

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Konseptual

1. Pengertian Perlindungan Hukum

1.1 Pengertian Perlindungan Hukum secara umum

Perlindungan Hukum memiliki makna perlindungan yang dalam, adapun yang dimaksud dalam perlindungan hukum tersebut adalah:⁹

1. Perlindungan atas harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap

Hak Asasi Manusia berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan yang dipunyai oleh subjek hukum baik perorangan maupun badan hukum. Berbagai macam jalan hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk melindungi secara pikiran maupun fisik dari gangguan atau ancaman dari pihak manapun.

2. Gabungan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Ada dua bentuk perlindungan hukum yaitu:¹⁰

a) Perlindungan hukum preventif memiliki makna perlindungan hukum yang berguna untuk mencegah terjadinya konflik atau

⁹ Umu Hilmy, Urgensi perubahan UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan pekerja Indonesia di luar negeri, RPD antara pakar dengan panja pekerja Indonesia Komisi IX tanggal 16 desember 2010, hal 8-9

¹⁰ “ Perlindungan Hukum”, <https://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html> , di unduh pada tanggal 09 Maret 2018.

sengketa antara pemerintah dengan rakyat. Perlindungan ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada hukum untuk mengajukan keberatan. (inspraak) atau pendapatnya sebelum keputusan yang diambil oleh pemerintah mendapat bentuk yang definitif.

- b) Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan konflik atau sengketa penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum serta peradilan administrasi di Indonesia.

Prinsip perlindungan hukum terhadap sikap pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.

Bentuk perlindungan hukum preventif merupakan bentuk perlindungan yang paling tepat, namun harus dilengkapi dengan substansi untuk mendukung perlindungan tersebut. Substansi yang harus ada dalam suatu peraturan untuk merealisasikan perlindungan ini adalah:¹¹

1. Mengatur pasal – pasal mengenai hak yang dijamin di dalam undang – undang (UU), secara eksplisit dan jelas.
2. Memberitahukan persyaratan kepada subjek hukum yang mendapatkan hal tersebut secara spesifik dan detail.
3. Mencantumkan pihak yang wajib memenuhi hak yang dijamin.

¹¹ Suchita Manajit, Mai Thi Thanh Nga na , “ migrant workers rights to social protection in ASEAN, Friedrich-Ebert-stiftung, Office for regional cooperation in Asia , 2011 page 37-38.

4. Memberikan sanksi bagi pihak yang wajib memenuhi hak, tetapi tidak dilaksanakan.
5. Mengatur prosedur untuk memperoleh hak.
6. Mendirikan suatu lembaga sebagai tempat mengajukan keberatan ketika haknya tidak terpenuhi.

1.2 Pengertian Perlindungan Hukum secara Khusus

Pengertian Perlindungan Hukum secara Umum yang akan penulis uraikan adalah terkait dari ruang lingkup judul penulis dalam penulisan Karya Ilmiah ini, dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA (TKW) INDONESIA YANG BEKERJA DI MALAYSIA”** perlindungan yang di maksud mencakup banyak hal , di karenakan kasus TKW Indonesia yang bekerja di Malaysia bukan hanya datang dari kasus kekerasan saja, melainkan juga dari; TKW Indonesia yang bekerja tidak di gaji oleh majikan, TKW Indonesia yang passport nya di tahan oleh Majikannya, hingga kasus perdagangan manusia atau kerap disebut *Human Trafficking*, dan kasus – kasus lain yang menimpa TKW Indonesia yang bekerja di negri Jiran tersebut.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja Indonesia dapat dikatakan merupakan suatu pekerjaan yang baik dan dapat membantu mengurangi angka pengangguran di negara Indonesia. Pertumbuhan penduduk yang

tinggi, persebaran penduduk yang tidak merata dan kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan dan tingginya upah serta fasilitas yang dijanjikan menyebabkan munculnya migrasi tenaga kerja, yang selanjutnya para pekerja ini disebut pekerja migran. Di Indonesia, migrasi selalu meningkat dari 1960an hingga sekarang. Tenaga kerja dari Indonesia mencari nafkah di luar negeri meninggalkan keluarga dan tempat asalnya di Indonesia dikarenakan minimnya peluang kerja, kemiskinan, dan perbedaan upah di Indonesia dengan negara tujuan.

Sebagian besar gender yang menjadi Tenaga Kerja Indonesia adalah wanita, hal ini menjadi penyebab dari semakin tingginya angka kebutuhan tenaga kerja sektor domestik dan industri manufaktur. Ini sering disebut sebagai feminisasi Tenaga Kerja Indonesia, dan telah menarik perhatian para ilmuwan dan pembuat kebijakan belakangan ini. TKI wanita wajib diberikan perhatian yang lebih khusus dibanding pekerja migran laki laki. Mayoritas TKI wanita bekerja sebagai penata laksana rumah tangga, *baby sitter* dan pengasuh orang Lanjut Usia. Penata laksana rumah tangga sering tidak menjadi bagian dalam undang-undang tenaga kerja di negara tujuan karena pekerjaan dilakukan di tempat tinggal pengusaha atau pihak yang mempekerjakan TKW, hal ini membuat pihak yang memiliki wewenang untuk mengawasi. Serta tempat yang mereka tinggal juga jauh dari keramaian sehingga apabila terjadi sesuatu para pekerja akan susah meminta pertolongan. Hal ini mengakibatkan kondisi mereka

rentan terhadap eksploitasi praktek ketenagakerjaan, kekerasan fisik dan mental, dan penahanan gaji mereka. Ekonomi menjadi faktor utama bagi kebanyakan TKI berangkat ke luar negeri untuk memperbaiki status ekonomi mereka sendiri dan keluarganya. Jumlah pengangguran yang tinggi dan minimnya lapangan pekerjaan di Indonesia mendorong orang-orang untuk mencari kerja di luar daerah asal mereka dan banyak yang memilih untuk berangkat ke luar negeri setelah mengetahui adanya pekerjaan dari agen perekrutan dan jaringan kerja sosial dengan tawaran gaji yang lebih tinggi seperti di Malaysia, Hong Kong SAR, Kuwait, Singapura dan Arab. Migrasi tenaga kerja dari Indonesia digolongkan sebagai migrasi sementara.

TKI sendiri dibagi menjadi dua kategori yaitu, TKI formal dan TKI informal.¹² TKI formal bekerja di perusahaan, di perkantoran atau perindustrian. Contohnya menjadi operator produksi di pabrik, teknisi, engineer, pekerja kantor, dsb. Sedang TKI informal, bekerja di bidang informal, seperti menjadi penata laksana rumah tangga (PLRT), buruh bangunan, baby sitter, dll. TKW masuk dalam salah satu TKI informal, yaitu pekerja wanita yang bekerja sebagai PLRT. Mayoritas TKW dipekerjakan di bagian pelayanan. Sektor domestik sering tidak dicakup oleh Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Hubungan Industri di negara tujuan. Hal ini yang menyebabkan

¹² “ Tolong bedakan antara TKI dan TKW”,<http://www.cahayainspirasi.com/2015/04/tolong-bedakan-antara-tki-dan-tkw.html>, di unduh pada tanggal 10 April 2018.

kelompok TKW dalam posisi rentan eksploitasi. Situasi ini diperburuk dengan jenis okupasi domestik yang sifatnya individu karena berada dan bekerja di rumah majikan sehingga mempersulit pelaksanaan dan pengawasan UU Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, perspektif jender sangat penting untuk diikuti-sertakan dalam diskusi tentang migrasi tenaga kerja, meliputi berbagai macam pengalaman yang berbeda-beda dan perlindungan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja laki-laki maupun perempuan dan juga keluarga mereka yang ditinggalkan. Pengumpulan data dan kebijakan yang dilakukan juga sangat penting untuk melakukan pendekatan yang sama.

