

**STUDI NORMATIF TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI MENGENAI SISTEM
PENGUPAHAN, JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA, DAN HAK
REPRODUKSI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Kesarjanaan
dalam Ilmu Hukum

Oleh:

**ZORA FEBRIENA DWITHIA H.P.
NIM. 0710110085**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2011

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi ini dengan baik. Semua ini sungguh tidak terlepas dari kehendak-Nya Yang Maha Kuasa. Sholawat dan salam pun senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari jalan yang gelap gulita menuju jalan yang terang benderang.

Ucapan terimakasih pun tak lupa penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah banyak memberikan dukungan kepada penulis, baik dukungan moril maupun materiil. Kepada Bpk. Dr. Sihabudin, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dan Ibu Rachmi Sulistyorini, S.H.,M.H., selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Kepada yang terhormat Ibu Umu Hilmy, S.H., M.S. dan Bpk. Budi Santoso, S.H., L.L.M., selaku Dosen Pembimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, terima kasih atas kritik, saran, dan diskusi yang banyak memberikan pencerahan bagi penulis.

Kepada Bpk. Bambang Winarno, S.H., M.S., Ibu Siti Hamidah, S.H., M.M., dan Bpk. Heru Prijanto, S.H., M.H. selaku dosen-dosen majelis penguji tugas akhir penulis yang juga telah berperan dalam memberikan masukan untuk perbaikan tugas akhir ini.

Kemudian, terutama kepada kedua orangtua penulis, Ayahanda Syarief Hidayatullah dan Ibunda Lolo Raga Padmi, yang tercinta dan terkasih, yang selalu memberikan doa dan dukungan tanpa henti kepada penulis. Penulis tidak akan mungkin memperoleh pencapaian sedemikian rupa tanpa jasa-jasa dari beliau berdua, doa dan dukungan materiil maupun moril yang penuh keikhlasan selalu dan senantiasa diberikan kepada anak-anaknya. Terimakasih yang tak terhingga untuk beliau berdua yang telah begitu mulia.

Tidak lupa juga kepada Almh. Eva Cynthia Martha Hidayat Putri, kakak tersayang yang merupakan anugerah luar biasa bagi penulis. Juga kepada Ella Fidhelia Justine Hidayat Putri, adik tersayang yang cantik dan lucu. Sayang kalian selalu.

Kepada Trias Atmaja Pamungkas, terima kasih untuk perhatian, dukungan, masukan dan nasihat yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Itu sangat bermanfaat untuk hati.

Kepada Meita Kurniasih, kakak kecil yang cerewet tapi sangat baik hati yang bersedia meluangkan waktu menyertai, mendukung, dan membangkitkan semangat penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, bersedia berbagi kamar untuk penulis mengerjakan tugas akhir. Terimakasih untuk kesabaran dan dukungannya, untuk segalanya.

Tak lupa kepada Lusiana Nisak Indriawati, Anynda Tri Wahyuningtyas, S.A. Adellina, Rafika Usnah Aulia, Dhaniar Eka Budiastanti, Budi Sri Nastiti dan Bunga Rovinda, saudara-saudaraku tersayang, kawan seperjuangan sejak maba sampai waktu yang tak terhingga, semoga. Terimakasih untuk segalanya.

Juga kepada seluruh pihak yang juga turut membantu penulis, kakak-kakak, kawan-kawan, dan adik-adik di LPM-Manifest FH-UB, salam L.E.F.T., *Never Ending Struggle*, Mulut Dibungkam Pena Bicara. Kawan-kawan HMI Komisariat Hukum UB, terutama untuk kawan-kawan Komandan '07 (Lusi, Adel, Rafika, Dara, Bunga, Diah, Arga, Dhani, Arif, Meryes, Tio, Angga, Dennie, Zainal, Haris, Doni, Adrenal), u're the best! Juga untuk Armada '04, Ahimsa '05, Abimayu '06, Bayi Sehat '08, Valkyrie Fairness '09, dan Petasan '10. Serta kawan-kawan di CSA 24 dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terimakasih banyak.

Malang, Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	
Lembar Pengesahan.....	
Kata Pengantar.....	
Daftar Isi.....	
Abstraksi.....	

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
1. Manfaat Teoritis.....	12
2. Manfaat Praktis.....	13
E. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	16
A. Tinjauan Umum tentang Migrasi.....	16
1. Pengertian Migrasi.....	16
2. Jenis-Jenis dan Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Migrasi.....	17
3. Dampak Positif dan Negatif Migrasi.....	19
B. Tinjauan Umum tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.....	21
1. Sejarah Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.....	21
2. Para Pihak dalam Proses Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.....	27

C. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum.....	28
1. Definisi Perlindungan Hukum.....	28
2. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja.....	34
D. Tinjauan Umum tentang Upah.....	38
E. Tinjauan Umum tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	39
1. Tinjauan Mengenai Jaminan Sosial.....	39
2. Tinjauan Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	41
F. Tinjauan Umum tentang Hak Reproduksi.....	43
G. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.....	49
H. Tinjauan Umum dari Sisi Ilmu Perundang-undangan.....	52
1. Asas-Asas Pembentukan Peraturan Negara yang Baik.....	53
2. Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Patut.....	54
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	56
1. Jenis Penelitian.....	56
2. Pendekatan Penelitian.....	57
B. Jenis Bahan Hukum.....	58
1. Bahan Hukum Primer.....	58
2. Bahan Hukum Sekunder.....	58
3. Bahan Hukum Tersier.....	59
C. Teknik Penelusuran Bahan Hukum.....	59
1. Penelusuran Bahan Hukum Primer.....	59
2. Penelusuran Bahan Hukum Sekunder.....	60
3. Penelusuran Bahan Hukum Tersier.....	60

D. Teknis Analisis Bahan Hukum.....	61
E. Definisi Konseptual.....	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja secara Umum.....	63
1. Kewajiban Negara untuk Melindungi Tenaga Kerja.....	63
2. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	67
a. Perlindungan dalam Proses Penempatan Tenaga Kerja.....	72
b. Pengaturan mengenai Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan.....	74
3. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Menurut Peraturan Perundang-undangan lainnya.....	75
a. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.....	75
b. Konvensi Migran Tahun 1990 (Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya).....	80
B. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja berdasarkan Hukum Positif di Indonesia mengenai Sistem Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Hak Reproduksi.....	83
1. Perlindungan Upah.....	84
a. Perlindungan Upah dalam Bentuk Upah Minimum.....	88
b. Perlindungan Upah dalam Bentuk Waktu Kerja.....	90
c. Perlindungan Upah dalam Bentuk Waktu Istirahat, Cuti dan Hak-Hak Lainnya.....	95
d. Perlindungan Upah pada Saat Keadaan Tertentu.....	100

e.	Perlindungan Upah bagi Pekerja/Buruh yang Melakukan Mogok Kerja Secara Sah.....	103
f.	Perlindungan Upah bagi Pekerja/Buruh yang dikenai PHK.....	106
1)	PHK karena Kesalahan Berat yang Dilakukan oleh Buruh.....	115
2)	PHK karena Buruh Melanggar Perjanjian Kerja Bersama.....	120
3)	PHK karena Buruh Mengundurkan Diri.....	122
4)	PHK karena Perubahan Status Perusahaan, Merger, Konsolidasi, atau Akuisisi Perusahaan.....	124
5)	PHK karena Penutupan Perusahaan karena Perusahaan Merugi.....	127
6)	PHK karena Perusahaan Pailit.....	129
7)	PHK karena Buruh Meninggal.....	131
8)	PHK karena Buruh Pensiun.....	133
9)	PHK karena Buruh Mangkir dari Pekerjaannya.....	136
10)	PHK karena Permohonan Buruh.....	138
g.	Kebijakan Pengupahan yang Bebas Diskriminasi.....	140
2.	Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	152
a.	Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	152
b.	Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.....	153
c.	Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	159
1)	Jaminan Kecelakaan Kerja.....	165
2)	Jaminan Kematian.....	168
3)	Jaminan Hari Tua.....	169

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	171
3. Perlindungan Hak Reproduksi.....	174
a. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	174
b. Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.....	178
C. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia (Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).....	182
1. Perlindungan Upah.....	190
2. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	192
3. Perlindungan Hak Reproduksi.....	193
D. Rekonstruksi Perlindungan Hukum yang Ideal bagi Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri.....	195
BAB V PENUTUP	203
A. Kesimpulan.....	203
B. Saran.....	205
1. Bagi Pemerintah.....	205
2. Bagi Tenaga Kerja.....	206
3. Bagi Pengguna Tenaga Kerja/Pemberi Kerja.....	207
4. Bagi Masyarakat.....	207
DAFTAR PUSTAKA	209

ABSTRAKSI

ZORA FEBRIENA DWITHIA H.P., Hukum Perdata Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juli 2011, **STUDI NORMATIF TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI MENGENAI SISTEM PENGUPAHAN, JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA, DAN HAK REPRODUKSI**, Umu Hilmy, S.H., M.S. ; Budi Santoso, S.H., LL.M.

Keadaan ekonomi Indonesia yang sangat memprihatinkan dalam kurun waktu terakhir dan didukung pula dengan terbatasnya ketersediaan lapangan pekerjaan mengakibatkan munculnya banyak pengangguran. Program penempatan TKI di luar negeri merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah pengangguran. Peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya TKI dan perusahaan jasa penempatan yang bersangkutan.

Selain bermanfaat untuk mengurangi tekanan pengangguran, program penempatan TKI juga memberikan manfaat lain yaitu meningkatkan kesejahteraan keluarganya melalui gaji yang diterima atau remitansi, berkat pengalamannya di luar negeri dapat meningkatkan keterampilan TKI sehingga mendorong terjadinya pengalaman kerja dan ahli teknologi. Bagi Negara, manfaat yang didapat adalah mempercepat hubungan antar-negara (Negara pengirim tenaga kerja dengan Negara penerima) serta meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran Negara/devisa.

Namun, di lain pihak program penempatan TKI di luar negeri juga mempunyai efek negatif dengan banyaknya kasus-kasus yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal. Oleh karena itu, Negara perlu melakukan penanganan secara terpadu terhadap kasus-kasus yang menimpa TKI.

Terdapat 2 tujuan dari penelitian ini, *pertama*, untuk menganalisis perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan hukum positif di Indonesia khususnya mengenai sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi. *Kedua*, untuk menganalisis rekonstruksi perlindungan hukum yang ideal bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Yuridis Normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Yuridis normatif adalah Penelitian Hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sedangkan pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji sebuah peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tema sentral penelitian sebagai dasar awal melakukan analisis

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi TKI di luar negeri masih sangat minim diatur dalam hukum positif di Indonesia terutama yang khusus membahas bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan rekonstruksi perlindungan hukum yang ideal bagi TKI di luar negeri, terutama yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan, baik dari segi substansi maupun implementasi.

Kata kunci: Perlindungan hukum, Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Sistem Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Hak Reproduksi.

ABSTRACT

ZORA FEBRIENA DWITHIA H.P., The Civil Law of Labor, Law Faculty of Brawijaya University, July 2011, **A NORMATIVE STUDY ON THE LAW PROTECTION FOR INDONESIAN MIGRANT WORKERS ON THE PAYMENT SYSTEM, THE SOCIAL SECURITY FOR MANPOWER, AND THE REPRODUCTION RIGHT**, Umu Hilmy, S.H., M.S. ; Budi Santoso, S.H., LL.M.

Today's Indonesian poor economic condition and the limited of job have led to the increase of the unemployment. Indonesian migrant workers placement program is the ways to overcome this unemployment problem. The government's role in this program is focused on the management and protection aspect, and also give convenience to the parties involved, especially for the migrant workers and to the placement service companies.

Indonesian migrant workers placement program has a lot of benefits beside reducing the amount of unemployment, it both increases the welfare of workers' family by receiving the wage or remittance, and also improves the workers' skill by having experiences abroad and creates many technologists. For the sending country, it can help to make it easier on building relationship between sending country and receiving country. Furthermore, it makes the sending country financially increased.

On the other hand, this program has a negative effect too. So many cases had happened to our migrant workers pre, during, and post working. In this situation, our government must take the responsibility by handling those cases firmly.

The objectives of the study are to analyze the law protection for Indonesian migrant workers based on the applied rules in Indonesia, especially about the payment system, the social security for manpower, and reproduction right. Second, to analyze the ideal reconstruction of law protection for Indonesian migrant workers.

It is a legal normative study employing a statute approach. A legal normative study is a legal study considering law as a construction of norm system. As for the statute approach is the approach conducted by examining rules related to the topic of the study as a basic step to analyze.

This study concludes that the regulation about law protection for Indonesian migrant workers are so lacking in the arrangements on the applicable rules in Indonesia, especially the labor rules. Therefore, it is essential to reconstruct the ideal law protection for Indonesian migrant workers, especially those written in regulations, both the substance and the implementation.

Keywords: Law Protection, Indonesian Migrant Workers, The Payment System, The Social Security for Manpower, and Reproduction Right.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keadaan ekonomi Indonesia sangat memprihatinkan dalam kurun waktu terakhir, hal ini disebabkan Indonesia terlilit hutang sebesar 1.062 trilyun. Direktorat Jenderal Pengelolaan Utang Departemen Keuangan melansir bahwa nilai utang jatuh tempo Pemerintah Indonesia pada tahun 2010 mencapai Rp. 116 trilyun. Sebesar Rp. 54 trilyun dari jumlah tersebut berasal dari hutang luar negeri dan sebesar Rp. 62 trilyun berasal dari SBN (Surat Berharga Negara).¹

Terjadinya krisis ekonomi global yang pada awal terjadinya hanya mengguncang pasar saham dan pasar finansial dunia pun mau tidak mau semakin lama turut mempengaruhi keadaan perekonomian Indonesia, karena tidak dapat dipungkiri bahwa Indonesia merupakan Negara yang berada di dalam pusaran aktivitas ekonomi dunia. Pertumbuhan ekonomi domestik anjlok, nilai tukar rupiah atas dollar tembus hingga angka Rp. 12.000,00 per dollar, indeks pasar modal turun di bawah Rp. 2.000,00, pertumbuhan industri otomotif pun menurun tajam.² Kondisi semacam ini menjadi saat-saat yang cukup berat bagi perekonomian nasional.

Namun, pada kenyataannya imbas krisis global tidak terlampaui mengoyak perekonomian Indonesia. Perekonomian Indonesia pada semester

¹<http://www.scriptintermedia.com>, diakses pada tanggal 15 Desember 2010.

