dan kerjasama teknis antara lembaga-lembaga yang terkait seperti PPTKIS, LSM, BNP2TKI, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan masyarakat luas.
 - e. Pemberian informasi dan pelayanan secara langsung, sebelum dan sesudah pekerja berangkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdul Haris, *Gelombang Migrasi dan Konflik Kepentingan Regional dari Perbudakan ke Perdagangan Manusia*, Yogyakarta, LESFI, 2002.
- Alan Gilbert, *Urbanisasi dari Kemiskinan di Dunia Ketiga*, Tiara Wacana Yogyakarta, 1996.
- Amir Santoso dan Riza Sahbudi, *Politik Kebijakan dan Pembangunan*, AIPI-Dian Lestari Grafika, Jakarta, 1993.
- A. Patra M. Zen, Daniel Hutagalung, (ed)., *Panduan Bantuan Hukum Indonesia*, Publikasi kerjasama antara YLBH, PSHK, AusAID, IALDF, Sentralisme Production, Jakarta, 2006
- Azhary, *Negara Hukum Indonesia*, Jakarta, UI-Press, 1995.
- Brian Thompson, *Text Book on Constitutional and Administrative Law*, Edisi ke-3, London; Blackstone Press ltd., 1997.
- Bivitri Susanti (ed)., *Hukum Responsif Pilihan di Masa Transisi*, HuMa, Jakarta, 2006.
- C. De Rover, *To serve and to Protect acuan Universal Penegakan HAM*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2000.
- Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum – Apa Dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia, Jakarta, 2006.

Endang Daroeni Asdi dan Sri Soeprpto Wirodiningrat, Laporan Penelitian: *Sumbangan Cerita Wayang Kepada Pendidikan Moral*, Fak. Filsafat Universitas Gajah Mada, Proyek PPPT UGM, tahun 1980/1981.

Esmi Warasih P, *Fungsi Hukum dalam Penyusunan Peraturan Perundangan Yang Demokratis, dalam Sirajuddi, dkk, Legislatif Drafting, Pelembagaan Metode Partisipatif dalam Pembentukan Perundang-Undangan*, MCW dan YAPPIKA-Aliansi Masyarakat Sipil Untuk Demokrasi, Jakarta. 2007.

Notonagoro, *Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (Pokok Kaidah Fundamental Negara Indonesia) dalam Pancasila Dasar Falsafah Negara*, Cetakan Keempat, Jakarta: Pantjuran Tudjuh, tanpa tahun.

Fathor Rahman, *Transformasi Nilai-Nilai Hukum Pidana Islam tentang Pencurian Terhadap Pembaharuan Hukum Pidana Indonesia*, Tesis, Laporan Tugas Akhir Program Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, 2009.

Fauzin, *Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) Pekerja Rumah Tangga (PRT) Migran Perempuan Indonesia di Malaysia*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Franz Magnis-Suseno, *Filsafat Sebagai Ilmu Kritis*, Jakarta; Kanisius, 1992.

Gidens, *Central Problem in Social Theory*, Berkeley, Los Angeles: University of California Press, 1983.

Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, translated by: Anders Wedberg, New York: Russell & Russell, 1961.