2.1. Faktor-Faktor yang melatarbelakangi seseorang untuk bekerja ke Luar Negeri

Faktor-faktor yang mendorong seseorang menjadi Tenaga Kerja Indonesia(TKI) menurut:¹³

- a.) Yunitasari (2011), faktor-faktor yang menyebabkan seseorang untuk bekerja ke Luar Negeri yaitu: minimnya lapangan pekerjaan di dalam negeri, dan banyak nya pengangguran serta latar belakang keluarga yang tidak mampu menjadi faktor utama masyarakat Indonesia untuk mencari pekerjaan di Luar negeri.

¹³ Rizqi Mazid, “ Tinjauan pustaka BAB 2 Gambaranm umum TKI”, <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/153/jtptunimus-gdl-rizqimazid-7645-3-babii.pdf>, diunduh pada tanggal 10 April 2018.

b.) Vadlun (2010), faktor pemicu perempuan migran ke luar negeri

antara lain: kebutuhan ekonomi untuk kelangsungan hidup keluarga dengan anggapan adanya upah yang tinggi karena dorongan

untuk kelangsungan keluarga sehingga berminat untuk mendapatkan uang yang banyak.

c.) Kurniawan (2010), latar belakang wanita

mencari nafkah hingga ke luar negeri yaitu:

kesusahan ekonomi, sedikitnya lapangan pekerjaan di dalam negeri, upah yang kecil di dalam negeri

dan upah yang besar di luar negeri. Maka dari

beberapa opini diatas dapat di ambil kesimpulan

bahwa faktor-faktor yang melatarbelakangi

perempuan untuk mencari kerja di Luar Negeri

adalah:

I Tuntutan Ekonomi yang semakin tinggi

II Minimnya lapangan pekerjaan di dalam negeri

III Gaji atau upah yang tinggi

IV Meningkatkan kesejahteraan keluarga

V Untuk mendapatkan pengalaman dan ilmu baru.

VI Untuk tabungan masa depan bagi yang sudah berkeluarga.

3. Pengertian dan jenis Tindakan Kekerasan

Kekerasan dapat diartikan sebagai tindakan yang menyimpang yang dapat berdampak menyakiti orang lain. Kekerasan memiliki makna yang sama terhadap penganiayaan, diman perbuatan yang di lakukan dalam keadaan sadar yang tujuannya memberikan luka pada fisik ataupun batin. Kekerasan dapat terjadi dalam dua bentuk, yaitu kekerasan fisik yang mengakibatkan kematian, dan kekerasan psikis yang tidak berakibat pada fisik korban, namun berakibat pada timbulnya trauma berkepanjangan pada diri korban¹⁴.

Menurut penjelasan pasal 351 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana penganiayaan atau tindak kekerasan adalah¹⁵:

- 1.) Setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja untuk merugikan kesehatan orang lain.
- 2.) Setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja untuk memberikan penderitaan pada orang lain.

Berdasarkan penggolongannya bentuk kekerasan terbagi lagi ke dalam tiga golongan, yaitu¹⁶:

¹⁴ Soejono Sukanto, Kriminologi (Pengantar Sebab-sebab kejahatan), Politea, Bandung, 1987, hlm.125

¹⁵ KUHP pasal 351

¹⁶ Johan Galtung, Kekuasaan dan Kekerasan, Kanisius, Yogyakarta, 1992, hlm.62

a.) Kekerasan Fisik

Kekerasan fisik mudah diidentifikasi, kategori kekerasan jenis ini seperti melempar, menendang, memukul/menampar, mencekik, mendorong, mengigit, membenturkan, mengancam dengan benda tajam dan sebagainya. Orang yang menjadi korban kekerasan dapat terlihat langsung pada tubuh seperti luka memar, berdarah, patah tulang, pingsan dan bentuk lain yang kondisinya lebih berat. Kekerasan nyata yang dapat dilihat, dirasakan oleh tubuh. Wujud kekerasan fisik berupa penghilangan kesehatan atau kemampuan normal tubuh, sampai pada penghilangan nyawa seseorang.

b.) Kekerasan Psikis

Kekerasan jenis ini sedikit lebih sulit untuk dikenali, dampak yang korban alami tidak memberikan bekas yang kongkrit. Dampak kekerasan ini akan berpengaruh pada situasi perasaan yang tidak aman dan nyaman, menurunnya harga diri serta martabat korban. Bentuk nyata kekerasan psikis adalah penggunaan kata-kata kasar, penyalahgunaan kepercayaan, mempermalukan orang di depan orang lain atau di depan umum, melontarkan ancaman dengan kata-kata dan sebagainya. Akibat adanya perilaku tersebut biasanya korban akan merasa rendah diri, minder, merasa tidak berharga, dan lemah dalam membuat keputusan. Kekerasan yang memiliki sasaran pada rohani atau jiwa sehingga dapat mengurangi bahkan menghilangkan

kemampuan normal jiwa. Contoh: kebohongan, indoktrinasi, ancaman, dan tekanan.

c.) Kekerasan seksual

Kekerasan yang berupa perlakuan tidak senonoh dari orang lain, kegiatan yang menjurus pada pornografi, perkataan-perkataan porno, dan melibatkan anak dalam proses prostitusi dan lain sebagainya. Termasuk dalam kategori ini adalah segala tindakan yang muncul dalam bentuk paksaan atau mengancam untuk melakukan hubungan seksual, melakukan penyiksaan atau bertindak sadis serta meninggalkan termasuk mereka yang tergolong masih berusia anak-anak. Setelah melakukan hubungan seksual segala perilaku yang mengarah pada tindakan pelecehan seksual terhadap anak-anak baik di sekolah, di dalam keluarga, maupun lingkungan sekitar tempat tinggal anak termasuk dalam kategori kekerasan ini.

B. Landasan Yuridis

1. Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya

Indonesia telah meratifikasi konvensi internasional tentang perlindungan hak semua buruh migran dan anggota keluarganya atau biasa yang disebut konvensi migran 1990 yang di deklarasikan di New York, Amerika Serikat, dan disahkan melalui resolusi PBB 45/158 pada tanggal 18 Desember tahun 1990. Konvensi ini

merupakan sebuah konvensi yang berpusat tinggi akan perlindungan hak buruh migran beserta keluarganya¹⁷

Tabel 2.1 Negara – Negara yang meratifikasi Konvensi Migran tahun 1990.

Negara	Ratifikasi konvensi 1990
Albania	05 Juni 2007
Algeria	21 April 2005
Argentina	23 Februari 2007
Azerbaijan	11 Januari 1999
Belize	14 November 2001
Bolivia	12 Oktober 2000
Bosnia & Herzegovina	13 Desember 1996
Burkina Faso	26 November 2003
Cape Verde	16 September 1997
Chile	21 Maret 2005
Colombia	24 Mei 1995
Ecuador	06 Februari 2002
El Salvador	14Maret 2003
Egypt	19 Februari 1993
Ghana	08 September 2000

¹⁷“ Konvensi internasional tentang Perlindungan Hak semua Buruh dan Anggota keluarganya”, file:///C:/Users/hp/Downloads/UNconventionBahasaIndonesia_034f76.pdf , diunduh pada tanggal 10 April 2018

Guatemala	11 Agustus 2005
Guinea	02 Mei 2012
Honduras	11 Agustus 2005
Indonesia	02 Mei 2012
Jamaica	25 September 2008
Kyrgyz Republic	29 September 2003
Lesotho	16 September 2005
Libyan Arab Jamarihiriya	18 Juni 2004
Mali	06 Juni 2003
Mauritania	22 Januari 2007
Mexico	08 Maret 1999
Morocco	21 Juni 1993
Nicaraguna	26 Oktober 2005
Niger	19 Maret 2009
Paraguay	23 September 2008
Peru	14 September 2005
Philippines	05 Juli 1995
Rwanda	15 Desember 2008
Senegal	09 Juni 1999
Seychelles	15 Desember 1994
Sri Lanka	11 Maret 1996
Syria	02 Juni 2005