²<http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/01/keadaan-ekonomi-indonesia-tahun-2010-di-banding-tahun-2009/>, diakses pada tanggal 15 Desember 2010.

pertama tahun 2009 mulai mengalami pertumbuhan yang positif. Indonesia bahkan menjadi Negara ketiga terbesar pertumbuhan ekonominya di dunia setelah China dan India.³

Pertumbuhan ekonomi Indonesia pada triwulan III tahun 2010 adalah sebesar 5,82%, angka ini mengalami penurunan jika dibandingkan dengan angka pertumbuhan ekonomi pada triwulan II 2010 yang mencapai angka 6,19%. Namun, dari quarter on quarter, pertumbuhan ekonomi Indonesia naik dari 2,81% pada triwulan II 2010 menjadi 3,4% pada triwulan III 2010.⁴

Peningkatan pertumbuhan ekonomi ini didukung dengan peningkatan di bidang ekspor-impor dan juga peningkatan aktivitas perekonomian yang tercermin dari semakin membaiknya daya beli masyarakat. Namun, survey kepercayaan konsumen DRI (Danareksa Research Institute) menunjukkan bahwa masyarakat masih mengkhawatirkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keadaan ekonomi mereka saat ini. 3 faktor utama yang mempengaruhi keadaan ekonomi tersebut adalah kenaikan harga-harga bahan makanan pokok, kenaikan harga dan kelangkaan BBM, serta ketersediaan lapangan kerja.

Berbicara mengenai masalah ketersediaan lapangan kerja, pada Agustus 2010, angka pengangguran di Indonesia mencapai 7,14%. Angka ini relatif lebih tinggi dibandingkan angka pengangguran di Malaysia yang

³Tjiptono Darmadji, 2010, dalam Optimis Menghadapi Perekonomian Indonesia 2010, <http://kawanlama.com/2010/01/optimis-menghadapi-perekonomian-indonesia-2010/>, diakses pada tanggal 15 Desember 2010.

⁴<http://www.danareksa-research.com/index.php/component/content/section/images/banners/stock/stock-market>, diakses pada tanggal 15 Desember 2010.

mencapai 3,1% dan angka pengangguran di Singapura yang hanya sebesar 2,1% pada September 2010.⁵

Pengangguran di Indonesia didominasi pengangguran di daerah perkotaan hingga mencapai angka 50%. Karakteristik lain dari pengangguran di Indonesia adalah angka pengangguran usia muda lebih tinggi dari angka pengangguran usia kerja. Penduduk kelompok umur 20-24 tahun memiliki tingkat pengangguran yang paling tinggi, diikuti oleh penduduk kelompok umur 15-19 tahun.⁶

Kenyataan ini mendorong penduduk-penduduk usia muda yang kesulitan memperoleh lapangan pekerjaan di negeri sendiri untuk pergi mencari peruntungan ke negara lain sebagai Tenaga Kerja Indonesia atau lazim dikenal dengan sebutan TKI. Tergiur oleh iming-iming yang dipromosikan oleh pihak agen ataupun melihat keberhasilan kawan-kawan yang telah lebih dahulu berhasil meraup penghasilan setelah bekerja di luar negeri, maka semakin banyak penduduk Indonesia yang berkeinginan untuk mengikuti jejak pendahulunya.

Program penempatan TKI di luar negeri merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah pengangguran. Peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya TKI dan perusahaan jasa penempatan yang bersangkutan. Selain bermanfaat untuk

⁵<http://www.danareksa-research.com/index.php/component/content/section/images/banners/stock/stock-market>, diakses pada tanggal 15 Desember 2010.

⁶Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 236.

mengurangi tekanan pengangguran, program penempatan TKI juga memberikan manfaat lain yaitu meningkatkan kesejahteraan keluarganya melalui gaji yang diterima atau remitansi, berkat pengalamannya di luar negeri dapat meningkatkan keterampilan TKI sehingga mendorong terjadinya pengalaman kerja dan ahli teknologi. Bagi Negara, manfaat yang didapat adalah mempercepat hubungan antar-negara (Negara pengirim tenaga kerja dengan Negara penerima) serta meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran Negara/devisa.⁷ Namun, di lain pihak penempatan TKI di luar negeri juga mempunyai efek negatif dengan banyaknya kasus-kasus yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal. Oleh karena itu, Negara perlu melakukan penanganan secara terpadu terhadap kasus-kasus yang menimpa TKI.

Pengesahan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri semakin memperjelas kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur penempatan TKI. Salah satu substansi undang-undang ini menyebutkan bahwa Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Namun, pada kenyataannya kewajiban-kewajiban tersebut masih belum terwujud sebagaimana mestinya terutama dalam hal perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang mendapatkan ketidakadilan dan ketidaknyamanan.

⁷Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 266.

Jika dibandingkan, keadaan penempatan TKI di luar negeri pada masa sebelum dan setelah dibentuknya Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, keadaan pekerja migran Indonesia tidak mengalami banyak perubahan. Setiap tahun sejak pertengahan tahun 1990-an, setidaknya 100-153 buruh migran Indonesia tewas di tempat kerja.⁸ Fakta lain menyebutkan bahwa Sejak 1999 hingga April 2004 sudah 98 orang TKW Indonesia yang meninggal di Singapura karena diduga bunuh diri, jatuh dari ketinggian atau kecelakaan kerja. KBRI (Kedutaan Besar Republik Indonesia) di Singapura menerima sekitar 60 pengaduan per hari.⁹

Kenyataan ini semakin menegaskan bahwa keberadaan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ini pada kenyataannya pun masih memiliki banyak kelemahan. Kelemahan yang dimaksud di sini adalah karena undang-undang ini dirasa tidak melibatkan buruh migran secara demokratis, regulasi ini lebih banyak menguntungkan dan berpihak pada Pemerintah serta perusahaan PJTKI (Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia). Koalisi Masyarakat Sipil untuk Perlindungan Buruh Migran menyatakan bahwa alasan penolakan terhadap UU tersebut adalah karena selain pembahasannya yang terburu-buru dan substansinya yang bermasalah, mereka juga menganggap banyak kelemahan di dalamnya, di antaranya undang-undang

⁸<http://www.opensubscriber.com/message/forum-pembaca-kompas@yahoo.com/6650608.html>, diakses pada tanggal 24 Maret 2011.

⁹<http://www.hukumonline.com/helper/synclogin/generate/?returnTo=http%3A%2F%2Fwww.hukumonline.com%2Fberita%2Fbaca%2Fhol10203%2Fhampir-seratus-orang-tkw-indonesia-meninggal-di-singapura>, diakses pada tanggal 14 April 2010.

ini tidak cukup melindungi hak buruh migran, mengabaikan persoalan khas buruh migran perempuan pekerja rumah tangga (TKW-PRT) dan buruh migran yang tak berdokumen, mengandung sejumlah inkonsistensi dalam pasal-pasal, dan memberi ruang bagi tumbuh suburnya praktek-praktek *human trafficking* (perdagangan manusia) dalam pengiriman buruh migran.¹⁰

Mencuatnya masalah TKI yang bekerja di luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Baik yang menyangkut ketidakadilan dalam perlakuan pengiriman tenaga kerja oleh Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PPJTKI), penempatan yang tidak sesuai, standar upah yang rendah karena tidak sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati, tidak dipenuhinya jaminan sosial bagi tenaga kerja, kekerasan oleh pengguna tenaga kerja, pelecehan seksual, pelanggaran atas hak reproduksi perempuan dan lain-lainnya seperti kasus tenaga kerja yang tidak sah atau ilegal.

Belakangan ini kembali ramai terdengar dua kasus kekerasan bahkan pantas disebut “brutal” terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Arab Saudi. Sumiati, TKI asal Dompu, Nusa Tenggara Barat (NTB) dan Kikim Komalasari, TKI asal Cianjur, Jawa Barat. Sumiati mengalami penyiksaan hingga sekujur tubuhnya mengalami luka, dan lebih sadis lagi, bibirnya digunting. Sedangkan Kikim ditemukan tewas di dalam tong sampah di Kota Abha. Dua kasus di atas ternyata hanyalah sebagian kecil dari aksi kekerasan yang menimpa TKI di Arab Saudi. Perhimpunan Indonesia untuk Buruh Migran, Migrant Care, mencatat sebanyak 5.635 aksi kekerasan dan pelecehan

¹⁰<http://beta.hukumonline.com/quart/berita/baca/hol20752/segera-ratifikasi-konvensi-perlindungan-buruh-migran>, diakses pada tanggal 29 Januari 2011.

seksual menimpa TKI Indonesia di Arab Saudi. Angka tersebut dihitung sepanjang Januari hingga Oktober 2010.¹¹

Ada beberapa penyebab terjadinya ketidaknyamanan yang diderita oleh para TKI, khususnya TKW (Tenaga Kerja Wanita). *Pertama*, tingkat pendidikan yang rendah. Dari sekian banyak TKI yang bekerja di luar negeri rata-rata pendidikan tertinggi hanya setingkat SLTA. Kondisi demikian menjadikan TKI kurang bisa memberikan daya tawar kepada majikan atau perusahaan yang mempekerjakannya karena keterbatasan pengetahuan, terutama yang menyangkut tata kerja dan budaya masyarakat setempat.

Tingkat pendidikan juga akan sangat berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi, teknologi, dan budaya di mana mereka bekerja, terutama bagi TKI yang bekerja pada lembaga-lembaga atau institusi, seperti rumah sakit, restoran, pertokoan, maupun lembaga lain yang menjadikan bahasa sebagai alat komunikasi adalah persoalan yang sangat krusial. Ini berarti kualitas pendidikan seyogyanya menjadi pertimbangan penting dalam pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

Menjadi TKI bukan hanya bermodal *skill* atau keahlian teknis semata, tetapi pemahaman terhadap budaya masyarakat tempat di mana mereka bekerja merupakan hal yang tidak bisa diabaikan begitu saja. Karena kualitas tenaga kerja dan tingkat pendidikan selalu memiliki keterkaitan, maka sinergisme yang semacam ini bagi Tenaga Kerja Indonesia, khususnya yang bekerja di luar negeri, dirasa masih kurang. Hal ini terbukti dari hasil survey

¹¹<http://www.okezone.com/tak-sampai-setahun-5-635-tki-disiksa.htm>, diakses pada tanggal 18 Desember 2010.

yang dilakukan oleh PERC (*The Political and Economic Risk Consultancy*), yang memposisikan kualitas pendidikan Indonesia berada pada peringkat ke-12 setelah Vietnam dengan skor 6,56.¹²

Kedua, perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjaannya. Karakter keluarga atau majikan yang keras seringkali menjadi penyebab terjadinya kasus kekerasan ataupun kesewenang-wenangan. Hal ini terjadi karena perbedaan budaya, ritme atau suasana kerja yang ada di negara-negara tempat TKI bekerja. Posisi tenaga kerja kita yang sangat lemah, tidak memiliki keahlian yang memadai, sehingga mereka hanya sekedar bekerja dan dibayar. Dengan demikian, ada yang lebih berkuasa dalam sistem kerja, yakni mereka yang memiliki uang. Dalam hal ini adalah majikan atau perusahaan di mana mereka dipekerjakan.

Ketiga, regulasi atau peraturan pemerintah yang kurang berpihak kepada TKI di luar negeri. Walaupun secara umum, di dalam konsiderans UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dijelaskan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sehingga bagi setiap tenaga kerja pun mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Namun, kenyataan yang ada justru sebaliknya, begitu banyak terjadi pelanggaran HAM terhadap TKI yang bekerja di Luar Negeri. Begitu banyaknya bentuk pelanggaran hak dan

¹²Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 238.

kesewenang-wenangan yang dilakukan terhadap tenaga kerja kita di luar negeri menyebabkan permasalahan yang ada menjadi semakin kompleks dan sulit diatasi.

Dalam penelitian ini, terdapat 3 permasalahan yang akan disoroti secara mendalam karena kerap kali terjadi atas diri Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yakni mengenai masalah upah, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi. Ketiga hal ini memiliki keterkaitan satu sama lain dan merupakan permasalahan kompleks yang sampai saat ini masih belum dapat teratasi dengan baik dan sesuai harapan.

Undang-undang telah disusun sedemikian rupa untuk mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan penempatan dan upaya peningkatan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, khususnya upaya perlindungan di bidang pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi. Ketiga aspek tersebut merupakan ranah-ranah yang paling sering menjadi lahan pelanggaran hak atas diri para tenaga kerja, baik yang bekerja di dalam maupun di luar negeri.

Seperti yang telah umum diketahui bahwa upah merupakan tujuan utama pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Adanya pengaturan tentang upah minimum ditujukan Pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Namun pada kenyataannya upah minimum sampai saat ini belum menghasilkan pengaturan sesuai dengan yang diinginkan oleh baik pekerja maupun pengusaha/majikan, yakni yang sesuai dengan standar hidup layak bagi buruh sekaligus yang juga tidak memberatkan bagi pihak pengusaha.

Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja pun mengalami komplikasi yang tidak jauh berbeda dengan upah. Pada dasarnya, hakikat dan landasan hukum Jamsostek meliputi gambaran tentang tujuan diberikannya Jamsostek sebagai pengganti penghasilan baik sebagian ataupun seluruhnya apabila pekerja tidak memperoleh upah karena sakit atau cacat. Ruang lingkupnya yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan diawasi dan dikelola oleh satu Badan Hukum Milik Negara yang dikenal dengan sebutan PT Jamsostek. Iuran Jamsostek sebagiannya adalah berasal dari pekerja, sehingga sudah menjadi keharusan untuk memberikan prioritas keuntungannya bagi kesejahteraan pekerja karena di dalamnya memang terdapat hak dari para pekerja. Pengelolaan yang dilakukan hanya oleh satu badan dapat memberikan celah yang lebar untuk melakukan penyalahgunaan, sehingga diperlukan keberanian untuk merombak keberadaan monopoli pengelolaan Jamsostek tersebut.

Selanjutnya, mengenai hak reproduksi pun tidak dapat dipungkiri masih sering mengalami pelanggaran. Masih seringnya dijumpai bentuk diskriminasi yang bersifat negatif antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam hubungan kerja, misalnya diskriminasi upah, sedangkan diskriminasi dalam bentuk positif justru masih belum banyak diterapkan. Hak reproduksi perempuan masih sering dikesampingkan bahkan diabaikan, hal semacam ini dapat digolongkan dalam bentuk pelanggaran hak asasi manusia, walaupun terlihat sepele namun hak reproduksi merupakan hak kodrat yang hanya dimiliki oleh kaum perempuan sehingga dalam hal ini harus diberikan dan

dilaksanakan pengaturan khusus untuk menjamin kesejahteraan pekerja perempuan.

Melihat begitu banyaknya realita yang terjadi saat ini masih banyak belum sesuai dengan harapan maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul Studi Normatif tentang Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Mengenai Sistem Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Hak Reproduksi

. Diharapkan dengan adanya kegiatan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan masukan yang berarti bagi upaya peningkatan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan hukum positif di Indonesia khususnya mengenai sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi?
2. Bagaimana rekonstruksi perlindungan hukum yang ideal bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan hukum positif di Indonesia khususnya mengenai sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi.