- Hans Kelsen, *Pure Theory of Law*, Translation From the Second (Revised and Enlarged) German Edition, Translated by: Max Knight, Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press, 1967.
- Imam Syaukani dan A Ahsin Tohari, *Dasar-Dasar Politik Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Iswandiman, Zaenal Abidin, dan Oki Seto, *TKI Penyumbang Devisa Mencerdaskan Bangsa, Buku Pedoman dan Panduan Untuk TKI*, Kasih Abadi, Jakarta, 2005.
- Jimly Assiddiqie, *Ideologi, Pancasila, Dan Konstitusi, Mahkamah Konstitusi, Republik Indonesia*.
- J.J.H. Bruggink, *Refleksi tentang Hukum*, terjemahan B. Arief Sidharta, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996.
- Kusumah, *Perspektif, Teori dan Kebijaksanaan Hukum*, Rajawali, Jakarta, 1986.
- Lawrence M. Friedmen, *American Law an Introduction, Hukum Amerika Sebuah Pengantar*, (tjm) Wushnu Batulis, Tatanusa, Jakarta, 2005.
- Lawrence M. Friedmen, *The Legal Sistem. A. Social Science Perspective*. New York, Russel Sage foundation.
- Mahsun Fuad, *Hukum Islam Indonesia, dari Nalar Partisipatoris Hingga Emansipatoris*, LKiS, Jokjakarta, 2005.
- Maruli Tobing dan kawan-kawan, *Perjalanan Nasib TKI-TKW, Antara Rantai Kemiskinan dan Nasib Perempuan*, Gramedia, Jakarta, 1990.
- Mas Achmad Santoso (ed)., *Bantuan Hukum Akses Masyarakat Marginal Terhadap Keadilan*, LBH, Jakarta, 2007.
- Miriam Boediharjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Cet ke XI Gramedia, Jakarta, 1998.

Mohammad Farid, (ed)., *Perisai Perempuan, Kesepakatan International Untuk Perlindungan Perempuan*, LBH APIK Bekerjasama dengan Ford Foundation, Westview Press Inc., 1983.

Muchtar Lubis. (Penyunting), *Demokrasi Klasik dan Modern*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 1994

Muslan Abdurrahman, *Ketidakpatuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*, UMM Press, Malang, 2006.

Umu Hilmy, *Dampak Krisis Ekonomi Terhadap Ketenagakerjaan di Jawa Timur*, laporan Penelitian, PPIS-Universitas Brawijaya, 2003.

O. Hood Phillips, *Constitutional and Administrative Law*, 7th ed., London: Sweet and Maxwell, 1987.

Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesadaran Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Makalah :

Soedarto, *Perkembangan Ilmu Hukum dan Politik Hukum*, Hukum dan Keadilan No. 5 Tahun ke-VII, Januari- Februari, 1979.

Solly Lubis, Makalah Lepas, *Pembangunan Hukum Nasional-Tema: Penegakan Hukum dalam Era Pembangunan*, diselenggarakan oleh BPHN-Depkeh dan HAM RI. Denpasar 14-18 Juli 2003.

Trisakti Rahim, *Laporan analisis Permasalahan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri*, SEKNAS KOPBUMI.

Jurnal dan Majalah

Jurnal Arena Hukum, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, 1999

Jurnal Arena Hukum, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2004.

Jurnal Human Right Watc Vol. 16. No.9 (C)

Majalah Kontan, Minggu ke-3, Juli 2009

Koran:

Jawa Pos, Edisi 15/03/2007.

Kompas, Edisi 12/02/2005.

Kompas, Edisi 15/06/2009.

Peraturan Perundang-Undangan:

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 104
Tahun 2002.

TAP MPR No. XVII/1998 tentang HAM.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan
Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Konvensi:

International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers
and Members of Their Families.

International Convention on The Elimination of All Form of Discrimination
Against Women.

Konvensi Internasional PBB tahun 1990 tentang Perlindungan Tenaga Kerja ke
Luar Negeri.

Konvensi Hak Sipil dan Politik Tahun 1996.

Konvensi Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya Tahun 1966.

Konvensi ILO No. 95 Tahun 1949 tentang Perlindungan Upah.

Konvensi ILO No. 97 tahun 1949 tentang Migrasi Bekerja

Konvensi ILO No. 181 Tahun 1987 tentang Agen Pekerjaan Swasta.

Memorandum of Understanding antara Malaysia dan Indonesia yang
ditandatangani pada 30 Mei 2011 yang mengatur Penempatan dan
Perlindungan TKW Indonesia di Malaysia.

The Universal Declaration of Human Right Tahun 1948.