Tajikistan	08 Januari 2002
Timor Leste	30 Januari 2004
Turkey	27 September 2004
Uganda	14 November 1995
Uruguay	15 Februari 2001

Sumber: Petunjuk Ratifikasi Konvensi Migran 1990

Konvensi Migran 1990 mempunyai arti penting yang ditekankan dalam sepuluh poin sebagai berikut:

- I. Konvensi ini mencoba membangun standar minimum perlindungan buruh migran beserta anggota keluarga terkait hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya, selain itu konvensi tersebut juga menghimbau agar Negara semakin menyelaraskan undang-undang dengan standar universal dalam konvensi ini.
- II. Konvensi menyatakan pandangan mereka buruh migran bukan sebagai barang ekonomi melainkan sebagai manusia yang juga memiliki hak asasi manusia.
- III. Konvensi membenarkan banyaknya peran yang dilakukan oleh buruh migran dari segi ekonomi maupun sosial masyarakat sehingga mereka harus diberikan perlindungan hukum dan pengakuan dari Negara asal mereka.
- IV. Konvensi ini mengakui masih banyak nasib buruh migran yang tidak beruntung dan kerap menjadi korban kekerasan sehingga

diperlukan perlindungan yang baik dan efisien untuk mengubah nasib mereka lebih baik.

V. Konvensi tersebut dianggap sangat tepat untuk melindungi nasib buruh migran dan anggota keluarganya yang bekerja di luar Negara asalnya, mengingat adanya kewajiban dan tanggung jawab untuk Negara pengirim dan Negara penerima maupun Negara transit.

VI. Konvensi tersebut bersifat inklusif bagi migran berdokumen dan migran tidak berdokumen sehingga konvensi ini mampu menjaga hak hak seluruh buruh migran tanpa memandang status hukum yang dimiliki dan konvensi ini juga tetap menghimbau agar buruh migran tetap mematuhi prosedur yang ada dengan melengkapi dokumen- dokumen yang diperlukan.

VII. Konvensi ini berpegang teguh terhadap prinsip diskriminatif sehingga seluruh buruh berhak mendapatkan perlakuan dan fasilitas yang sama dengan warga lokal.

VIII. Konvensi tersebut memberikan satu arti buruh migran dengan ruang lingkup yang luas dan merujuk semua buruh migran baik laki-laki, perempuan, yang akan, sedang, maupun telah menjalani aktivitas di negara penempatan yang disepakati secara universal.

IX. Konvensi ini berupaya menghindari dan menghilangkan eksploitasi terhadap semua buruh migran dan anggota keluarganya dalam seluruh proses migrasi dan konvensi migran ini berupaya

untuk mengakhiri para pihak yang mempekerjakan buruh migran yang tidak memiliki dokumen atau illegal.

X. Konvensi ini memiliki upaya membentuk Komite Perlindungan Hak-hak seluruh buruh migran dan anggota keluarganya.

Pada intinya konvensi ini membahas proteksi yang akan di berikan kepada buruh migran dan keluarganya serta pemenuhan atas hak – hak yang harus mereka terima. Konvensi ini secara rinci menetapkan hak – hak yang terdapat di dalam standar Hak Asasi Manusia Internasional (Deklarasi Universal hak Asasi Manusia dan Konvenan Internasional tentang Hak sipil dan Hak politik dan tentang Hak Ekonomi, Hak Sosial dan Hak budaya tahun 1966).

Makna utama Konvensi Hak – hak Buruh Migran yaitu memberi bentuk normative komprehensif untuk menentukan kebijakan migrasi nasional dan Internasional dibawah aturan hukum.

a.) Aspek – aspek migrasi yang dicakup dalam konvensi

Di dalam Konvensi Internasional Tentang perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya pasal 1 menyatakan bahwa:

I. Dalam konvensi ini diberlakukan dengan adanya pengecualian pada seluruh buruh migran dan anggota keluarganya tanpa diskriminasi apapun.¹⁸

¹⁸ Ibid, hlm.23.

II. Keberlakuan konvensi ini ditujukan untuk keseluruhan proses migrasi buruh migran dan anggota keluarganya. Konvensi ini memberi mereka hak – hak dan perlindungan dimulai dari tahap persiapan hingga tahap kepulangan ke Negara asal.

b.) Subjek dalam Konvensi & Hak – hak buruh migran & anggota keluarganya

I. Buruh migran

Untuk kali pertama di dalam sebuah sarana internasional, konvensi memberikan arti mengenai buruhan migran yang di pusatkan pada kesertaan sebuah “aktivitas yang di upah”. Pengertian ini sangat luas dan mencakup kepada perlindungan terhadap calon buruh migran ataupun buruh migran yang sedang bekerja di luar Negara asal hingga buruh migran yang telah menyelesaikan kontrak kerjanya dan kembali pulang ke Negara asal mereka.¹⁹

Konvensi tersebut menyatakan, “isitilah ‘buruh migran’ pada seorang yang akan bergelut, sedang bergelut dalam sebuah pekerjaan yang di upah di sebuah Negara yang dimana pekerja tersebut bukan merupakan warganya”. Diluar pengertian umum buruh migran, konvensi tersebut juga mengelompokkan buruh migran khusus, seperti buruh perbatasan, pekerja musiman (*seasonal worker*), pekerja proyek (*project-tied worker*), dan

¹⁹ Petunjuk ratifikasi Konvensi Internasional Perlindungan Hak-hak pekerja migran dan Anggota keluarganya, jenewa.2009.HIm,14.

pekerja mandiri (*self – employed worker*). Kategori buruh mandiri ialah Buruh migran yang menjalankan bisnis keluarga berskala kecil secara mandiri atau dengan anggota keluarga lainnya.²⁰

II. Anggota keluarga buruh migran

Untuk intensi konvensi ini, sebutan “anggota keluarga” merujuk pada orang – orang yang kawing dengan buruh migran atau memiliki relasi dengannya yang menurut segi hukum yang berlaku akibat sama dengan perkawinan, dan juga anak – anak mereka yang belum dewasa atau masih di bawah umur dan orang-orang lain yang menjadi tanggung jawab mereka dianggap anggota keluarga berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, atau menurut perjanjian bilateral atau multilateral antara Negara Negara yang bersangkutan, sesuai dengan isi pasal 4 konvensi ini.

III. Hal – hal yang tidak mencakup buruh migran

Ada beberapa pengecualian dari konvensi ini , yaitu:

- 1.) Orang-orang yang dikirim oleh organisasi internasional untuk melakukan tujuan resmi, yang status kedatangannya diatur oleh hukum internasional yang umum atau oleh konvensi internasional khusus;
- 2.) Pekerja yang dikirim oleh dan atas nama suatu Negara diluar wilayahnya, yang berperan serta dalam

²⁰ Ibid, hlm, 16.

pengembangan dan kerjasama lainnya, yang status dan kedatangannya diatur oleh perjanjian dengan Negara tujuannya dan sesuai dengan perjanjian tersebut tidak dianggap sebagai buruh migran;

- 3.) Orang-orang yang berdomisili di Negara berbeda dengan Negara asalnya sebagai investor atau penanam modal;
- 4.) Pengungsi yang tidak memiliki kewarganegaraan, kecuali ketentuan hal ini tertera dalam ketentuan perundang-undangan nasional dari Negara yang bersangkutan, atau dalam instrument internasional yang berlaku bagi Negara peserta tersebut;
- 5.) Pelajar dan orang yang ikut pelatihan;
- 6.) Pelaut dan buruh pada instalasi lepas pantai yang belum di terima untuk bertempat tinggal dan melakukan pekerjaan yang dibayar di Negara tempat buruh tersebut bekerja.