2. Untuk menganalisis rekonstruksi perlindungan hukum yang ideal bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan teoritis di bidang Perburuhan dan Ketenagakerjaan, terutama dalam hal penegakan dan perlindungan hukum bagi TKI di Luar Negeri agar dapat memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan sistem pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan hak reproduksi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan solusi untuk mengatasi permasalahan yang kerap kali terjadi pada TKI di luar negeri sehingga dapat mengurangi permasalahan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia yang begitu kompleks dan banyak ragamnya.

b. Bagi Tenaga Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman teoritis bagi para tenaga kerja, khususnya Tenaga Kerja Indonesia yang hendak bekerja ke luar negeri, mengenai segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga bagi mereka yang hendak mengikuti jejak pendahulunya untuk bekerja ke luar negeri dapat lebih bijak dan teliti dalam mempertimbangkan segala sesuatu

yang berkaitan dengan keberangkatannya ke luar negeri agar kasus-kasus ketidakadilan dan ketidaknyamanan terhadap TKI di luar negeri, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan sistem pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan hak reproduksi dapat diminimalisasi semaksimal mungkin.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Aparat Penegak Hukum

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk dijadikan acuan bagi Pemerintah untuk meningkatkan dan menegakkan upaya perlindungan hukum bagi TKI yang bekerja di Luar Negeri sesuai dengan isi dari pasal 6 jo pasal 77 UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan sistem pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan hak reproduksi.

b. Bagi Masyarakat

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk masyarakat pada umumnya agar dapat ikut berpartisipasi dalam bidang apapun untuk mengupayakan peningkatan perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri, dan bagi calon TKI/TKI pada khususnya untuk mengetahui segala hak serta kewajiban yang melekat olehnya ketika akan bekerja di Luar Negeri, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan sistem pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan hak reproduksi.

2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat pada umumnya dan bagi calon TKI/TKI pada khususnya mengenai sejauh mana upaya-upaya perlindungan, peningkatan perlindungan, dan penegakan hukum yang telah dilakukan oleh Pemerintah dalam hal pelaksanaan kewajibannya untuk mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

c. Bagi Pembuat Undang-Undang

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi para pembuat undang-undang untuk merevisi substansi regulasi di bidang ketenagakerjaan pada umumnya dan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri terutama yang berkaitan dengan sistem pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan hak reproduksi pada khususnya, agar lebih memprioritaskan kepentingan rakyat dalam menyusun undang-undang yang ada. Kesejahteraan dan perlindungan terhadap hak asasi rakyat harus dikedepankan sebelum kepentingan-kepentingan lainnya.

E. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah pemahaman, maka penulis akan mendeskripsikan secara singkat dan jelas substansi penulisan penelitian ini :

BAB I PENDAHULUAN : Berisi latar belakang pengambilan tema oleh penulis, rumusan masalah yang menjadi pokok kajian pembahasan, tujuan dan

manfaat dari penelitian yang dilakukan, serta sistematika penulisan penelitian ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA : Berisi teori-teori dan konsep yang akan dijadikan pisau analisis dalam membahas hasil penelitian serta terdapat penjelasan yang bersifat informatif kepada pembaca.

BAB III METODE PENELITIAN : Membahas metode penelitian yang digunakan oleh penulis yang terkait dengan metode pendekatan penelitian, jenis dan sumber data penelitian yang di dalam penelitian ini menggunakan *sumber data sekunder* yang dibagi atas sumber bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Kemudian metode penelusuran guna mendapatkan sumber data yang diperlukan serta bagaimana cara menganalisis sumber data penelitian yang telah diperoleh.

BAB IV PEMBAHASAN : Berisi tentang analisis hasil temuan tentang permasalahan yang menjadi kajian dalam penulisan ini.

BAB V PENUTUP : Berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dilakukan berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus kajian, serta saran sebagai sumbangan pemikiran dari penulis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Migrasi

1. Pengertian Migrasi

Secara etimologi, istilah migrasi berasal dari kata *migrate* dalam Bahasa Inggris, artinya berpindah tempat atau berboyong.¹³ Migrasi merupakan bagian dari mobilitas penduduk. Mobilitas penduduk adalah perpindahan penduduk dari suatu daerah ke daerah lain. Mobilitas penduduk ada yang bersifat non-permanen (sementara) misalnya turisme baik nasional maupun internasional, dan ada pula mobilitas penduduk permanen (menetap). Mobilitas penduduk permanen disebut migrasi. Migrasi adalah perpindahan penduduk dari suatu tempat ke tempat lain dengan melewati batas negara atau batas administrasi dengan tujuan untuk menetap.¹⁴

Migrasi manusia adalah perpindahan penduduk dengan tujuan untuk menetap dari suatu tempat ke tempat lain melewati batas administratif (migrasi internal) atau batas politik/negara (migrasi internasional). Dengan kata lain, migrasi dapat diartikan sebagai perpindahan yang relatif permanen dari suatu daerah (negara) ke daerah (negara) lain.¹⁵

¹³John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994, hlm.372.

¹⁴<http://bukanimigrasi.blogspot.com/2010/05/pengertian-imigrasi.html>, diakses pada tanggal 23 Maret 2011.

¹⁵<http://zebotsblogs.blogspot.com/2010/10/pengertian-migrasi.html>, diakses pada tanggal 23 Maret 2011.

2. Jenis-Jenis dan Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Migrasi

a. Migrasi Internasional (Migrasi Antarnegara)

Migrasi Internasional (migrasi antarnegara) adalah perpindahan penduduk dari suatu Negara ke negara lain. Migrasi Internasional meliputi:

1) Imigrasi

Masuknya penduduk dari Negara lain ke suatu Negara dengan tujuan menetap.

2) Emigrasi

Berpindahnya penduduk atau keluarnya penduduk dari suatu Negara ke Negara lain dengan tujuan menetap.

3) Remigrasi

Kembalinya penduduk dari suatu Negara ke Negara asal.

b. Migrasi Internal (Migrasi Nasional)

Perpindahan penduduk yang masih berada dalam lingkup suatu wilayah Negara. Migrasi Internal meliputi:

1) Urbanisasi

Perpindahan dari daerah pedesaan ke daerah perkotaan.

Faktor-faktor penyebab urbanisasi:

a) Faktor daya tarik desa:

- (1) Upah tenaga kerja di kota lebih tinggi daripada di desa.
- (2) Lapangan pekerjaan formal maupun informal di kota lebih banyak daripada di desa.

- (3) Banyak hiburan dan fasilitas kehidupan yang lain.
- b) Faktor daya dorong desa:
- (1) Sempitnya lahan pertanian di desa.
 - (2) Sempitnya lapangan pekerjaan di luar sektor pertanian.
 - (3) Rendahnya upah tenaga kerja di desa.
 - (4) Kurangnya fasilitas hiburan dan kehidupan.
 - (5) Adanya kegiatan pertanian di desa yang bersifat musiman.
 - (6) Adanya keinginan penduduk untuk memperbaiki taraf hidup.

Urbanisasi tidak hanya dilakukan di kota-kota besar, melainkan juga dialami oleh kota-kota kecil. Beberapa tempat yang semula bersifat pedesaan dapat tumbuh ke sifat perkotaan akibat urbanisasi. Contoh : ibukota kecamatan, zona industri, proyek perumahan, dan proyek pertambangan dapat menjadi tempat tujuan orang untuk bekerja.

2) Transmigrasi

Perpindahan penduduk yang diprakarsai dan diselenggarakan pemerintah dari daerah yang padat penduduknya ke daerah yang belum padat penduduknya.

Macam-macam transmigrasi:

- a) Transmigrasi Umum

Transmigrasi yang dibiayai oleh pemerintah mulai dari daerah asal sampai ke daerah tujuan transmigrasi.

b) Transmigrasi Spontan

Transmigrasi yang dilakukan penduduk atas biaya, kesadaran, dan kemauan sendiri.

c) Transmigrasi Sektoral

Transmigrasi yang biayanya ditanggung bersama antara pemerintah daerah asal transmigran dengan pemerintah daerah yang dituju.

d) Transmigrasi Khusus

Transmigrasi dalam rangka pembangunan proyek-proyek tertentu seperti transmigrasi bedol desa dan transmigrasi pramuka.

e) Transmigrasi Swakarsa

Transmigrasi yang seluruh pembiayaannya ditanggung oleh transmigran atau pihak lain (bukan pemerintah).¹⁶

3. Dampak Positif dan Negatif Migrasi

a. Dampak Migrasi terhadap Daerah yang Ditinggalkan

1) Dampak Positif

- a) Berkurangnya jumlah penduduk sehingga mengurangi jumlah pengangguran.

¹⁶<http://kodimsblog.blogspot.com/2010/04/jenis-jenis-migrasi-dan-faktor-faktor.html>, diakses pada tanggal 23 Maret 2011

- b) Meningkatnya kesejahteraan keluarga di daerah yang ditinggalkan.
- c) Seimbangnya lapangan pekerjaan di desa dengan angkatan kerja yang tersisa karena banyak orang yang pergi.

2) Dampak Negatif

- a) Berkurangnya tenaga kerja muda di daerah.
- b) Kurang kuatnya stabilitas keamanan karena hanya tinggal penduduk tua.
- c) Terbatasnya jumlah kaum intelektual di desa yang berhasil memperoleh pendidikan tinggi di kota pada umumnya enggan kembali ke desa.

b. Dampak Migrasi terhadap Daerah yang Dituju

1) Dampak Positif

- a) Jumlah tenaga kerja bertambah.
- b) Integrasi penduduk desa dan kota semakin tampak.

2) Dampak Negatif

- a) Semakin padat jumlah penduduknya.
- b) Banyak terdapat pemukiman kumuh.
- c) Lalu lintas jalan semakin padat.

- d) Lapangan kerja semakin berkurang sehingga banyak dijumpai pengangguran, tuna wisma, tuna susila, dan tindak kejahatan.
- e) Terdapat kesenjangan ekonomi dalam kehidupan masyarakat.¹⁷

B. Tinjauan Umum tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

1. Sejarah Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Pada masa sebelum kemerdekaan Indonesia, migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dilakukan oleh pemerintah Hindia Belanda melalui penempatan buruh kontrak ke negara Suriname dan Amerika Selatan yang merupakan wilayah koloni Belanda.

Direktorat Sosialisasi dan Kelembagaan Penempatan BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI) menyebutkan, sejak 1890 pemerintah Belanda mulai mengirim sejumlah besar kuli kontrak asal Jawa bahkan Madura, Sunda, dan Batak untuk dipekerjakan di perkebunan di Suriname. Tujuannya untuk mengganti tugas para budak asal Afrika yang telah dibebaskan pada 1 Juli 1863 sebagai wujud pelaksanaan politik penghapusan perbudakan sehingga para budak tersebut beralih profesi serta bebas memilih lapangan kerja yang dikehendaki. Dampak pembebasan para budak itu membuat perkebunan di Suriname terlantar dan mengakibatkan perekonomian Suriname yang bergantung dari hasil perkebunan turun drastis. Adapun dasar pemerintah Belanda memilih TKI asal Jawa adalah rendahnya tingkat perekonomian penduduk

¹⁷*Ibid.*

pribumi (Jawa) akibat meletusnya Gunung Merapi dan padatnya penduduk di Pulau Jawa.¹⁸

Gelombang pertama pengiriman TKI oleh Belanda diberangkatkan dari Batavia (Jakarta) pada 21 Mei 1890 dengan Kapal *SS Koningin Emma*. Pelayaran jarak jauh ini singgah di negeri Belanda dan tiba di Suriname pada 9 Agustus 1890. Jumlah TKI gelombang pertama sebanyak 94 orang terdiri dari 61 pria dewasa, 31 wanita, dan 2 anak-anak. Kegiatan pengiriman TKI ke Suriname yang sudah berjalan sejak 1890 sampai 1939 mencapai 32.986 orang, dengan menggunakan 77 kapal laut.¹⁹

Pada 3 Juli 1947 menjadi tanggal bersejarah bagi lembaga Kementerian Perburuhan dalam era kemerdekaan Indonesia. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 dibentuk lembaga yang mengurus masalah perburuhan di Indonesia dengan nama Kementerian Perburuhan. Pada masa awal Orde Baru Kementerian Perburuhan diganti dengan Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi sampai berakhirnya Kabinet Pembangunan III. Mulai Kabinet Pembangunan IV berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sementara Koperasi membentuk Kementeriannya sendiri. Selanjutnya dapat dikatakan, pada masa kemerdekaan Indonesia hingga akhir 1960-an, penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri belum melibatkan

¹⁸<http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/berita-foto-mainmenu-31/4054-sejarah-penempatan-tki-hingga-bnp2tki-.html>, diakses pada tanggal 24 Maret 2011

¹⁹*Ibid.*

pemerintah, namun dilakukan secara orang perorangan, kekerabatan, dan bersifat tradisional.²⁰

Negara tujuan utamanya adalah Malaysia dan Arab Saudi yang didasarkan atas hubungan agama (haji) serta lintas batas antarnegara. Untuk Arab Saudi, para pekerja Indonesia pada umumnya dibawa oleh mereka yang mengurus orang naik haji/umroh atau oleh orang Indonesia yang sudah lama tinggal atau menetap di Arab Saudi. Adapun warga negara Indonesia yang bekerja di Malaysia sebagian besar datang begitu saja ke wilayah Malaysia tanpa membawa surat dokumen apa pun, karena memang sejak dahulu telah terjadi lintas batas tradisional antara dua negara tersebut. Hanya pada masa konfrontasi kedua negara di era Orde Lama kegiatan pelintas batas asal Indonesia menurun, namun masih tetap ada.

Penempatan TKI yang didasarkan pada kebijakan Pemerintah Indonesia baru terjadi pada 1970 yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1970 melalui Program AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKAN (Antar eKerja Antar Negara). Sejak itu pula penempatan TKI ke luar negeri melibatkan pihak swasta (Perusahaan Pengerah Jasa TKI atau Pelaksana Penempatan TKI Swasta). Program AKAN ditangani oleh pejabat kepala seksi setingkat eselon IV dan bertanggungjawab langsung kepada Direktorat Jenderal Pembinaan

²⁰*Ibid.*

dan Penggunaan (Bina Guna). Program/Seksi AKAN membentuk Divisi atau Satuan Tugas Timur Tengah dan Satuan Tugas Asia Pasifik.²¹

Sementara itu pelayanan penempatan TKI ke luar negeri di daerah dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Depnakertranskop untuk tingkat provinsi dan Kantor Depnakertranskop Tingkat II untuk Kabupaten. Kegiatan yang dinaungi oleh Dirjen Bina Guna ini berlangsung hingga 1986. Selanjutnya pada 1986 terjadi penggabungan dua Direktorat Jenderal yaitu Direktorat Jenderal Bina Guna dan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Perlindungan (Bina Lindung) menjadi Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan (Binapenta). Pada 1986 ini Seksi AKAN berubah menjadi "Pusat AKAN" yang berada di bawah Sekretariat Jenderal Depnakertrans. Pusat AKAN dipimpin oleh pejabat setingkat eselon II dan bertugas melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri. Di daerah pada tingkat provinsi/Kanwil, kegiatan penempatan TKI dilaksanakan oleh "Balai AKAN".²²

Pada 1994 Pusat AKAN dibubarkan dan fungsinya digantikan dengan Direktorat Ekspor Jasa TKI (eselon II) di bawah Direktorat Jenderal Binapenta. Namun pada 1999 Direktorat Ekspor Jasa TKI diubah menjadi Direktorat PTKLN (Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri).