IV. Tindakan Non- Diskriminasi

Konvensi berlaku bagi semua buruh migran dan anggota keluarganya; mereka berhak atas perlindungan hak-hak mereka dibawah konvensi tanpa diskriminasi apapun. ketentuan ini tertulis dalam pasal 7 konvensi.²¹

V. Hak Asasi Buruh Migran dan Anggota Keluarganya

²¹ Petunjuk Ratifikasi Konvensi Internasional Perlindungan Hak-hak pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, Jenewa.2009.Hlm,14.

Konvensi ini memberi. Hak asasi berlaku kepada setiap buruh migran dan anggota keluarganya tanpa diskriminasi. Konvensi tersebut tidak memasukkan serangkaian hak-hak baru yang secara istimewa bagi buruh migran dan anggota keluarganya. Namun hampir seluruh hak yang tercantum di dalam pasal di bagian III, menyatakan kembali dan mempertegas atas “pemberlakuan untuk buruh migran dan anggota keluarganya hak – hak relevan yang dimuat di dalam konvenan internasional mengenai hak sipil dan hak politik dan konvenan internasional mengenai hak ekonomi, hak social dan hak budaya dan perjanjian-perjanjian hak asasi utama lainnya”. Namun konvensi ini memuat sejumlah hak yang memerlukan perlindungan khusus dan memberikan tanggungan tambahan mengingat kerentanan khusus buruh migran dan anggota keluarganya.

VI. Hak-hak dan kebebasan dasar

Konvensi ini membentengi hak yang telah mutlak dimiliki oleh manusia termasuk buruh migran, untuk meninggalkan sebuah Negara dan masuk serta menetap di Negara asal mereka. Sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 ayat (1) konvensi ini yang berbunyi “ Buruh migran dan anggota keluarganya harus bebas untuk meninggalkan Negara manapun, termasuk Negara asal mereka. Hak ini

tidak boleh dibatasi, kecuali sebagaimana ditentukan oleh hukum, diperlukan untuk melindungi keamanan nasional, ketertiban umum (*order public*), kesehatan dan moral umum, atau hak dan kebebasan-kebebasan orang-orang lain, yang sesuai dengan hak lain yang diakui dalam konvenan ini”.

Nasib kehidupan dan pekerjaan yang tidak manusiawi serta pelecehan fisik dan pelecehan seksual yang sering terjadi kepada buruh migran ditangani dengan menegaskan kembali hak mereka parah buruh migran sesuai dengan bunyi pasal 9 “ Hak atas hidup dari buruh migran dan anggota keluarganya harus dilindungi oleh hukum”. Dan kesalahan perbuatan atau hukum yang kejam, tidak manusiawi atau merendahkan diatur dalam pasal 10 yang berbunyi “Tidak satu orang pun buruh migran dan anggota keluarganya dapat dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat”.

Perbudakan atau kerja paksa atau kerja wajib dibedakan menurut pasal 11 yang terdiri dari:

”1. Tidak seorang pun pekerja migran atau anggota keluarganya boleh diperbudak atau diperhambakan.

2. Tidak seorang pun pekerja migran atau anggota keluarganya boleh diwajibkan untuk melakukan kerja paksa atau kerja wajib.

3. Di Negara-Negara yang memberlakukan pemenjaraan dengan kerja kasar sebagai hukuman atas suatu kejahatan, ayat 2 Pasal ini tidak boleh mengecualikan pelaksanaan kerja kasar tersebut sesuai dengan keputusan hukuman oleh pengadilan yang berwenang.

4. Untuk tujuan Pasal ini, istilah “kerja paksa atau kerja wajib” tidak boleh mencakup: (a) setiap pekerjaan atau jasa yang tidak disebutkan dalam ayat 3 (b) setiap tindakan yang dituntut untuk dilakukan dalam keadaan darurat.”

Negara memiliki kewajiban untuk melindungi buruh migran dan anggota keluarganya dari kekerasan, cedera fisik, ancaman dan intimidasi dipertegas dalam pasal 16 ayat (2) yang berbunyi “ Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak atas perlindungan yang efektif dari Negara terhadap tindak kekerasan, cedera fisik, ancaman, intimidasi yang dilakukan oleh aparat pemerintah atau oleh orang perseorangan, kelompok, atau lembaga”.

Kebebasan yang dimaksud dalam pasal 12 bagi seluruh buruh migran dan anggota keluarganya ialah:

“1. Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak atas kebebasan berpikir, berkeyakinan, dan beragama.

2. Para pekerja migran dan anggota keluarganya tidak boleh dipaksa dalam hal menganut keagamaan.

3. Kebebasan untuk menjalankan agama atau kepercayaan seseorang hanya dapat dibatasi oleh ketentuan hukum dan demi melindungi keamanan, ketertiban, kesehatan, atau moral masyarakat, atau hak-hak dan kebebasan-kebebasan fundamental orang lain.

4. Negara-Negara Pihak dalam Konvensi ini berupaya untuk menghormati kebebasan para orang tua, yang setidaknya salah satu di antaranya adalah pekerja migran, dan apabila dimungkinkan, wali yang sah, untuk memastikan bahwa pendidikan agama dan moral bagi anak-anak mereka sesuai dengan keyakinan mereka sendiri”.

Sedangkan yang dimaksud dalam kebebasan mengutarakan dengan lengkap dijelaskan dalam pasal 13 terdiri dari:

“1. Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk berpendapat tanpa campur tangan.

2. Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus.

3. Pelaksanaan hak yang ditentukan dalam ayat 2 Pasal ini

menimbulkan kewajiban dan tanggung jawab khusus. Oleh karena itu, pelaksanaan hak ini dapat dikenai pembatasan tertentu yang hanya boleh dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum.

Setiap buruh migran dan anggota keluarganya mempunyai hak atas perlindungan hukum terhadap campur tangan serangan masalah –masalah pribadinya, keluarga, rumah atau hubungan surat menyuratnya atau komunikasi lain, atau secara tidak sah diserang kehormatan dan nama baiknya. Hal ini diatur dalam pasal 14 konvensi ini.

Semua harta benda yang dipunyai oleh buruh migran dan anggota keluarganya diatur pula dalam pasal 15 yang berbunyi “Tidak seorang pun pekerja migran atau anggota keluarganya boleh secara sewenang-wenang dirampas harta bendanya, baik yang dimiliki sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain. Apabila menurut ketentuan hukum yang berlaku di Negara tujuan kerja, aset pekerja migran atau anggota keluarganya disita baik sebagian maupun seluruhnya, orang yang bersangkutan harus memiliki hak untuk memperoleh kompensasi yang adil dan memadai”.

VII. Hak atas perlindungan konsular

Perwakilan diplomatik atau perwakilan consular Negara asal buruh migran wajib diberitahu secara cepat dan langsung

mengenai buruh migran yang tertahan, jika dia memintanya, dan buruh migran tersebut mempunyai hak untuk berkomunikasi dengan kewenangan atau otoritas yang disebutkan di dalam pasal 16 ayat 7 konvensi ini , yang berbunyi “seorang pekerja migran dan anggota keluarganya yang dipenjara atau ditahan selama menunggu diadili dalam bentuk lain:

(a) pejabat konsuler atau diplomatik Negara asalnya atau Negara yang mewakili kepentingan Negara tersebut wajib diberitahukan dengan segera penangkapan atau penahanan tersebut serta alasan-alasannya, apabila yang bersangkutan memintanya;

(b) orang yang bersangkutan harus memiliki hak untuk berkomunikasi dengan pejabat-pejabat yang disebutkan di atas; komunikasi tersebut harus segera disampaikan, dan ia harus memiliki hak untuk menerima komunikasi yang dikirimkan oleh pejabat tersebut dengan segera;

(c) orang yang bersangkutan harus segera diberi tahu hak-hak ini dan hak-hak yang berasal dari perjanjian yang berhubungan, apabila ada, yang berlaku antara Negara-Negara yang bersangkutan, untuk berkorespondensi dan bertemu

dengan pejabat di atas dan membuat pengaturan untuk pengacara mereka”.

Hak atas perlindungan dan asistensi otoritas consular atau otoritas diplomatik Negara harus dimiliki oleh seluruh buruh migran, termasuk dalam kasus pengusiran yang tertulis dalam pasal 23 konvensi buruh migran 1990 tersebut “Para Pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk memperoleh pilihan meminta perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatik dari Negara asalnya atau Negara yang mewakili kepentingan Negara tersebut, apabila hak-hak yang diakui dalam Konvensi ini dilanggar. Khusus dalam hal pengusiran, orang yang bersangkutan wajib diberi tahu mengenai hak inidengan segera dan pejabat dari Negara yang melakukan pengusiran wajib memfasilitasi pelaksanaan hak tersebut.”

VIII. Kesetaraan dengan warga lokal

Terkait dengan kesetaraan buruh migran dengan warga lokal Negara tujuan mereka bekerja , diatur dalam pasal 25 yaitu:

“1. Para Pekerja migran harus mendapatkan perlakuan yang tidak kurang menguntungkan daripada yang diterapkan pada warga negara dari Negara tujuan kerja dalam hal penggajian dan :

(a) ketentuan kerja lain, yaitu uang lembur, jam kerja, istirahat mingguan, liburan dengan dibayar, keselamatan, kesehatan, pemutusan hubungan kerja, dan ketentuan kerja lain yang menurut hukum dan praktik nasional dicakup dalam ketentuan ini;

(b) persyaratan kerja lain, yaitu usia minimum untuk bekerja, pembatasan terhadap pekerjaan perusahaan yang dilakukan dirumah, dan hal-hal lain yang menurut hukum dan praktik nasional dianggap sebagai persyaratan kerja.

2. Pengurangan prinsip persamaan perlakuan yang dicantumkan dalam ayat 1 dari Pasal ini dari perjanjian kerja perseorangan, adalah tindakan yang melanggar hukum.

3. Negara-Negara Pihak wajib mengambil semua kebijakan yang tepat untuk memastikan bahwa

pekerja migran tidak dihalangi dari hak apa pun yang muncul dari prinsip ini atas alasan adanya hal yang sifatnya tak-reguler dalam masa tinggal atau pekerjaan mereka. Khususnya, majikan tidak boleh dibebaskan dari kewajiban yang ada dalam hukum atau perjanjian atau kewajiban mereka tidak boleh dibatasi dengan cara apa pun berdasarkan hal yang sifatnya tak-reguler semacam itu”.

Tidak hanya diatur dalam pasal 25 saja, di dalam pasal 28 konvensi tersebut juga mengatur keterkaitan hak buruh migran mendapatkan hak kesetaraan dengan warga lokal, yang dalam pasal tersebut berbunyi “Para Pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk menerima perawatan kesehatan yang sangat mendesak yang diperlukan untuk kelangsungan hidup mereka atau untuk mencegah kerusakan yang tidak dapat diperbaiki pada kesehatan mereka, berdasarkan kesetaraan perlakuan dengan warga negara dari Negara yang bersangkutan. Perawatan medis mendesak semacam itu tidak boleh ditolak oleh Negara dengan alasan adanya hal yang sifatnya tak-reguler yang berkaitan dengan masa tinggal atau pekerjaan mereka.”

IX. Perlindungan terhadap dokumen identitas

Di dalam konvensi ini, diatur mengenai perbuatan terlarang atas tindakan perampasan paspor buruh migran yang dilakukan oleh pengusaha dan hanya bagi pejabat publik yang telah disahkan oleh hukum yang mendapatkan izin untuk melakukan perampasan dan penghancuran dokumen identitas, izin masuk, izin tinggal atau izin kerja sesuai dengan isi pasal 21 dalam konvensi ini “Adalah tindakan melawan hukum bagi setiap orang, kecuali oleh aparat pemerintah yang diberi kewenangan oleh hukum, untuk menyita, menghancurkan atau mencoba menghancurkan dokumen identitas, dokumen yang memberi izin masuk atau tinggal, bertempat tinggal atau dokumen penting lain yang diperlukan di wilayah nasional atau izin kerja. Tidak satu pun penyitaan resmi atas dokumen-dokumen tersebut boleh dilakukan tanpa memberikan tanda terima terperinci. Dalam hal apa pun tidak dibolehkan untuk menghancurkan paspor atau dokumen yang setara milik pekerja migran atau anggota keluarganya.

X. Perlindungan terhadap upah kerja

Pasal 32 dalam konvensi buruh migran tahun 1990 ini, mengatur mengenai kewenangan buruh migran dan

anggota keluarganya untuk memindahkan pendapatan, tabungan dan hingga barang-barang pribadi milik mereka ketika masa tinggal mereka di Negara tempat mereka bekerja telah berakhir.

XI. Hak atas informasi

Menurut pasal 33 dalam konvensi ini, dituliskan bahwa:

“1. Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk diberi tahu oleh Negara asal, Negara tujuan kerja, atau Negara transit mengenai :

1. (a) hak mereka yang timbul dalam konvensi
- (b) ketentuan mengenai penerimaan, hak-hak dan kewajiban mereka menurut hukum dan praktik di Negara yang bersangkutan serta hal lain yang serupa yang memungkinkan mereka untuk menaati ketentuan administratif dan ketentuan lain di Negara tersebut.
2. Negara-Negara Pihak wajib mengambil seluruh kebijakan yang mereka anggap tepat untuk menyebarluaskan informasi tersebut di atas, atau untuk memastikan bahwa

informasi itu telah diberikan oleh majikan, serikat pekerja dan badan-badan atau lembaga-lembaga lain yang sesuai. Jika perlu, mereka wajib bekerja sama dengan Negara-Negara lain yang bersangkutan.

3. Informasi yang memadai tersebut wajib diberikan atas permintaan pekerja migran dan anggota keluarganya secara cumacuma, dan sejauh dimungkinkan dalam bahasa yang merekapahami.

XII. Hak atas penghargaan terhadap identitas budaya

Pasal 31 konvensi buruh migran tahun 1990 berbunyi:

“1. Negara-Negara Pihak wajib menjamin penghormatan pada identitas budaya para pekerja migran dan anggota keluarganya, dan tidak boleh mencegah mereka untuk mempertahankan hubungan budaya dengan Negara asal mereka.

2. Negara-Negara Pihak dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk membantu dan mendorong upaya-upaya dalam hal ini”.

XIII. Hak – hak lain buruh migran berdokumen

Pada saat buruh migran mendapatkan pekerjaan ke Negara tujuan, buruh migran dan anggota keluarga yang

berdokumen memiliki hak untuk memperoleh keterangan yang lengkap terkait semua ketentuan pasal 37 yang berbunyi “Sebelum keberangkatannya, atau selambat-lambatnya pada saat diterimanya mereka di Negara tujuan kerja, para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk diinformasikan sepenuhnya oleh Negara asal atau Negara tujuan bekerja, jika perlu, mengenai semua ketentuan yang berlaku bagi penerimaan mereka, dan khususnya mengenai masa tinggal mereka dan aktivitas yang dibayar yang mereka dapat lakukan, serta persyaratan yang harus mereka penuhi di Negara tujuan kerja, dan juga pejabat yang harus mereka hubungi apabila ada perubahan atas ketentuan tersebut.”

Diluar dari itu, pasal 38 juga mengatur terkait hak-hak lain buruh migran dan anggota keluarganya yang berdokumen yaitu: “

1. Negara tujuan kerja wajib melakukan segala upaya untuk mengizinkan para pekerja migran dan anggota keluarganya untuk cuti sementara tanpa memengaruhi izin tinggal atau izin kerja, apabila

hal tersebut terjadi. Dalam melakukan hal ini, Negara

tujuan kerja wajib memperhatikan kebutuhan dan kewajiban khusus para pekerja migran dan anggota keluarganya, khususnya di Negara asal mereka.

2. Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk diberi tahu sepenuhnya mengenai persyaratan cuti sementara yang diizinkan.”

XIV. Hak Atas Konsultasi dan Kerjasama Dalam Menegakan Hak Buruh Internasional

Upaya – upaya yang efisien untuk mencegah dan menghilangkan perpindahan terselubung di bawah tangan dan perdagangan buruh migran sangat diperlukan terkait terhadap kenyataan yang menunjukkan masalah kemanusiaan dalam migrasi bahkan lebih serius terjadi pada buruh migran yang tidak memiliki dokumen. Upaya-upaya yang diperlukan tersebut juga sekaligus menjamin perlindungan hak-hak fundamental para buruh migran.

Tindakan yang dapat dilakukan untuk menghentikan perpindahan migrasi yang tidak legal menurut hukum dan bersifat bawah tanah dapat dilakukan dengan cara

memberikan informasi tentang keadaan migrasi yang sah menurut hukum disertai dengan cara-cara untuk melawan penyebaran informasi yang menyesatkan, sesuai dengan ketentuan dalam pasal 68 konvensi ini. Upaya pencegahan seperti tersebut harus dilakukan oleh Negara - Negara yang melakukan ratifikasi akan konvensi ini juga serta memberikan hukuman yang tepat bagi orang ataupun pihak yang melanggar tindakan tersebut. Buruh yang bekerja dan tidak memiliki dokumen harus ditiadakan dengan sanksi bagi pengusaha yang memperkerjakan pekerjaan seperti itu.

2 . Peraturan Perundang – Undangan Indonesia terkait Buruh Migran

Peraturan pertama yang mengatur memperkerjakan tenaga kerja dan penempatan dikeluarkan oleh keputusan Menteri pada tahun 1970-an dalam era Suharto. Negara Indonesia sudah mempunyai program pengaturan migrasi tenaga kerja selama hampir empat puluh tahun. Keputusan ini bertujuan untuk memaksimalkan angka buruh yang dikirim ke luar negeri dan memberikan perlindungan yang sangat minim bagi para buruh migran. Pasca jatuhnya Presiden Suharto pada tahun 1999, Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan keputusan pertama pada era reformasi tentang buruh migran yang bekerja di luar negeri. Hingga saat ini

keputusan tersebut menciptakan bentuk atau konsep kerja yang luas bagi tenaga kerja migran, diantaranya perusahaan swasta yang resmi dan dibawah pengawasan negara. Konsep kerja hukum ini berkembang pesat sejak keputusan Presiden Suharto tahun 1999 (sudah tidak berlaku lagi) Untuk melindungi dan menjaga para buruh migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, telah di tetapkan undang-undang berikut:

1. Undang-undang Dasar 1945

Undang undang dasar 1945 merupakan dasar hukum tertulis dari Negara Indonesia. Di dalam pembukaan UUD 1945 terdapat tujuan Negara Indonesia yang jelas, yaitu “untuk melindungi seluruh rakyat Indonesia dan semua kemerdekaan dan tanah yang telah berjuang untuk, dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, untuk mendidik kehidupan rakyat dan untuk berpartisipasi terhadap pembentukan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social”.

2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 ialah mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia:

Undang Undang ini merupakan pengganti undang – undang Nomor 39 tahun 2004 tentang

Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, mengalami perubahan dikarenakan undang-undang tersebut belum memenuhi perkembangan kebutuhan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan juga belum terlalu rinci mengatur pembagian tugas dan wewenang Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan swasta secara. Undang undang nomor 18 tahun 2017 merupakan media hukum utama yang berhubungan dengan perlindungan sosial bagi buruh migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Hukum menggariskan syarat hukum yang berhubungan dengan syarat atau prosedur penempatan, seperti pelatihan sebelum penempatan, pemeriksaan kesehatan sebelum keberangkatan, dan pembiayaan; perlindungan terhadap buruh migran Indonesia.

Dalam Pasal 1 Undang- undang nomor 18 Tahun 2017, diuraikan beberapa istilah yang berhubungan dengan buruh Migran Indonesia dan beberapa subyek atau instansi yang terkait. Yakni: ²²,

- 1.) Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang sesuai

²² Undang Undang nomor 18 tahun 2017 pasal 1

dengan syarat sebagai pencari kerja dan resmi terdaftar di instansi pemerintah luar negeri yang akan bertanggung jawab atas pekerja tersebut. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

2.) Keluarga Pekerja Migran Indonesia yang termasuk suami, istri, anak, atau orang tua .

3.) Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.

4.) Pelindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan segala cara untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran atau Pekerja Migran dan keluarganya dalam hal untuk merealisasikan pemenuh hak keseluruhan buruh migran dan anggota keluarganya dalam aspek hukum, sosial, dan ekonomi.

Pasal 2 UU Nomor 18 tahun pasal 2017 menjelaskan
Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memiliki asas:

- a.) keterpaduan;
- b.) persamaan hak;
- c.) pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
- d.) demokrasi;
- e.) keadilan sosial;
- f.) kesetaraan dan keadilan gender;
- g.) nondiskriminasi;
- h.) anti-perdagangan manusia;
- i.) transparansi;
- j. akuntabilitas; dan
- k. berkelanjutan.

Dijelaskan lebih lanjut dalam pasal 3 dalam Undang –
Undang ini mengenai tujuan perlindungan migran Pekerja migran
Indonesia yaitu “(a). menjamin pemenuhan dan penegakan hak
asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia;
dan (b).menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja
Migran Indonesia dan keluarganya.”

Ada pun hak kewajiban yang dimiliki oleh Pekerja Migran
yang diatur dalam UU 18 Tahun 2017 dalam pasal 6 , yang
berbunyi “

(1) Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a.) mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b.) memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c.) memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- d.) memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;”
- “e.) menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f.) memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g.) memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;

h). memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;

i.) memperoleh akses berkomunikasi;

j.) menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;

k.) berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;

l.) memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.”

Kewajiban dan Hak adalah dua kata yang saling berhubungan, hak timbul karena adanya kewajiban, demikian dengan para Pekerja Migran Indonesia kewajibannya yang diatur dalam undang – undang ini pasal 6 ayat 2 “Setiap Pekerja Migran Indonesia memiliki kewajiban:

- a.) menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b.) menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c.) menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d.) melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulungan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.”

Indonesia adalah suatu Negara yang meratifikasi Konvensi buruh migran tahun 1990 pada tanggal 02 Mei 2012, dimana dalam konvensi tersebut juga diatur tentang perlindungan buruh migran dan anggota keluarganya, Di dalam undang-undang ini juga mengatur tentang hak keluarga Pekerja Migran dalam pasal 6 ayat ketiga yaitu: “Setiap Keluarga Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a.) memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulungan Pekerja Migran Indonesia;
- b.) menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;

- c.) memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- d.) memperoleh akses berkomunikasi.”

Terkait dari isi pasal 49 mengenai Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia, berbunyi: “Pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas:

- a. Badan;
- b. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; atau
- c. perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Pekerja Migran Indonesia Tidak terlepas dari tanggung jawab pemerintah Negara Indonesia , di dalam pasal 39 undang – undang ini mengatur tentang Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Pusat, yaitu: “Pemerintah Pusat memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- b. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- c. menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;

- d. membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- e. melakukan koordinasi kerja sama antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;
- f. mengurus keperluan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah;
- g. melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan; dan masih ada beberapa point terkait kewajiban pemerintah pusat terhadap Pekerja Migran Indonesia, serta adapun tanggung jawab pemerintah provinsi hingga pemerintah desa dalam undang – undang ini, tetuang dalam pasal 40 hingga pasal 43.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 3 tahun 2013

Januari 2013 Presiden mengesahkan peraturan lanjutan, peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 2013. Peraturan ini lebih fokus terhadap tanggung jawab pemerintah akan perlindungan buruh migran pada saat

mereka bekerja di luar negeri dan perwakilan Indonesia (kedutaan dan konsulat) memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan hukum di negara para buruh migran bekerja.²³

Diluar dari peraturan pemerintah No 3 tahun 2013, adapula peraturan pemerintah yang lainnya, terkait tentang buruh migran Indonesia yaitu Peraturan Pemerintah No 4 tahun 2013 mengenai Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah Lembaran Negara Republik Indonesia, dalam peraturan ini khususnya pada pasal 2 tentang tata cara pelaksanaan penempatan TKI yang berbunyi:

“(1) Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis yang dilakukan antara:

a). Pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI; atau

b.) Pemerintah dengan Pengguna Berbadan Hukum di negara tujuan penempatan.