Dalam upaya meningkatkan kualitas penempatan dan keamanan perlindungan TKI telah dibentuk pula BKPTKI (Badan Koordinasi Penempatan TKI) pada 16 April 1999 melalui Keppres Nomor 29 Tahun

²¹*Ibid.*

²²*Ibid.*

1999 yang keanggotannya terdiri 9 instansi terkait lintas sektoral pelayanan TKI untuk meningkatkan program penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri sesuai lingkup tugas masing-masing.

Pada tahun 2001 Direktorat Jenderal Binapenta dibubarkan dan diganti Direktorat Jenderal PPTKLN (Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri) sekaligus membubarkan Direktorat PTKLN. Direktorat Jenderal PPTKLN pun membentuk struktur Direktorat Sosialisasi dan Penempatan untuk pelayanan penempatan TKI ke luar negeri. Sejak kehadiran Direktorat Jenderal PPTKLN, pelayanan penempatan TKI di tingkat provinsi/kanwil dijalankan oleh BP2TKI (Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia).

Kehadiran sebuah undang-undang mengenai penempatan dan perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri sudah lama dinantikan karena selama ini pengaturan mengenai hal tersebut masih didasarkan pada Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri (*Staatsblad* Tahun 1887 No. 8) dan Peraturan Menteri serta peraturan pelaksanaannya yang sudah tentu kurang memiliki kekuatan hukum jika dibandingkan dengan undang-undang. Sejalan dengan reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan bahwa penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur dengan undang-undang tersendiri. Pengaturan

dan perlindungan TKI di luar negeri sudah seharusnya diatur dengan undang-undang karena :

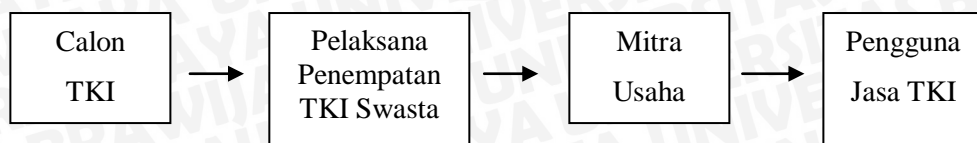
- a. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya.
- b. Hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.
- c. Dalam kenyataannya selama ini Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia.
- d. Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti diskriminasi.
- e. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan perlindungan yang maksimal.²³

²³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 88.

Konsiderans Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjelaskan bahwa penempatan TKI merupakan kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia serta perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Oleh karena itu, Negara wajib secara aktif menjamin dan melindungi hak asasi warga Negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti perdagangan manusia.

2. Para Pihak dalam Proses Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.



Pengertian dari para pihak tersebut di atas adalah:

- a. Calon Tenaga Kerja Indonesia atau disebut calon TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- b. Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
- c. Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di Negara tujuan yang bertanggungjawab menempatkan TKI pada pengguna.
- d. Pengguna jasa TKI adalah instansi pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau perseorangan di Negara tujuan yang mempekerjakan TKI.

C. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

1. Definisi Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan oleh seseorang secara sadar maupun oleh lembaga pemerintah, swasta, yang bertujuan untuk mengusahakan pengamanan, penguasaan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada. Pada prinsipnya, suatu bentuk perlindungan hukum itu tidak pernah membedakan terhadap kaum pria maupun wanita.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁴

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.²⁵

Philipus M. Hadjon dalam bukunya *”Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia”* juga memberikan penjelasan yang sistematis dan terperinci yang menyebutkan bahwa pengertian *”perlindungan hukum bagi rakyat”* adalah hampir serupa dengan rumusan yang dalam kepustakaan berbahasa Belanda disebut *”rechtsbescherming van de burgers tegen de overheid”* atau dalam kepustakaan Bahasa Inggris disebut sebagai *”legal protection of the individual in relation to acts of administrative authorities”*. Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon:

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si

²⁴Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

²⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 10

kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha”.²⁶

Dalam rumusan perlindungan hukum bagi rakyat, sengaja tidak dicantumkan kata ”terhadap pemerintah” atau ”terhadap tindak pemerintahan” dengan pertimbangan dan alasan bahwa, *pertama*, istilah ”rakyat” sudah mengandung pengertian sebagai lawan dari istilah ”pemerintah”. Istilah ”rakyat” pada hakekatnya mengandung arti ”yang diperintah” (*geregeerde, the governed*). *Kedua*, dicantumkannya kata ”terhadap pemerintah” atau ”terhadap tindak pemerintahan” dapat menimbulkan kesan bahwa terdapat konfrontasi antara rakyat sebagai yang diperintah dengan pemerintah sebagai yang memerintah. Pandangan yang demikian tentunya bertentangan dengan falsafah hidup negara Indonesia yang memandang rakyat dan pemerintah sebagai rekan dalam usaha mewujudkan cita-cita hidup bernegara.

Dengan menjadikan ”tindak pemerintahan” sebagai titik sentral dalam membahas perlindungan hukum bagi rakyat maka dibedakanlah dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yakni perlindungan hukum yang *preventif* dan perlindungan hukum yang *represif*. Pada perlindungan hukum preventif kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan *inspraak* (keberatan) atau untuk menyampaikan pendapatnya sebelum suatu keputusan dari pemerintah mendapatkan bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum preventif bertujuan untuk

²⁶Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan dalam Simposium tentang Politik, Hak Asasi Manusia, dan Pembangunan Hukum dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 2004.

mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.²⁷

Berdasarkan beberapa definisi mengenai perlindungan hukum di atas dapat diketahui betapa beragamnya pemikiran dan pendapat orang mengenai makna dari perlindungan hukum. Namun demikian hendaknya tetap disadari bahwa negara Indonesia merupakan negara hukum yang dibangun dan berdiri di atas dasar ideologi dan dasar falsafah negara "Pancasila". Oleh karena itu konsep "Negara Hukum" harus dikembalikan kepada Pancasila sebagai landasannya, sehingga dengan sendirinya perlindungan hukum bagi rakyat pun harus digali pendasarannya pada Pancasila karena pengakuan harkat dan martabat manusia secara intrinsik telah melekat di dalam Pancasila.

Menurut Philipus M. Hadjon, prinsip perlindungan bagi rakyat yang berdasarkan pada Pancasila bertumpu dan bersumber dari 2 hal, yakni:²⁸

- a) Konsep tentang Pengakuan dan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Asasi Manusia.

Sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara, Pancasila memberikan pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia yang menyangkut eksistensi manusia sebagai makhluk sosial sekaligus sebagai makhluk pribadi. Sebagai makhluk sosial, tiap warga negara

²⁷Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Penerbit Peradaban, Surabaya, 2007, hlm. 2.

²⁸*Op.cit*, hlm. 33.

tidak hanya bisa menuntut haknya terhadap negara tetapi hendaknya juga menyadari akan kewajibannya terhadap negara yang telah dibangun atas kehendak bersama sebagai dorongan naluri untuk hidup bermasyarakat. Atas dasar inilah maka dirumuskan bahwa pembangunan nasional merupakan tanggung jawab seluruh bangsa Indonesia, yakni tanggung jawab pemerintah dan masyarakat.

b) Konsep tentang Negara Hukum.

Pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia merupakan prioritas utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum. Perlu diperhatikan bahwa sebenarnya hukum bertolak belakang dengan kemanusiaan, karena hukum yang terlalu kaku karena kesederhanaannya (*zekelijk*) cenderung tidak memperhatikan kemanusiaan, sebaliknya kemanusiaan yang berlebihan pada gilirannya tidak memperdulikan hukum.²⁹ Negara Indonesia merupakan negara hukum (*rechtstaat*), bukan negara yang berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machtstaat*) yang menjalankan kekuasaan mutlak dan memberlakukan hukum secara *absolut* (kekuasaan *tidak tak terbatas* pada eksekutif). Namun, sebagai negara hukum pun Indonesia bukanlah merupakan negara yang begitu kaku memberlakukan hukum sehingga mengesampingkan kemanusiaan ataupun sebaliknya, begitu menjunjung tinggi kemanusiaan tanpa memahami pentingnya penegakan hukum. Indonesia yang berlandaskan pada Pancasila,

²⁹Inu Kencana Syafii dan Azhari, *Sistem Politik Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, 2009, hlm. 152.

secara khusus menggolongkan statusnya sebagai sebuah "Negara Hukum Pancasila" yang memiliki ciri-ciri:

- 1) Keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas *kerukunan*;
- 2) Hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan-kekuasaan negara;
- 3) Prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir;
- 4) Keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Berdasarkan pada elemen-elemen tersebut, maka perlindungan hukum bagi rakyat terhadap pemerintah diarahkan kepada:

- a) Usaha-usaha untuk mencegah terjadinya sengketa atau sedapat mungkin mengurangi terjadinya sengketa; dalam hubungan ini sarana perlindungan hukum yang preventif patut diutamakan daripada sarana perlindungan hukum yang represif;
- b) Usaha-usaha untuk menyelesaikan sengketa (hukum) antara pemerintah dan rakyat dengan cara musyawarah;
- c) Penyelesaian sengketa melalui peradilan merupakan jalan terakhir, peradilan hendaknya merupakan "*ultimum remedium*", dan peradilan bukanlah sebuah forum konfrontasi sehingga peradilan haruslah mencerminkan suasana damai dan tenteram, terutama melalui hukum acaranya.

2. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja

Secara yuridis, kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.³⁰ Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah daripada majikan, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Secara yuridis, berdasarkan UUD 1945 pun pada hakikatnya telah tersirat diterangkan bahwa kedudukan buruh adalah sama dengan majikan. Namun pada kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan tidaklah sama, terutama bagi mereka yang tidak memiliki keterampilan (*unskilled labour*).

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat tenaga kerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap tenaga kerja sebagai objek dalam hubungan kerja. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerjanya. Hakikat hukum ketenagakerjaan tersebut yang sepatutnya dijadikan dasar dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

³⁰Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 6.

Imam Soepomo membagi bentuk perlindungan hukum bagi pekerja ke dalam lima bidang hukum perburuhan, yaitu.³¹

- a) Bidang Pengerahan/Penempatan Tenaga Kerja
- b) Bidang Hubungan Kerja
- c) Bidang Kesehatan Kerja
- d) Bidang Keamanan Kerja
- e) Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh tenaga kerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja adalah masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut pekerja tetap.

Bidang kesehatan kerja adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

Bidang keamanan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan

³¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 11

bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan bagi pekerja.

Selanjutnya, bidang jaminan sosial tenaga kerja, yang telah diundangkan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini, kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi Jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

Bentuk perlindungan bagi tenaga kerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan bagi pekerja ini mencakup:³²

- a) Norma Keselamatan Kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- b) Norma Kesehatan Kerja dan Higiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja,

³²Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 96-97.

dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;

- c) Norma Kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d) Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam yaitu:³³

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;

³³Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 96-97.

- b) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut : kesehatan kerja;
- c) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan; atau yang biasa disebut: keselamatan kerja.

D. Tinjauan Umum tentang Upah

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan

kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.³⁴

Penerima upah adalah buruh. Pembayar upah ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha/majikan dan pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Mengenai perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan memang sudah semestinya. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jika hal tersebut terjadi maka yang berlaku adalah ketentuan upah berdasarkan peraturan perundang-undangan.³⁵

E. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Tinjauan mengenai Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan konsep universal bagi redistribusi pendapatan, sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang. Demikian pula menunjukkan badan penyelenggaraannya harus didasarkan pada undang-undang karena merupakan badan otonomi yang mandiri, memiliki akses *law enforcement* serta berorientasi nirlaba.³⁶

Menyadari pentingnya jaminan sosial dalam redistribusi pendapatan, maka jaminan sosial merupakan hak setiap warga negara

³⁴Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 108.

³⁵Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 29.

³⁶Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 180.

bahkan termasuk warga negara asing yang menetap. Pelanggaran terhadap pelaksanaan jaminan sosial berarti pelanggaran terhadap HAM (Hak Asasi Manusia).

Eksistensi jaminan sosial bagi redistribusi pendapatan telah diratifikasi dalam deklarasi PBB sebagai *Universal Declaration of Human Rights*. Deklarasi tersebut telah mendapat dukungan penuh dari para anggota PBB, termasuk *human rights society*. Selain itu, implikasi *social security* bagi redistribusi pendapatan telah mendapat rekomendasi dari PBB untuk masuk dalam *The Economic Council* mempertahankan daya beli masyarakat sebagai akibat adanya *economic insecurity* (ketidaknyamanan ekonomi).³⁷

Pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia bersumber pada landasan idiil. Pembukaan UUD 1945 sebagaimana tercantum pada alinea keempat yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum sehingga dapat tercapai masyarakat yang adil dan makmur. Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, pengertian jaminan sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.

Menurut ILO, jaminan sosial adalah jaminan yang diberikan kepada masyarakat melalui suatu lembaga tertentu yang dapat membantu

³⁷*Ibid.*

anggota masyarakat dalam menghadapi resiko yang mungkin dialaminya, misalnya jaminan pemeliharaan kesehatan atau bantuan untuk mendapat pekerjaan yang bermanfaat. Di samping itu, ILO juga menyebutkan ada 3 kriteria yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut program jaminan sosial:³⁸

- a. Tujuan berupa perawatan medis yang bersifat penyembuhan atau pencegahan penyakit, memberikan bantuan pendapatan apabila terjadi kehilangan sebagian atau seluruh pendapatan, atau menjamin pendapatan tambahan bagi orang yang bertanggungjawab terhadap keluarga.
- b. Terdapat undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban lembaga yang melaksanakan kegiatan ini.
- c. Kegiatan diselenggarakan oleh suatu lembaga tertentu.

2. Tinjauan mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Semua bentuk manfaat yang diberikan melalui

³⁸*Ibid*, hlm. 181.

program Jamsostek kepada pekerja hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabatnya.

Jadi, jaminan sosial tenaga kerja merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran.³⁹

Jamsostek dilandasi filosofi *kemandirian* dan *harga diri* untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. *Kemandirian* berarti tidak bergantung pada orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya, bila meninggal dunia. *Harga diri* berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, maka pelaksanaan program Jamsostek perlu dilakukan secara gotong royong.⁴⁰

Pada hakikatnya, program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau

³⁹*Ibid.*, hlm. 186.

⁴⁰*Ibid.*

seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:⁴¹

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Mondy dan Noe, jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk kompensasi atau imbalan dalam bentuk uang yang tidak diterima oleh pekerja/buruh. Keduanya mengungkapkan bahwa kompensasi merujuk kepada *every type of reward that individuals receive in return for their labour* (setiap bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai pengganti tenaga yang telah ia keluarkan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial merupakan bagian dari kompensasi dalam bentuk uang yang tidak langsung.⁴²

F. Tinjauan Umum tentang Hak Reproduksi

Pemikiran mengenai hak-hak reproduksi wanita merupakan perkembangan dari konsep hak asasi manusia. Konsep hak asasi manusia itu sendiri dibagi dalam dua ide dasar, pertama bahwa setiap manusia lahir dengan hak-hak individu yang terus melekat dengannya. Dan kedua, bahwa hak-hak tiap manusia hanya dapat dijamin dengan ditekannya kewajiban masyarakat dan negara untuk memastikan kebebasan dan kesempatan dari

⁴¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 122.

⁴²*Log.cit.*

anggota-anggotanya untuk memperoleh dan melaksanakan kebebasan asasinya tersebut. Hak asasi manusia adalah hak yang dimiliki manusia secara kodrati tanpa pengecualian dan keistimewaan bagi golongan, kelompok maupun tingkat sosial manusia tertentu. Perempuan, sebagai suatu kelompok dalam masyarakat di dalam suatu Negara, merupakan kelompok yang juga wajib mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara asasi. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM 1948) memang tidak menyatakan secara eksplisit tentang adanya jaminan hak asasi terhadap kelompok perempuan secara khusus, namun di dalam salah satu ketentuan pasalnya juga dimuat bahwa hak dan kebebasan perlu dimiliki oleh setiap orang tanpa diskriminasi, termasuk tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka pelanggaran terhadap hak asasi perempuan pun dapat dianggap sebagai suatu bentuk pelanggaran HAM secara umum. Selama ini, isu hak asasi perempuan sebagai bagian dari HAM masih merupakan isu yang belum memasyarakat, bahkan seringkali terpinggirkan di antara isu hak asasi manusia lainnya seperti hak sipil dan politik atau hak ekonomi, sosial, dan budaya. Menurut Charlotte Bunch, seorang aktivis HAM perempuan, selama ini hak-hak perempuan telah banyak dilanggar dengan berbagai cara. Dalam kondisi politik tertentu sebenarnya baik perempuan maupun laki-laki mengalami atau menjadi korban kekerasan, namun karena aktor-aktor politik selama ini didominasi oleh laki-laki, masalah

perempuan sebagai korban kekerasan yang dilanggar HAM-nya berkaitan dengan keperempuannya menjadi tidak terlihat (*invisible*).⁴³

Selain bergulir dari hak asasi manusia, konsep hak reproduksi juga berkembang sebagai bentuk reaksi terhadap berbagai pandangan yang membahas hubungan laju pertumbuhan penduduk dengan tingkat kesejahteraan masyarakat. Dalam cukup banyak kasus, kebijakan dalam hal pengendalian pertumbuhan penduduk berhubungan dengan pelanggaran hak asasi manusia, khususnya hak reproduksi wanita. Sehingga dalam pembuatan kebijakan program harus disesuaikan dengan perspektif hak reproduksi wanita.

Sebelum membahas secara garis besar mengenai hak reproduksi, ada baiknya dipaparkan terlebih dahulu mengenai apa itu “kesehatan reproduksi”. Berdasarkan Konferensi Internasional Kependudukan dan Pembangunan di Kairo tahun 1994, kesehatan reproduksi diartikan sebagai keadaan kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang utuh, dan bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan, dalam segala hal yang berhubungan dengan sistem reproduksi dan fungsi-fungsi serta proses-prosesnya. Oleh karena itu kesehatan reproduksi berarti orang dapat menikmati kehidupan seksual yang memuaskan dan aman. Dan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk

⁴³Niken Savitri, *HAM Perempuan-Kritik Teori Hukum Feminis terhadap KUHP*, Refika Aditama, Bandung, 2008, hlm. 2.

bereproduksi serta kebebasan untuk menentukan apakah mereka mau, kapan dan berapa jumlah anak yang diinginkan.⁴⁴

Hak reproduksi adalah hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap manusia yang berkaitan dengan kehidupan reproduksinya. Pemerintah berkewajiban untuk melindungi dan menjamin agar hak-hak reproduksi individu tidak dilanggar dan dapat digunakan oleh setiap orang yang memiliki hak tersebut. Masyarakat juga berkewajiban membantu dan menghormati hak-hak reproduksi yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki.

Berdasarkan pada Kesepakatan Konferensi yang sama, pemerintah Indonesia telah menyetujui 12 hak reproduksi yang di dalamnya termasuk hak-hak reproduksi perempuan, yakni:⁴⁵

1. Hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan kesehatan reproduksi. Setiap perempuan berhak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan yang jelas dan benar tentang berbagai aspek terkait dengan masalah kesehatan reproduksi, termasuk banyaknya pilihan alat kontrasepsi yang dapat dipilih oleh perempuan atau laki-laki dan efek samping dari berbagai alat kontrasepsi.
2. Hak untuk mendapatkan pelayanan dan perlindungan kesehatan reproduksi. Setiap perempuan berhak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan perlindungan yang memadai bagi kehidupan reproduksinya, termasuk agar terhindar dari kematian akibat proses reproduksi, misalnya

⁴⁴<http://lip4.bkkbn.go.id/mod/forum/hak-reproduksi-wanita/view.php>, diakses pada tanggal 20 April 2011.

⁴⁵<http://perempuan.or.id/berita/2011/01/14/mari-mengenal-hak-reproduksi-perempuan/>, diakses pada tanggal 20 April 2011.

jaminan kesehatan agar perempuan terhindar dari kematian akibat kehamilan atau melahirkan. Hak ini tidak boleh dibedakan atau didiskriminasikan berdasarkan status perkawinan perempuan atau usia atau status ekonominya. Semua perempuan baik remaja, lajang, maupun yang berstatus menikah berhak untuk mendapatkan dan menikmati hak ini.

3. Hak untuk kebebasan berpikir tentang hak reproduksi. Setiap perempuan berhak untuk mengungkapkan pikiran dan keyakinannya untuk menjaga kesehatan dan kehidupan reproduksinya tanpa paksaan dari siapa pun.
4. Hak untuk menentukan jumlah anak dan jarak kelahiran. Setiap perempuan berhak untuk menentukan jumlah anak yang akan dilahirkannya serta menentukan jarak kelahiran anak yang diinginkannya, tanpa paksaan dari siapa pun.
5. Hak untuk hidup, yaitu hak untuk dilindungi dari kematian karena kehamilan dan proses melahirkan. Setiap perempuan hamil dan yang akan melahirkan berhak untuk mendapatkan perlindungan, termasuk pelayanan kesehatan yang baik sehingga ia dapat mengambil keputusan secara cepat mengenai kelanjutan kehamilannya bila proses kelahirannya beresiko kematian atau terjadi komplikasi.
6. Hak atas kebebasan dan keamanan berkaitan dengan kehidupan reproduksi. Artinya setiap perempuan harus dijamin agar tidak mengalami pemaksaan, pengucilan, dan tekanan yang menyebabkan kebebasan dan keamanan yang diperolehnya tidak dapat digunakan, termasuk kebebasan memilih alat kontrasepsi yang dianggapnya paling aman.

7. Hak untuk bebas dari penganiayaan dan perlakuan buruk , termasuk perlindungan dari perkosaan, kekerasan, penyiksaan, dan pelecehan seksual. Setiap perempuan berhak untuk dilindungi dari ancaman bentuk-bentuk kekerasan yang dapat menimbulkan penderitaan secara fisik, seksual, dan psikis yang mengganggu kesehatan fisik, mental, dan reproduksinya.
8. Hak untuk mendapatkan manfaat dari kemajuan ilmu pengetahuan yang terkait dengan kesehatan reproduksi. Setiap perempuan berhak untuk memanfaatkan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan terkait dengan kesehatan reproduksi, misalnya informasi yang jelas dan benar serta kemudahan akses untuk mendapatkan alat kontrasepsi baru.
9. Hak atas kerahasiaan pribadi dengan kehidupan reproduksinya. Setiap perempuan berhak untuk dijamin kerahasiaan kesehatan reproduksinya, misalnya informasi tentang kehidupan seksualnya, masa menstruasi, dan jenis alat kontrasepsi yang digunakan.
10. Hak untuk membangun dan merencanakan keluarga. Setiap perempuan berhak untuk menentukan kapan, di mana, dengan siapa, serta bagaimana ia akan membangun perkawinan atau keluarganya.
11. Hak atas kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam politik yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi. Setiap perempuan berhak untuk menyampaikan pendapat atau aspirasinya mengenai kehidupan reproduksi secara pribadi atau melalui organisasi atau partai.
12. Hak untuk bebas dari segala bentuk diskriminasi dalam kehidupan berkeluarga dan kehidupan reproduksi. Setiap perempuan berhak untuk

terbebaskan dari perlakuan diskriminasi berdasarkan gender/perbedaan jenis kelamin, ras, status perkawinan atau kondisi sosial-ekonomi, agama/keyakinannya dalam kehidupan keluarga dan proses reproduksinya. Misalnya, orang tidak mampu harus mendapatkan pelayanan kesehatan reproduksi yang berkualitas, demikian pula remaja yang hamil di luar nikah.

G. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Yang dimaksud dengan tenaga kerja pada umumnya adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali misalnya:⁴⁶

1. Anak-anak berumur 14 tahun ke bawah;
2. Mereka yang berumur di atas 14 tahun tetapi masih mengunjungi sekolah untuk waktu penuh;
3. Mereka yang karena usia tinggi, cacat baik jasmaniah maupun rohaniah, tidak mampu melakukan pekerjaan;
4. Mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan

⁴⁶Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 63.

pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata “*baik di dalam maupun di luar hubungan kerja*” dan terdapat penambahan kata “*sendiri*” pada kalimat “*memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat*”. Pengurangan kata “*baik di dalam maupun di luar hubungan kerja*” sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna dari tenaga kerja itu sendiri. Dari pengertian tersebut memberi kesan seakan-akan terdapat dua golongan, yakni golongan yang bekerja di dalam hubungan kerja dan golongan yang bekerja di luar hubungan kerja. Hal ini tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja secara umum. Demikian halnya dengan penambahan kata “*sendiri*” pada kalimat “*memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat*”, hal ini untuk meluruskan persepsi selama ini bahwa tenaga kerja tidak hanya menghasilkan barang dan jasa untuk masyarakat akan tetapi juga untuk diri mereka sendiri.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Oleh karena itu perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai induknya.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh

Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian Tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁴⁷

Sedangkan secara lebih khususnya lagi, mengenai Tenaga Kerja Indonesia, menurut rumusan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Tenaga Kerja Indonesia atau biasa disebut TKI, lebih banyak dikenal pula dengan istilah *buruh migran*, terutama bagi mereka yang bekerja di luar negeri dan mendapatkan pekerjaan di sektor informal. Buruh migran adalah mereka yang bekerja di Negara lain, baik secara sah maupun tidak sah. Buruh migran yang sah adalah mereka yang memiliki dokumen yang sah sehingga mereka legal untuk masuk, bertempat tinggal dan bekerja di Negara lain. Sebaliknya, buruh migran yang tidak sah adalah mereka yang tidak memiliki dokumen yang dapat memberikan mereka akses untuk masuk, bertempat tinggal dan menetap di Negara lain.⁴⁸

⁴⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 17, mengambil definisi dari Payaman Simanjuntak dalam *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, FE UI, Jakarta, 1985.

⁴⁸Solidaritas Perempuan dkk, *Panduan Buruh Migran Perempuan*, Rumah Condet, Jakarta, 2000, hlm. 6.

H. Tinjauan Umum dari Sisi Ilmu Perundang-Undangan

Pembahasan mengenai asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, merupakan masalah yang sangat erat hubungannya dengan Ilmu Perundang-undangan (dalam arti sempit), sebagai suatu ilmu yang bersifat normatif, dalam hal ini yang berhubungan dengan pembentukan norma-norma dalam peraturan perundang-undangan.

Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan adalah suatu pedoman atau suatu rambu-rambu dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.

Dalam bidang hukum yang menyangkut pembentukan peraturan perundang-undangan Negara, Burkhardt Krems menyebutkannya dengan istilah *staatsliche Rechtssetzung*, sehingga pembentukan peraturan itu menyangkut :

1. Isi peraturan (*Inhalt der Regelung*);
2. Bentuk dan susunan peraturan (*Form der Regelung*);
3. Metode pembentukan peraturan (*Methode der Ausarbeitung der Regelung*);
4. Prosedur dan proses pembentukan peraturan (*Verfahren der Ausarbeitung der Regelung*).⁴⁹

⁴⁹Maria Farida Indrati S., *Ilmu Perundang-undangan Jilid I*, Kanisius, Yogyakarta, 2007, hlm. 252, mengambil penjelasan dari Burkhardt Krems, *Grundfragen der Gesetzgebungslehre*, Berlin Duncker dan Humblot, 1979, hlm. 38-45.

1. Asas-Asas Pembentukan Peraturan Negara yang Baik

Menurut I.C van der Vlies di dalam bukunya yang berjudul **“Het wetsbegrip en beginselen van behoorlijke regelgeving”**, asas-asas dalam pembentukan peraturan Negara yang baik (*beginselen van behoorlijke regelgeving*) terbagi ke dalam asas-asas yang formal dan material.

Asas-asas formal, yang meliputi :

- a. Asas tujuan yang jelas (*beginsel van duidelijke doelstelling*);
- b. Asas organ/lembaga yang tepat (*beginsel van het juiste orgaan*);
- c. Asas perlunya pengaturan (*het noodzakelijkheids beginsel*);
- d. Asas dapatnya dilaksanakan (*het beginsel van uitvoerbaarheid*);
- e. Asas konsensus (*het beginsel van concensus*).

Asas-asas material, yang meliputi:

- a. Asas tentang terminologi dan sistematika yang benar (*het beginsel van duidelijke terminologi en duidelijke systematiek*);
- b. Asas tentang dapat dikenali (*het beginsel van de kenbaarheid*);
- c. Asas perlakuan yang sama dalam hukum (*het rechtgelijkheids-beginsel*);
- d. Asas kepastian hukum (*het rechtszekerheidsbeginsel*);
- e. Asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual (*het beginsel van de individuele rechtsbedeling*).⁵⁰

⁵⁰*Ibid.*, mengambil penjelasan dari I.C van der Vlies, *Het wetsbegrip en beginselen van behoorlijke regelgeving*, 's-Gravenhage, Vuga, 1984, hlm. 186

2. Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Patut

Menurut A. Hamid S. Tamimi, asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia yang patut adalah yang mengikuti pedoman dan bimbingan yang diberikan oleh :

- a. Cita hukum Indonesia, yang tidak lain adalah Pancasila (sila-sila di dalamnya berlaku sebagai Cita (*Idee*), yang berlaku sebagai “bintang pemandu”);
- b. Norma Fundamental Negara yang juga tidak lain adalah Pancasila (sila-sila di dalamnya berlaku sebagai norma);
- c. Asas-asas Negara Berdasar atas Hukum yang menempatkan undang-undang sebagai alat pengaturan yang khas berada dalam keutamaan hukum (*der Primat der Rechts*);
- d. Asas-asas Pemerintahan Berdasar atas Sistem Konstitusi yang menempatkan undang-undang sebagai dasar dan batas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pemerintahan;
- e. Asas-asas lainnya.

Pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut itu meliputi juga beberapa asas, di antaranya:

- a. Asas tujuan yang jelas;
- b. Asas perlunya pengaturan;
- c. Asas organ/lembaga dan materi muatan yang tepat;
- d. Asas dapatnya dilaksanakan;
- e. Asas dapatnya dikenali;
- f. Asas perlakuan yang sama dalam hukum;

- g. Asas kepastian hukum
- h. Asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual.

Apabila mengikuti pembagian mengenai adanya asas yang formal dan asas yang material, maka A. Hamid S. Tamimi cenderung untuk membagi asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut tersebut ke dalam :

Asas-asas formal, yang meliputi :

- a. Asas tujuan yang jelas;
- b. Asas perlunya pengaturan;
- c. Asas organ/lembaga
- d. Asas materi muatan yang tepat;
- e. Asas dapatnya dilaksanakan;
- f. Asas dapatnya dikenali;

Asas-asas material, yang meliputi :

- a. Asas sesuai Cita Hukum Indonesia dan Norma Fundamental Negara;
- b. Asas sesuai dengan Hukum Dasar Negara;
- c. Asas sesuai dengan Prinsip-prinsip Negara berdasar atas Hukum;
- d. Asas sesuai dengan Prinsip-prinsip Pemerintahan berdasar atas Sistem Konstitusi.

Berpedoman pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia yang patut tersebut, diharapkan dapat tercipta peraturan perundang-undangan yang baik dan dapat mencapai tujuan secara optimal dalam pembangunan hukum di Negara Republik Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam karya penulisan ini adalah *Yuridis Normatif*. *Yuridis Normatif* adalah Penelitian Hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian, serta doktrin (ajaran).⁵¹

Pertimbangan penulis memilih jenis penelitian *Yuridis Normatif* karena sasaran dari penelitian ini adalah analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai hukum positif di Indonesia terkait dengan bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ini tidak hanya menggunakan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 yang mengatur tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, namun juga terdapat undang-undang lain yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan peraturan perundang-undangan lainnya yang memiliki keterkaitan.

⁵¹Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hlm. 34.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah *Statute Approach*, yaitu pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan mengkaji sebuah peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tema sentral penelitian. Pendekatan ini menggunakan peraturan Perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis.⁵² Hal ini harus dilakukan oleh peneliti karena peraturan perundang-undangan merupakan titik fokus dari penelitian tersebut dan karena sifat hukum yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. *Comprehensive*, artinya norma-norma hukum yang ada di dalamnya terkait antara satu dengan yang lainnya secara logis.
- b. *All-Inclusife*, artinya bahwa sekumpulan norma hukum tersebut mampu menampung permasalahan hukum yang ada, sehingga tidak ada kekosongan hukum.
- c. *Systematic*, yaitu bahwa disamping bertautan antara satu dengan yang lainnya, norma-norma hukum tersebut tersusun secara hierarkis.⁵³

Dalam penelitian ini, undang-undang yang akan dikaji adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara umum dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri secara khusus terutama yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

⁵²*Ibid.*, hlm 185.

⁵³*Ibid.*

B. Jenis Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang diurutkan berdasarkan hierarki undang-undang Dasar 1945, Undang-undang (UU)/Perpu, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan Daerah.⁵⁴ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bahan hukum primer yang disusun berdasarkan skala prioritas yang menjadi fokus utama, sedangkan peraturan perundang-undangan lainnya sebagai pembanding. Bahan hukum primer tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- e. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku atau jurnal hukum yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum dan ensiklopedia hukum.⁵⁵ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bahan

⁵⁴Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, 2009, hlm. 295

⁵⁵*Op.cit.*, hlm. 43.

hukum sekunder, yaitu literatur dan artikel para ahli, buku teks, pendapat para ahli, hasil-hasil penulisan ilmiah, media cetak, kamus hukum, dan jurnal-jurnal yang terkait dengan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum, yang terkait dengan penelitian, seperti buku politik, buku ekonomi, kamus bahasa, dan ensiklopedia umum.⁵⁶ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bahan hukum tersier sebagai bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penulisan ini adalah kamus Indonesia-Inggris dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

C. Teknik Penelusuran Bahan Hukum

1. Penelusuran Bahan Hukum Primer

Penelusuran bahan hukum primer dilakukan dengan cara mempersiapkan Undang-Undang yang dibutuhkan beserta penjelasannya sesuai dengan yang telah disebutkan sebelumnya dalam poin bahan hukum primer, ditunjang pula dengan undang-undang lain yang terkait. Peneliti juga melakukan penelusuran literatur-literatur berupa buku teks hukum baik di perpustakaan pribadi, perpustakaan fakultas, perpustakaan universitas, maupun perpustakaan kota yang berkaitan dengan judul

⁵⁶Log.cit

penelitian, kemudian melakukan penginventarisasian dan selanjutnya dipilah-pilah mana sajakah bahan-bahan hukum yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian sesuai dengan judul penelitian, yakni tentang Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, khususnya mengenai sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi.

2. Penelusuran Bahan Hukum Sekunder

Penelusuran bahan hukum sekunder dilakukan dengan cara melakukan *browsing* artikel-artikel para ahli, hasil-hasil penulisan ilmiah dan media cetak serta internet yang berkaitan dengan judul penelitian, yakni tentang Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, khususnya mengenai sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi.

3. Penelusuran Bahan Hukum Tersier

Penelusuran bahan hukum tersier dilakukan dengan cara melakukan penelusuran literatur-literatur berupa buku teks non-hukum baik di perpustakaan pribadi, perpustakaan fakultas, perpustakaan universitas, perpustakaan kota yang berkaitan dengan judul penelitian, kemudian melakukan penginventarisasian dan selanjutnya dipilah-pilah mana sajakah bahan-bahan hukum yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian sesuai dengan judul penelitian, yakni tentang Perlindungan

Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, khususnya mengenai sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi.

D. Teknik Analisis Bahan Hukum

Metode analisis yang digunakan adalah metode *descriptive analysis* (analisis penggambaran), yaitu dengan menggambarkan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, khususnya mengenai sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi yang telah dikonsepsi oleh undang-undang yang telah ada, kemudian mencermati substansinya, ditunjang dengan berbagai doktrin dan teori yang berkaitan dengan perlindungan, dan melakukan interpretasi gramatikal dan ekstensif terhadap doktrin dan teori tersebut dalam mengkaji perlindungan yang terdapat dalam undang-undang terkait.

E. Definisi Konseptual

1. Perlindungan adalah hal (perbuatan, dan sebagainya) untuk melindungi.
2. Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan oleh seseorang secara sadar maupun oleh lembaga pemerintah, swasta, yang bertujuan untuk mengusahakan pengamanan, penguasaan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada. Pada prinsipnya, suatu bentuk perlindungan hukum itu tidak pernah membedakan terhadap kaum pria maupun wanita.

3. Tenaga Kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai, dan sebagainya; orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
4. Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
5. Sistem Pengupahan adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas dalam proses atau cara memberi upah.
6. Upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu; gaji; imbalan.
7. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.
8. Hak Reproduksi adalah kewenangan atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya) untuk melakukan pengembangbiakan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja secara Umum

1. Kewajiban Negara untuk Melindungi Tenaga Kerja

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik material maupun spiritual. Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Hal ini berarti negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia, bukan hanya bagi sekelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja.

Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan (*welfare state*). Ciri dari penganut tipe negara kesejahteraan dapat dilihat dari beberapa hal⁵⁷, pertama, salah satu sila Pancasila sebagai dasar falsafah negara, yakni pada sila kelima menyebutkan ”*keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*”. Hal ini menegaskan bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah mewujudkan kesejahteraan lahir batin yang merata bagi seluruh masyarakat Indonesia.

⁵⁷Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 14.

Kedua, dalam pembukaan UUD 1945, yakni alinea keempat disebutkan:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Pernyataan ini secara implisit menyatakan bahwa Negara memiliki tanggungjawab untuk melindungi warga negaranya tanpa terkecuali, khususnya dalam hal ini melindungi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, sekaligus merupakan penjabaran dari kesejahteraan yang akan diwujudkan oleh Bangsa Indonesia. Konsekuensinya, Negara mengemban 4 fungsi pokok, yakni:

- a. *Protectional function* (melindungi); melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.
- b. *Welfare function* (menyejahterakan); memajukan kesejahteraan umum.
- c. *Educational function* (mendidik); mencerdaskan kehidupan bangsa.
- d. *Peacefulness function* (menciptakan perdamaian); ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.⁵⁸

⁵⁸*Ibid.*, hlm. 15.

Ketiga, dalam pasal 33 ayat (1), (2), dan (3) UUD 1945 dinyatakan sebagai berikut:

Pasal 33

- (1) *Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.*
- (2) *Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.*
- (3) *Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat.*

Keempat, dalam GBHN (Garis-Garis Besar Haluan Negara) yang digunakan sebagai acuan dalam pembangunan negara, ditegaskan bahwa tujuan nasional adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dalam melaksanakan pembangunan nasional, peran serta pekerja/buruh perlu untuk ditingkatkan dan seiring dengan hal tersebut maka perlindungan bagi mereka pun perlu ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkat martabatnya sebagai manusia (*to make man more human*).

Selanjutnya, untuk lebih tegasnya lagi, di dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945, pasal 27 ayat (2), menetapkan bahwa:

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Dari pasal tersebut, jelas dikehendaki agar semua warga Negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Hak

mereka untuk bekerja dan mendapat perlindungan adalah kewajiban dari Negara.

Kemudian, disebutkan pula pada batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945, yakni pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) bahwa:

- (1) *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.*
- (2) *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*

Menurut penulis, substansi pasal 28D ayat (1) dan (2) ini merupakan kombinasi untuk kembali menegaskan interpretasi dari alinea keempat pembukaan UUD 1945 dan substansi pasal 27 ayat (2) sebelumnya, bahwasanya hak seluruh warga Indonesia untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, termasuk di dalamnya hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak pun dijamin. Secara tersirat penafsiran tersebut pun mengacu pada penegasan bahwa tiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang baik, mendapat pengupahan yang adil yang dapat menjamin kehidupannya dan keluarganya sepadan dengan martabat manusia. Sehingga tidak ada alasan bagi negara untuk tidak memprioritaskan hak-hak ini mengingat sejak awal pun penjaminan atas hak ini dicantumkan dalam tataran norma tertinggi atau norma dasar yang ditaati di negara ini.

2. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengaturan yang cukup berkaitan mengenai hak untuk bekerja :

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 31

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.

Pertama-tama disebutkan di dalam undang-undang tersebut bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk bekerja dengan tetap memperhatikan haknya untuk tidak mendapatkan perlakuan yang berbau diskriminasi. Penulis menafsirkan bentuk *diskriminasi* dalam pasal 5 adalah *diskriminasi sebelum* seseorang mendapatkan pekerjaan, sehingga siapapun berhak untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk

mendapatkan pekerjaan tanpa perlu melihat dari golongan mana mereka berasal, apa jenis kelaminnya, apa statusnya, dan lain sebagainya.

Sedangkan yang dimaksud dengan *diskriminasi* pada pasal 6 merupakan bentuk diskriminasi *setelah* seseorang telah menjadi tenaga kerja. Pengusaha dilarang mendiskriminasi satu pekerja dengan pekerja yang lain dengan alasan apapun baik dalam hal jenis kelamin, pengupahan, status, dan lain sebagainya.

Selanjutnya, dalam pasal 31 dijelaskan secara lebih khusus bahwa siapapun yang hendak menjadi tenaga kerja memiliki kebebasan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di **luar negeri**. Frase luar negeri di sini cukup menegaskan bahwa bekerja sebagai Tenaga Kerja Indonesia di negara lain merupakan hak, yang tentu saja wajib dipenuhi penegakkannya sekaligus juga tidak melupakan upaya perlindungan dan upaya memajukan kesejahteraan mereka walaupun sedang tidak berada di dalam wilayah Negara Indonesia, karena bagaimanapun mereka tetap warga negara Indonesia yang wajib mendapatkan perlindungan dari pemerintahnya.

Bahkan, menurut pendapat penulis, perlindungan bagi tenaga kerja yang bekerja di luar negeri perlu untuk lebih diprioritaskan sama halnya dengan upaya untuk memprioritaskan hak orang-orang yang termasuk dalam golongan rentan, seperti orang lanjut usia, perempuan, anak, dan orang cacat. Alasannya adalah karena pada saat mereka bekerja, mereka berada di luar wilayah kekuasaan Indonesia, pengawasan terhadap kondisi mereka tidak dapat dilakukan sama halnya dengan melakukan pengawasan

dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bekerja di dalam negeri, terlebih lagi mereka terikat tidak hanya oleh hukum nasional dari kewarganegaraan yang mereka miliki namun juga terikat oleh hukum dari negara tempat mereka bekerja, sehingga akan menjadi lebih beresiko dan lebih rumit untuk melakukan suatu upaya perlindungan ketika para tenaga kerja ini mengalami kendala atau permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, pengawasan, upaya perlindungan sekaligus penegakannya harus lebih diutamakan dari yang lain.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh adalah mencakup segala hak baik yang asasi maupun bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja/buruh itu maka akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi adalah hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non-asasi.⁵⁹

Hak asasi sebagai konsep moral dalam bermasyarakat dan bernegara bukanlah suatu konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh. Hak asasi lahir setahap melalui periode-periode tertentu di dalam sejarah perkembangan masyarakat. Sebagai suatu konsep moral, hak asasi dibangun dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kemasyarakatan manusia itu sendiri. Pengalaman dari kelompok-kelompok sosial di dalam masyarakat bernegara itulah yang mewarnai konsep hak asasi.