(2) Pelaksanaan penempatan TKI oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan

²³ Peraturan pemerintah no 3 tahun 2013 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar negeri, 2 januari 2013, pasal 16.

berdasarkan surat permintaan TKI dari Pengguna Berbadan Hukum kepada Pemerintah setelah memperoleh pengesahan dari Perwakilan.

(3) Pengesahan surat permintaan TKI oleh Perwakilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk menjamin kesesuaian kondisi dan syarat kerja TKI berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan di negara tujuan.

(4) Dalam hal surat permintaan TKI tidak sesuai dengan kondisi dan syarat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Perwakilan wajib menolak memberikan pengesahan.”²⁴

4. Undang – Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Pada tanggal 7 Juni 1993 presiden Soehartio membentuk Komisi Nasional Hak Asasi Manusia melalui keputusan presiden Nomor 50 Tahun 1993.

Keputusan presiden ini merupakan tindak lanjut dari rekomendasi lokakarya tentang Hak Asasi Manusia yang di prakarsai Departemen Luar Negeri RI dan PBB yang di adakan pada 22 Januari 1991 di kota Jakarta. Penetapan UU No. 39 Tahun 1999

²⁴ Peraturan Pemerintah No 4 tahun 2013 mengenai Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah Lembaran Negara Republik Indonesia pasal 2

merupakan tindak lanjut dari Tap MPR No VII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, melalui ketetapan MPR tersebut di harapkan kepada lembaga – lembaga tinggi Negara dan seluruh aparatur pemerintah untuk menghormati, menegakkan, dan menyebarluaskan pemahaman mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) kepada seluruh masyarakat Indonesia. Terkait dari asal mula di bentuknya UU HAM ini, maka setiap tindakan yang di lakukan oleh pemberi kerja TKW Indonesia di Malaysia, yang memperlakukan TKW Indonesia dengan kekerasan, dan perbuatan melanggar harkat martabat TKW Indonesia tersebut, dianggap perbuatan yang melanggar UU No 39 tahun 1999 tentang HAM di dalam pasal- pasal berikut;

5. UU No 39 tahun 1999 tentang HAM pasal 4

“Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia

yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun”.

UU No 39 tahun 1999 tentang HAM pasal 9 ayat 2 “Setiap orang berhak hidup tentram, aman, damai, bahagia, sejahtera lahir dan batin”.

UU No 39 tahun 1999 tentang HAM pasal 17 “Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang objektif oleh hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar.”

UU No 39 tahun 1999 tentang HAM pasal 33 ayat 2

“Setiap orang berhak untuk bebas dari penghilangan paksa dan penghilangan nyawa.”

UU No 39 tahun 1999 tentang HAM pasal 34

“Setiap orang tidak boleh ditangkap, ditahan, disiksa, dikucilkan, diasingkan, atau dibuang secara sewenang-wenang.”

UU No 39 tahun 1999 tentang HAM pasal 38 ayat 2
“Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan
yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat
ketenagakerjaan yang adil.”

C. Landasan Teori

Di dalam dunia pengetahuan, teori memiliki peran yang penting. Teori memberikan cara untuk dapat mengambil inti serta mengerti permasalahan yang kita bahas lebih baik. Teori mengandung penjelasan dengan cara mengelola dan menyusun permasalahan yang di bahas.²⁵ Teori hukum juga menjelaskan terkait pada persoalan yang mendasar dari hukum itu. Menurut Radbruch, yang dikutip Satjipto Rahardjo, tugas teori hukum yaitu memperjelas nilai-nilai oleh dalil hukum hingga kepada penjelasan filosofis paling tinggi. Teori hukum berpotensi menanyakan: apa yang menjadi alasan hukum itu berlaku, apa dasar kekuatan yang mengikat hukum, apa yang menjadi makna atau tujuan hukum, bagaimana hukum dimengerti, apa relasi hukum antar perseorangan dengan masyarakat, apa yang wajib dilakukan oleh hukum, apa saja keadilan itu, dan bagaimana hukum itu agar disebut hukum yang adil.²⁶ Dengan demikian fungsi dari teori hukum sebagai sarana untuk menjadi tolak ukur atau menganalisa fenomena yang terjadi dan berkembang di masyarakat, bangsa dan Negara. Berikut teori – teori yang dimaksud, diantaranya:

²⁵ Satjipto Raharjo “*Ilmu Hukum*” Alumni, Bandung, 2000, hlm. 253

²⁶ Munir Fuady “*Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indah Indonesia, Bogor” 2010, hlm. 1

1. Teori Perlindungan Hukum oleh Philipus M. Hadjon

Teori ini memiliki tujuan untuk mengorganisasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan perlindungan hukum dalam masyarakat sehingga hukum memiliki wewenang tertinggi untuk menentukan kepentingan individu yang perlu dilindungi atau membutuhkan perlindungan hukum.²⁷ Teori perlindungan hukum yang akan penulis pakai adalah teori perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, beliau berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak – hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewangan.

a.) Bentuk – Bentuk Perlindungan Hukum menurut Philipus M. Hadjon

Perlindungan Hukum merupakan wujud dari efektivitas fungsi hukum untuk merealisasikan tujuan-tujuan hukum antara lain; keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum di terima oleh subjek hukum sesuai dengan aturan hukum baik itu bersifat pencegahan (preventif) maupun bersifat represif (pemaksaan), baik secara tertulis ataupun tidak tertulis dalam tujuan untuk menegakkan peraturan hukum. Menurut

²⁷ Satjipto Raharjo “Ilmu Hukum” (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti ,2000), hlm.5.

Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal yaitu:²⁸

- 1.) Perlindungan Hukum Preventif, yakni bentuk perlindungan hukum kepada subjek hukum diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif²⁹;
- 2.) Perlindungan Hukum Represif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih di tujukan untuk menyelesaikan suatu permasalahan³⁰

Secara konseptual, perlindungan hukum yang di berikan kepada masyarakat merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada pancasila dan prinsip Negara hukum yang berdasarkan pancasila.

2. Teori Efektivitas oleh Soerjono Soekanto

Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu³¹; faktor hukum itu sendiri (undang – undang), faktor penegak hukum termasuk pihak yang membentuk maupun menerapkan, faktor sarana atau fasilitas yang mendukung

²⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat diIndonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya,1987,hal. 1-2.

²⁹ Philipus M.Hadjon, *op.cit.*, hal. 4.

³⁰ Philipus M.Hadjon, *op.cit.*, hal. 5.

³¹ Soerjono Soekanto “ *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*” (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 8.

penegakan hukum, faktor masyarakat, dan faktor kebudayaan. Teori efektivitas memiliki peran untuk menilai efektivitas undang – undang, penilaian tersebut menggunakan tiga indicator yang tujuannya untuk memberikan bukti yang nyata atas hasil implementasi dari suatu aturan berjalan secara efektif atau tidak . tiga indicator yang dimaksud adalah:³²

(a). Substansi hukum merupakan hasil terpercaya dan akurat yang dikeluarkan oleh system hukum.