⁵⁹*Ibid.*

Di Indonesia, konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja/buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 sebagai hak konstitusional. Hal itu berarti negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional. Bahkan di dalam negara hukum modern (negara kesejahteraan), negara berkewajiban untuk menjamin pelaksanaan hak konstitusional. Demikian juga bagi hak-hak yang bukan asasi mengalami proses yang sama halnya dengan kepentingan dan perkembangan masyarakat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Di dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa:

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan adalah bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;*
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;*
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan*
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.*

Berdasarkan Pasal 4 tersebut dapat ditelaah satu persatu dimulai dari rumusan Pasal 4 huruf a yang menyebutkan bahwa pembangunan

ketenagakerjaan adalah bertujuan untuk *memberdayakan* dan *mendayagunakan* tenaga kerja secara *optimal* dan *manusiawi*. Dapat ditafsirkan dari kalimat-kalimat tersebut bahwa melalui pembangunan ketenagakerjaan ini negara mengharapkan agar dapat mengeksplorasi keberdayaan penduduknya (*memberdayakan*), terutama bagi penduduk di usia produktif, untuk bekerja dan menjadi generasi-generasi yang produktif dan kreatif. Pemberdayaan tersebut dilakukan dengan upaya yang semaksimal mungkin (*optimal*) dengan tujuan agar dapat dihasilkan tenaga-tenaga kerja yang tangguh dan berkualitas, yang dapat memajukan negara yang sedang berada dalam proses pembangunan ini.

Namun, pada rangkaian kata selanjutnya disebutkan pula bahwa pemanfaatan daya (*pendayagunaan*) dari masyarakat tersebut tetap harus dilakukan dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan (*manusiawi*). Tidak diperkenankan untuk mendayagunakan para tenaga kerja tersebut tanpa memberikan timbal balik yang sepadan dengan pencapaian yang telah dilakukan, apalagi sampai memangkas bahkan melupakan hak-hak yang mereka miliki, karena bagaimanapun, sesuai dengan ketentuan Pasal 4 huruf c dan d ditegaskan bahwa keberadaan mereka tidak hanya untuk dimanfaatkan dan diberdayakan kemampuannya, namun mereka juga wajib dan harus dijamin perlindungannya serta perwujudan dan peningkatan kesejahteraannya harus diperhatikan, tidak hanya bagi tenaga kerja tersebut tetapi juga bagi anggota keluarganya.

Pada kenyataannya, undang-undang ini telah banyak mengatur tentang perlindungan bagi tenaga kerja baik yang bersifat asasi maupun non-asasi, di antaranya:

a. Perlindungan dalam Proses Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 32

- (1) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas **terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.***
- (2) *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan **perlindungan hukum.***

Yang dimaksud dengan **terbuka** adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis mengenai pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Yang dimaksud dengan **bebas** adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Yang dimaksud dengan **obyektif** adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus

memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Yang dimaksud dengan **adil** dan **setara tanpa diskriminasi** adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Selanjutnya, dengan menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan, maka diharapkan aktivitas bekerja tidak akan menjadi suatu hal yang membebani diri tenaga kerja namun sebaliknya justru menjadi hal yang dilaksanakan dengan sepenuh hati dan sukacita karena mereka bekerja sesuai dengan ketertarikan dan kemampuan yang mereka miliki. Dengan demikian, hasil kerja yang akan dicapai pun dapat mencapai titik maksimal yang memberikan hasil terbaik.

Di dalam rumusan pasal 35 ayat (2) pun disebutkan kembali tentang kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sejak proses rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Pasal 35

(2) *Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan **perlindungan** sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja*

Khusus untuk TKI, perlindungan yang diberikan kepada mereka tidak kemudian berhenti pada proses penempatan, namun masih terus berlanjut hingga proses pemulangan kembali ke negara

asal. Seperti halnya disebutkan dalam rumusan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik **sebelum**, **selama**, maupun **sesudah** bekerja.

Oleh karena kondisi mereka yang khusus inilah mengapa kemudian diciptakan regulasi yang sifatnya khusus pula dalam mengatur segala sesuatunya yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, termasuk pula di dalamnya upaya perlindungan bagi mereka.

b. Pengaturan mengenai Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan.

Diatur dalam BAB X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

1) Bagian Kesatu tentang Perlindungan

- a) Paragraf I tentang Penyandang Cacat
- b) Paragraf II tentang Anak
- c) Paragraf III tentang Perempuan
- d) Paragraf IV tentang Waktu Kerja
- e) Paragraf V tentang Keselamatan Kerja

2) Bagian Kedua tentang Pengupahan

3) Bagian Ketiga tentang Kesejahteraan

Dalam pengaturan di BAB X undang-undang ini telah tercakup banyak aspek dari tenaga kerja yang wajib dilindungi oleh pemerintah.

3. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Menurut peraturan perundang-undangan lainnya:

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

Terdapat banyak batasan dalam hak asasi manusia. Hendarmin Ranadireksa memberikan definisi tentang hak asasi manusia pada hakekatnya adalah seperangkat ketentuan atau aturan untuk melindungi warga Negara dari kemungkinan penindasan, pemasungan, dan/atau pembatasan ruang gerak warga Negara oleh Negara.⁶⁰ Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pembatasan-pembatasan tertentu yang diberlakukan pada Negara agar hak warga Negara yang paling hakiki terlindung dari kesewenang-wenangan kekuasaan.

Menurut Mahfud M.D., hak asasi manusia diartikan sebagai hak yang melekat pada martabat manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan, dan hak tersebut dibawa manusia sejak lahir ke muka bumi sehingga hak tersebut bersifat fitri (kodrati), bukan merupakan pemberian manusia atau Negara.⁶¹

Dari dua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang melekat pada setiap individu sejak dilahirkan ke muka bumi dan bukan merupakan pemberian manusia

⁶⁰Suwandi, *Instrumen dan Penegakkan HAM di Indonesia*, Muladi (Ed), *Hak Asasi Manusia-Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam Pespektif Hukum dan Masyarakat*, Refika Aditama, Bandung, 2009, hlm. 39.

⁶¹Moh. Mahfud M.D., *Dasar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

atau Negara dan wajib dilindungi oleh Negara. Hal ini ditegaskan lagi di dalam ketentuan Pasal 71 dan 72 mengenai kewajiban dan tanggungjawab pemerintah untuk melindungi hak asasi manusia:

Pasal 71

Pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam Undang-undang ini, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia.

Pasal 72

Kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71, meliputi langkah implementasi yang efektif dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara, dan bidang lain.

Berdasarkan bunyi pasal 71 tersebut jelas terlihat bahwa hak-hak yang sifatnya asasi dan harus diberikan perlindungan ekstra tidak hanya terdapat dalam Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia saja, tetapi juga dalam regulasi-regulasi lain yang berkaitan dengan aspek hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara, dan bidang lain.

Bidang lain yang dimaksud disini salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang HAM, bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak juga merupakan hak asasi, sehingga secara otomatis perlindungan dan penegakkan atas hak tersebut juga wajib diupayakan dengan semaksimal mungkin oleh pemerintah. Salah satu caranya adalah dengan pengimplementasian secara tegas mengenai isi dan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada

umumnya dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pada khususnya.

Dalam Undang-Undang ini juga disebutkan secara khusus di dalam ketentuan pasalnya, yakni pasal 9 ayat (1):

Pasal 9

- (1) Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya.*

Hak untuk hidup yang telah didapatkan semenjak dilahirkan harus ditunjang pula dengan hak untuk mempertahankannya. Seiring dengan itu pun adalah suatu hal yang manusiawi jika manusia juga memiliki naluri untuk meningkatkan taraf kehidupannya. Cara yang dapat dilakukan untuk keberhasilan pencapaian ketiga hak tersebut adalah dengan bekerja, hal ini didukung pula dengan pasal 38 ayat (1) dan (2) Undang-Undang HAM :

Pasal 38

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.*
(2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pun secara umum terdapat bentuk perlindungan yang diperuntukkan bagi setiap warga Negara untuk bekerja sesuai dengan bakat dan minatnya serta mendapatkan keadilan dalam bekerja.

Hal ini ditujukan juga secara khusus bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Terlebih lagi para Tenaga Kerja Indonesia memberikan kontribusi yang tidak bisa dianggap sepele. Menambah devisa Negara, mengatasi dan mengantisipasi meningkatnya angka pengangguran dan langkanya kesempatan kerja di dalam negeri.

Namun, di balik keunggulan tersebut fenomena Tenaga Kerja Indonesia ternyata begitu kompleks dengan permasalahan, mulai dari keretakan hubungan keluarga, lemahnya perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, korban penipuan calo maupun PJTKI ataupun oknum-oknum Pemerintah, pemerasan, pelacuran, pemerkosaan, bahkan sampai pada pelanggaran HAM pun seringkali mewarnai kisah para Tenaga Kerja Indonesia sejak proses perekrutan, pelatihan, pengurusan dokumen, saat pemberangkatan, saat di Negara tujuan, bahkan hingga saat kedatangan kembali ke Negara asal. Sementara di lain pihak, penanganan dan tindakan yang dilakukan oleh Pemerintah masih belum maksimal dan terkesan menyepelekan. Padahal di dalam Pasal 8 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan:

Perlindungan, pemajuan, penegakkan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah.

Dari pasal tersebut, yang perlu digarisbawahi adalah kata *terutama*, yang menjelaskan bahwa kewajiban untuk melindungi, memajukan, menegakkan dan memenuhi hak asasi manusia *bukan*

hanya tanggungjawab pemerintah, melainkan juga merupakan tanggungjawab bersama, baik dari masyarakat ataupun dari diri pribadi tenaga kerja tersebut. Dengan upaya yang dilakukan oleh semua pihak secara bersama-sama dalam menegakkan hak asasi maka dapat dipastikan hasil yang dicapai akan jauh lebih nyata daripada dilakukan secara parsial. Hanya saja dalam pasal tersebut disebutkan bahwa tugas tersebut terutama adalah menjadi tanggungjawab pemerintah karena pemerintahlah yang dianggap memiliki kewenangan untuk bertindak tegas dengan menjalankan hukum yang berlaku agar dapat berguna sesuai dengan fungsinya. Seperti yang telah diketahui bahwa fungsi hukum ada 3, yakni:⁶²

- 1) Menyelesaikan perselisihan.
- 2) Mengendalikan masyarakat (*law as a tool of social control*).
- 3) Menggerakkan perubahan (*law as a tool of social engineering*).

Apa kaitannya antara penegakkan HAM dengan fungsi hukum? Bila ditelaah kembali ke belakang maka akan didapatkan keterkaitan bahwa berbagai macam kesewenang-wenangan yang banyak menimpa diri TKI di luar negeri adalah karena lemahnya penegakan hukum di Negara ini. Padahal, bekerja merupakan salah satu hak asasi yang harus dilindungi. Apabila pemerintah dengan kewenangannya mampu bertindak tegas dan menegakkan hukum sebagaimana mestinya maka ketiga fungsi hukum tersebut, terutama fungsi untuk menyelesaikan perselisihan, dapat sangat bermanfaat ketika terjadi bentuk-bentuk

⁶²Abdul Rachmad Budiono, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Bayumedia, Malang, 2005, hlm. 32-37.

pelanggaran terhadap tenaga kerja pada saat melakukan haknya untuk bekerja, dengan demikian upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang telah disusun sedemikian rupa bukan hanya sebuah angan-angan semata, namun memang benar dilaksanakan dalam kehidupan nyata sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Konvensi Migran Tahun 1990 (Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)

Pada tanggal 22 September 2004, Pemerintah Indonesia menandatangani Konvensi Migran 1990 (Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya), yang berarti menyepakati instrumen internasional untuk melindungi buruh migran. Penandatanganan ini harus segera ditindaklanjuti dengan meratifikasi agar nilai-nilai yang tercantum dalam konvensi ini menjadi instrumen hukum di tingkat nasional. Tiga alasan utama pentingnya meratifikasi Konvensi Migran adalah:

- 1) *Pertama*, dari sisi substansi:
 - a) Konvensi Migran 1990 memandang buruh migran tidak hanya sebagai buruh atau entitas ekonomi semata tetapi juga sebagai makhluk sosial yang mempunyai keluarga dan hak-haknya sebagai manusia secara utuh.

- b) Definisi dan kategori yang terdapat dalam Konvensi ini menyediakan standar perlakuan internasional melalui elaborasi pekerja migran dan anggota keluarganya.
 - c) Dasar-dasar mengenai HAM diterapkan pada seluruh kategori buruh migran baik yang bekerja secara legal maupun yang berada dalam situasi ilegal.
 - d) Konvensi ini memiliki peran untuk mencegah dan membatasi eksploitasi buruh migran dan anggota keluarga mereka dan untuk menghentikan kegiatan-kegiatan ilegal yang akhirnya masuk pada tindakan *human trafficking* (perdagangan manusia).
 - e) Konvensi ini berupaya untuk menciptakan standar minimum bagi perlindungan buruh migran dan anggota keluarganya yang bersifat universal dan diketahui oleh masyarakat internasional. Konvensi ini juga digunakan sebagai alat untuk mendorong negara-negara yang belum memiliki standar mengenai hal ini agar dapat melaksanakannya.
- 2) *Kedua*, dari sisi mekanisme:
- a) Konvensi internasional yang sudah diratifikasi mempunyai kedudukan hukum yang lebih tinggi karena konvensi mengatur kaidah-kaidah hukum bagi masyarakat internasional.
 - b) Konvensi Migran 1990 akan menjadi acuan perbaikan peraturan perundang-undangan nasional yang berkaitan dengan

buruh migran dengan berbasiskan pada standar HAM internasional yang terdapat dalam Konvensi.

c) Pemerintah Indonesia akan memiliki posisi tawar yang kuat untuk bekerja sama dengan pemerintah negara-negara tujuan buruh migran Indonesia dengan menggunakan standar HAM Internasional.

3) *Ketiga*, dari sisi agenda program RANHAM (Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia):

Ratifikasi Konvensi Migran 1990 telah menjadi agenda program kerja RAN HAM tahun 2005.⁶³

Namun, sayangnya hingga saat ini Pemerintah Republik Indonesia masih belum melakukan kebijakan untuk meratifikasi konvensi ini. Banyak alasan yang dikemukakan mengenai tidak segera diratifikasinya konvensi ini. Mulai dari alasan bahwa ratifikasi akan dilakukan secara bertahap, alasan bahwa pemerintah masih harus mengkaji, menggali, dan mematangkan infrastruktur yang harus disediakan, termasuk program yang menjadi kewajiban bila konvensi ini diratifikasi.⁶⁴

⁶³<http://beta.hukumonline.com/quart/berita/baca/hol20752/segera-ratifikasi-konvensi-perlindungan-buruh-migran>, diakses pada tanggal 29 Januari 2011.

⁶⁴<http://buruhmigranberdaulat.blogspot.com/2009/12/indonesia-ratifikasi-konvensi-soal.html>, diakses pada tanggal 29 Januari 2011.

B. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja berdasarkan Hukum Positif di Indonesia mengenai Sistem Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Hak Reproduksi.

Berdasarkan paparan sebelumnya dapat diketahui bahwa begitu banyak dan terperinci upaya-upaya yang telah dirancang dalam tujuannya memberikan perlindungan bagi tenaga kerja pada umumnya. Di setiap aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja telah diatur sedemikian rupa seperti apa perlindungan yang dibutuhkan. Bahkan secara lebih spesifik telah terdapat Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri. Masing-masing undang-undang yang berkaitan dengan tenaga kerja tersebut memiliki pengaturannya masing-masing dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi.