Contohnya, putusan hakim, hukum. Substansi ini merupakan produk yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam system hukum yang melingkupi keputusan yang dikeluarkan, aturan baru yang di tetapkan oleh mereka. Diluar dari itu, substansi ini juga mencakup hukum yang hidup, tidak hanya aturan yang tertulis di dalam buku-buku hukum, tatanan hukulm nasional memberikan dampak munculnya tatanan hukum nasional yang dapat menjamin pelaksanaan Negara dan hubungan antar warga, pemerintah dan masyarakat internasional juga.

(b). Struktur hukum pada bagian yang bergerak dalam system metode atau fasilitas yang ada dan

³² Tom Ginsburg, “ LAWRENCE M. FRIEDMAN’S COMPARATIVE LAW” , <http://www.law.uchicago.edu/files/file/SSRN-id524745.pdf>,2010, di unduh pada 10 April 2018

mengatur di dalam system itu (contoh: Jaksa pengadilan). Suatu struktur Hukum dilembagakan dalam struktur eksistensi. Legal hukum terliput lembaga penegak hukum Negara seperti Mahkamah, Jaksa, Polisi, Advokat dan lembaga penegak hukum yang diatur secara khusus oleh hukum seperti Komisi, dan lain-lain. Keotoritasan lembaga penegak hukum yang dijamin oleh hukum yang dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya terlepas dari efek pemerintah dan lainnya. ada pepatah berbunyi *fiat justitia et pereat mundus* (meskipun dunia runtuh, hukum harus tetap ditegakkan). Hukum tidak dapat berdiri tegak apabila tidak ada aparat penegak hukum yang jujur, kompeten dan mandiri. Sebagai apapun undang-undang yang ada jika tidak didukung oleh aparat penegak hukum, keadilan hanya menjadi ketidakmungkinan.

(c) Budaya Hukum perilaku masyarakat atau nilai-nilai, komitmen moral dan mendorong kesadaran akan kerja system hukum atau faktor-faktor keseluruhan yang menentukan asal sistem hukum yang logis dalam kerangka budaya milik

masyarakat. Budaya hukum juga diartikan sebagai perilaku manusia akan hukum dan sistem hukum-keyakinan, nilai-nilai, pikiran dan ambisi. Budaya hukum diartikan sebagai keadaan pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan cara hukum itu digunakan, dihindari atau disalahgunakan.

A Faktor – faktor yang mempengaruhi efektifitas hukum:³³

1. Faktor hukum itu sendiri

Hukum mempunyai peran untuk memberikan keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam kehidupan sehari – hari hukum di lapangan terkadang mengalami pertikaian antara kepastian hukum dan keadilan. kepastian hukum memiliki bentuk nyata. sedangkan keadilan bersifat abstrak. Hal ini membuat untuk memecahkan suatu masalah, maka keadilan harus di prioritaskan. Namun kekurangan dari keadilan adalah timbulnya peluang subjektif.

2. Faktor penegak hukum

³³ Soerjono Soekanto “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*” (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal 8 - hal 10

Pihak – pihak yang termasuk dalam faktor ini adalah aparatur penegak hukum yang dapat memberikan kepastian, keadilan dan manfaat hukum secara merata. Aparatur penegak hukum meliputi tentang institusi penegak hukum dan aparat (orang) penegak hukum, sedangkan aparat penegak hukum dalam artian sempit dimulai dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum dan petugas sipil lembaga permasyarakatan. dalam mekanisme hasil kerja suatu aparat dan aparatur penegak hukum, terdapat tiga elemen penting yang sangat berperan, elemen tersebut antara lain: (1) institusi penegak hukum beserta berbagai perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaannya; (2) budaya kerja yang terkait dengan aparatnya termasuk kesejahteraan aparatnya; dan (3) perangkat peraturan yang mendukung baik kinerja kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang di jadikan standar kerja, baik hukum materilnya maupun hukum acaranya. Di dalam praktek penegakan hukum oleh penegak hukum terdapat

beberapa penghambat yang di sebabkan oleh penegak hukum itu sendiri, halangan tersebut seperti keterbatasan kemampuan untuk menempatkan diri dalam melaksanakan bagian pihak lain dengan siapa dia berkomunikasi, tingkat aspirasi yang belum tinggi, antusias terhadap masa depan yang masih kurang tinggi, keterbatasan untuk menekan kebutuhan yang bukan prioritas, kurangnya inovatif yang bersifat konservatisme.

3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum³⁴

Faktor ketiga yaitu faktor sarana atau fasilitas yang membantu penegakan hukum, menurut Soerjono Soekanto sendiri menyatakan bahwa tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar tanpa adanya sarana atau fasilitas yang memadai. Fasilitas atau sarana yang memadai tersebut, antara lain, mencakup tenaga manusia yang berpendidikan

³⁴ Soerjono Soekanto “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*” (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal 13

dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Kalau hal itu tidak terpenuhi maka mustahil penegakan hukum akan mencapai tujuannya. Kita bisa bayangkan bagaimana penegakan peraturan akan berjalan sementara aparat penegaknya memiliki pendidikan yang tidak memadai, memiliki tata kelola organisasi yang buruk, di tambah dengan keuangan yang minim. Akan tetapi hal itu bukanlah segala-galanya kalau aparatnya sendiri masih buruk, karena sebaik apapun sarana atau fasilitas yang membantu penegakkan hukum tanpa adanya aparat penegak hukum yang baik hal itu hanya akan terasa sia-sia. Hal itu dapat kita lihat misalnya pada insatasi kepolisian, di mana saat ini hampir bisa dikatakan dalam hal fasilitas pihak kepolisian sudah dapat dikatakan mapan, tapi berdasarkan survey yang dilakukan oleh Lembaga Transparency International Indonesia menyatakan bahwa instansi terkorup saat ini ada di tubuh kepolisian dengan indeks suap sebesar 48%, bentuk korupsi yang terjadi di tubuh

kepolisian, itu contohnya saja seperti korupsi kecil-kecilan oleh Polisi Lantas yang mungkin sering dialami oleh pengendara, sampai ke tingkat yang lebih tinggi semisal tersangka kasus korupsi Susno. Begitu juga Dalam lingkup pengadilan dan kejaksaan pun tidak jauh berbeda dengan apa yang terjadi di institusi kepolisian.

4. Faktor Masyarakat³⁵

Permasalahan yang timbul sebagai akibat anggapan masyarakat adalah mengenai penerapan undang-undangan yang ada / berlaku. Jika penegak hukum menyadari dirinya dianggap hukum oleh masyarakat, maka kemungkinan penafsiran mengenai pengertian perundang-undangan bisa terlalu luas atau bahkan terlalu sempit. Selain itu mungkin timbul kebiasaan untuk kurang menelaah bahwa perundang-undangan kadangkala tertinggal dengan perkembangan di dalam masyarakat. Anggapan-anggapan masyarakat tersebut harus mengalami

³⁵ Soerjono Soekanto “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*” (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal 15

perubahan dalam kadar tertentu. Perubahan tersebut dapat dilakukan melalui penerangan atau penyuluhan hukum yang bersinambungan dan senan tiasa dievaluasi hasil-hasinya, untuk kemudian dikembangkan lagi. Kegiatan-kegiatan tersebut nantinya kan dapat menempatkan hukum pada kedudukan dan peranan yang semestinya.

5. Faktor Kebudayaan³⁶

Dengan adanya nilai dengan kebudayaan masyarakat setempat diharapkan terjalin hubungan timbal balik antara hukum adap dan hukum positif di Indonesia, dengan demikian ketentuan dalam pasal-pasal hukum tertulis dapat mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum adat supaya hukum perundang-undangan tersebut dapat berlaku secara efektif. Kemudian diharapkan juga adanya keserasian antar kedua nilai tersebut akan menempatkan hukum pada tempatnya.

³⁶ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal 16