Mengenai sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi, perlindungan dalam ketiga hal tersebut tidak diatur secara terperinci di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, melainkan terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan undang-undang lainnya seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Oleh karena itu, dalam

pembahasan ini akan dibahas mengenai hak-hak pekerja secara umum, *pertama* mengenai sistem pengupahan, *kedua* mengenai jaminan sosial tenaga kerja, dan *ketiga* mengenai hak reproduksi.

1. Perlindungan Upah.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan suatu ciri khas dalam sebuah hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa upah merupakan tujuan utama seseorang dalam melakukan pekerjaan. Harapan terbesar terkait dengan upah adalah dilaksanakannya sistem pengupahan yang adil dan layak, yakni pengupahan yang mampu menghargai tenaga kerja karena prestasi dan pengabdianya kepada majikan/pemberi kerja/pengusaha. *Upah yang adil* adalah upah yang diberikan dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman dan keterampilan dari tenaga kerja. Sedangkan *upah yang layak* adalah upah yang dapat memberikan jaminan kepastian hidup dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja beserta keluarganya, baik kebutuhan materiil maupun spiritual. Dengan diberikannya pengupahan yang baik maka akan memberikan dorongan kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan produktif karena adanya jaminan dan harapan bagi kesejahteraan mereka. Berkaitan dengan hal tersebut maka pemerintah dalam hal ini perlu pula berperan serta dalam menangani permasalahan mengenai upah melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah banyak menetapkan regulasi mengenai upah di dalam pasal-pasalny.

Setidaknya terdapat 30 pasal yang mengatur tentang upah, lebih khususnya lagi terdapat pada BAB X bagian kedua mengenai pengupahan.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat

(1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, yang meliputi :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri dari:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang diperbolehkan selama tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan yang diterima oleh tenaga kerja tidak selamanya disebut sebagai upah, tergantung apakah imbalan tersebut termasuk dalam komponen upah atau tidak. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

a. Termasuk Komponen Upah adalah:

- 1) **Upah pokok**; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan perjanjian.
- 2) **Tunjangan Tetap**; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, dan tunjangan kehamilan. Tunjangan makan dan tunjangan transportasi dapat dimasukkan ke dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.
- 3) **Tunjangan Tidak Tetap**; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan

secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

b. Tidak termasuk Komponen Upah adalah:

- 1) **Fasilitas**; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan sejenisnya.
- 2) **Bonus**; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- 3) **THR (Tunjangan Hari Raya)**, dan pembagian keuntungan lainnya.

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1996 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap. Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

- a. **Upah minimum sub sektoral regional**; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.

- b. **Upah minimum sektoral regional;** upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- c. **Upah minimum regional/upah minimum provinsi;** upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR)/UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

a. Perlindungan Upah dalam Bentuk Upah Minimum

Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan upah yang dilakukan oleh pemerintah. Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, berdasarkan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, kecuali dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, dapat terbebas dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut, menurut Kepmenakertrans No. 231/MEN/2003, pelaksanaan upah minimum dapat ditangguhkan sampai jangka waktu hingga 12 bulan.

Permasalahan mengenai upah yang banyak terjadi di Indonesia saat ini sebagian besar adalah yang berkaitan dengan upah minimum tersebut. Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan besarnya tidak sama di setiap Kabupaten/Kota tergantung pada kondisi masing-masing daerah. Yang menjadi pertanyaan sekarang adalah apakah UMK tersebut telah sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja? Apakah besarnya UMK itu sudah layak, adil, dan sesuai dengan beban kerjanya seperti yang disebutkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

Pasal 88

(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ukuran “layak” adalah relatif. Penghasilan dikatakan dapat memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Meskipun pada kenyataannya terlihat seolah-olah upah minimum yang didapat oleh pekerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun apabila disejajarkan dengan penurunan nilai rupiah dan naiknya harga kebutuhan pokok maka peningkatan tersebut dirasa masih kurang sesuai, sebagai contoh adalah fakta yang didapat dari hasil survey yang

dilakukan oleh Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia tentang Indeks Daya Beli Pekerja (IDBP) dan Indeks Persepsi Pekerja (IPP) yang membuktikan bahwa kenaikan harga bahan bakar minyak sebesar 28,7% sejak akhir Mei terus menggerus daya beli pekerja. Daya beli pekerja pada periode April-Juni 2008 rata-rata turun hingga 7,16%.⁶⁵ Ditambah lagi bila kita mau menengok ketentuan SK Menaker No. Kep-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Manusia yang menyebutkan bahwa penetapan upah sudah tidak lagi didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum melainkan pada Komponen Hidup Minimum Pekerja (KHMP).

b. Perlindungan Upah dalam Bentuk Waktu Kerja.

Bentuk perlindungan upah selanjutnya adalah waktu kerja. Ketentuan mengenai waktu kerja ini terdapat dalam Pasal 77-78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Pasal 77

- (1) *Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.*
- (2) *Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :*
 - a. *7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau*
 - b. *8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.*
- (3) *Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.*
- (4) *Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.*

⁶⁵<http://beritaretail.wordpress.com/category/pengupahan/>, diakses pada tanggal 8 Juni 2011.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :*
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan*
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.*
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.*
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004, Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha tidak diperkenankan mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu untuk

melakukan kerja lembur seperti yang telah diatur di dalam pasal 78, walaupun pengusaha tersebut bersedia untuk memberikan upah tambahan bagi pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur melebihi ketentuan waktu lembur yang telah ditetapkan. Begitu pula bagi pekerja/buruh tidak diperkenankan untuk bekerja lembur melebihi ketentuan waktu tersebut walaupun diberikan upah tambahan. Hal ini terkait dengan kesehatan dan keoptimalan daya kerja pekerja. Apabila pekerja terlalu banyak bekerja lembur maka hal tersebut dapat mempengaruhi kesehatannya sehingga akan berpengaruh pula terhadap produktivitas pekerja.

Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang

ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, terdapat persyaratan wajib yang harus dipenuhi pengusaha jika akan mewajibkan pekerja untuk bekerja lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 dan 7 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004, untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :

- 1) Membayar upah kerja lembur;
- 2) Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- 3) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang. Dalam prakteknya, ketentuan ini belum diterapkan. Tujuan pemberian makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila bekerja lembur

dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih adalah untuk menjaga kesehatan pekerja. Untuk menentukan jenis makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja pada saat lembur sekurang-kurangnya 1.400 kalori harus berkonsultasi terlebih dahulu dengan ahli gizi.

Mengenai cara perhitungan upah lembur diatur dalam Pasal 8 sampai dengan 11 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004:

Pasal 8

- (1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.*
- (2) Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.*

Pasal 9

- (1) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.*
- (2) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.*
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.*

Pasal 10

- (1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.*
- (2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.*

Pasal 11

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :*

- a.1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
- a.2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - b.1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - b.2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

c. Perlindungan Upah dalam Bentuk Waktu Istirahat, Cuti dan Hak-Hak Lainnya.

Sementara itu, berkaitan dengan hak-hak lain yang dimiliki oleh pekerja seperti halnya waktu istirahat, cuti, hak menjalankan ibadah, dan lebih khususnya lagi bagi perempuan adalah hak saat sedang mengalami masa haid, melahirkan, gugur kandungan, dan saat menyusui pun terdapat perlindungan upah yang berkaitan dengan hal-hal tersebut dan telah diatur dalam undang-undang. Penjabaran secara sistematisnya adalah sebagai berikut:

Mengenai ketentuan waktu istirahat dan cuti diatur dalam pasal 79 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Pasal 79

- (1) *Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.*
- (2) *Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :*
 - a. *istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;*
 - b. *istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;*
 - c. *cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan*
 - d. *istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.*

Sementara itu, mengenai hak untuk beribadah, hak saat sedang mengalami masa haid, melahirkan, gugur kandungan, dan saat menyusui diatur dalam pasal 80-83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 81

- (1) *Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.*
- (2) *Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

Pasal 82

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.*
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.*

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Bagi pekerja yang menggunakan hak-hak tersebut di atas yang meliputi waktu istirahat, cuti, hak menjalankan ibadah, dan lebih khususnya lagi bagi perempuan adalah hak saat sebelum dan setelah melahirkan serta jika mengalami gugur kandungan, berdasarkan ketentuan Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan upah penuh.

Meskipun tidak bekerja, namun ketentuan pembayaran upah penuh bagi golongan-golongan tertentu tersebut merupakan suatu hal yang tidak bisa tidak dilaksanakan oleh pengusaha. Hak untuk istirahat dan cuti adalah suatu hak yang manusiawi dibutuhkan oleh siapapun, bahkan oleh pekerja/buruh. Dalam menikmati haknya untuk istirahat dan cuti tersebut pekerja/buruh akan tetap membutuhkan upahnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya sehingga wajib hukumnya bagi pengusaha memberikan upah penuh kepada pekerja yang menggunakan hak istirahat dan cutinya selama sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam menggunakan haknya untuk beribadah pun pengusaha tidak diperkenankan untuk menghalang-halangi dan diwajibkan untuk membayar upah penuh meskipun pekerja izin tidak melakukan kerja karena alasan melaksanakan ibadah keagamaannya. Hak ini merupakan hak asasi yang dilindungi pelaksanaannya dalam undang-undang, yakni pada pasal 22 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM:

Pasal 22

- (1) Setiap orang bebas memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadah menurut agamanya dan kepercayaannya itu.*
- (2) Negara menjamin kemerdekaan setiap orang memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.*

Jaminan Negara atas kemerdekaan dalam menjalankan ibadah tersebut juga harus ditunjang dengan bentuk perlindungan lain yang terkait dengan pelaksanaan hak beribadah tersebut. Dalam hal ini adalah perlindungan upah bagi para pekerja/buruh yang tidak bekerja karena menjalankan ibadah sesuai agamanya. Dalam hal ini pengusaha dituntut untuk menunjukkan sikap toleransi antar umat beragama sehingga dalam hal pengupahan pun pengusaha wajib membayar dengan upah penuh.

Khusus untuk perempuan, mereka secara kodrati mendapatkan hak yang tidak dimiliki oleh kaum laki-laki. Perempuan secara kodrati mengalami saat-saat dimana mereka membutuhkan perlakuan khusus yang lebih istimewa daripada laki-laki. Perempuan mengalami masa haid, saat dimana harus melahirkan, dan pada beberapa perempuan

tertentu terdapat kemungkinan untuk mengalami gugur kandungan. Keadaan-keadaan tersebut merupakan pemberian sejak lahir dan tidak bisa dipungkiri karena merupakan hal yang sifatnya kodrati. Ketika mengalami saat-saat tersebut, keadaan medis perempuan dapat dikatakan memerlukan perhatian khusus dan sangat hati-hati. Oleh karena itu, apabila pekerja/buruh perempuan sedang mengalami masa-masa tersebut, maka pengusaha wajib menjamin kesejahteraan dan kesehatan reproduksi mereka dengan memberikan waktu istirahat yang cukup. Pekerja/buruh perempuan pun hendaknya memanfaatkan hak istirahatnya dengan bijaksana dan sebaik-baiknya agar keadaan kesehatan mereka tetap terjaga karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Selama menggunakan hak istirahatnya tersebut, pekerja/buruh perempuan tetap wajib dibayar dengan upah penuh karena untuk menunjang upaya menjaga kesehatannya mereka tetap memerlukan biaya, bahkan biaya yang dibutuhkan lebih banyak daripada biaya hidup yang dibutuhkan sehari-hari, terutama bagi pekerja/buruh yang akan atau telah melahirkan. Demi menjamin kesejahteraan pekerja/buruh perempuan tersebut maka mereka tetap berhak atas upah penuh walaupun tidak bekerja.

Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Selanjutnya, pengusaha dapat mempekerjakan buruh/pekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut

harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur, sebagaimana diatur dalam pasal 85 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003:

Pasal 85

- 1) *Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.*
- 2) *Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.*
- 3) *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.*
- 4) *Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

d. Perlindungan Upah pada Saat Keadaan Tertentu

Pada prinsipnya, hak pekerja yang berupa upah baru bisa didapat setelah kewajiban bekerja telah dilaksanakan, atau yang biasa kita kenal sebagai prinsip *no work no pay*. Namun, terdapat pengecualian bagi prinsip ini apabila dihadapkan pada persoalan-persoalan tertentu seperti yang telah ditentukan dalam Pasal 93-94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Pasal 93

- (1) *Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.*
- (2) *Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :*
 - a. *pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;*

- b. *pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;*
 - c. *pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;*
 - d. *pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;*
 - e. *pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;*
 - f. *pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;*
 - g. *pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;*
 - h. *pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan*
 - i. *pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.*
- (3) *Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:*
- a. *untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;*
 - b. *untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;*
 - c. *untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan*
 - d. *untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.*
- (4) *Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :*
- a. *pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;*
 - b. *menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;*
 - c. *mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari*
 - d. *membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;*

- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Berkaitan dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf d, yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban terhadap negara adalah melaksanakan kewajiban negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan, dan mengenai ketentuan pembayaran upah kepada pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila:

- 1) Negara tidak melakukan pembayaran; atau
- 2) Negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima pekerja/buruh, dalam hal ini maka pengusaha wajib membayar kekurangannya saja.

Sehingga apabila pekerja/buruh yang tidak bekerja untuk menjalankan kewajiban terhadap Negara dan kemudian setelah itu mendapatkan bayaran dari Negara setara dengan upah yang biasa diterimanya atau bahkan lebih, maka pengusaha tidak wajib membayarkan upah kepada buruh sebagai pengganti selama dia tidak bekerja. Namun, apabila pembayaran yang diberikan oleh Negara

terhadap pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap Negara jumlahnya kurang dari upah yang biasa diterima oleh pekerja/buruh maka pengusaha yang berkewajiban membayarkannya.

Untuk menunjang upaya perlindungan hukum di bidang upah, diatur pula dalam Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai keberadaan Dewan Pengupahan yang berfungsi memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional. Keanggotaan Dewan Pengupahan tersebut terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.

e. Perlindungan Upah bagi Pekerja/Buruh yang Melakukan Mogok Kerja Secara Sah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja pada dasarnya merupakan salah satu upaya pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya. Sejak era reformasi kasus pemogokan semakin marak terjadi bahkan seolah-olah sudah menjadi suatu tren di kalangan pekerja/buruh. Pemogokan pada dasarnya terjadi karena adanya ketidakharmonisan hubungan antara pekerja dengan pengusaha, biasanya disebabkan oleh adanya

tuntutan yang diajukan pekerja yang tidak ditanggapi oleh pengusaha dengan berbagai alasan.

Aksi mogok kerja merupakan hak pekerja/buruh, namun sayangnya tidak jarang para pekerja/buruh menggunakan haknya tersebut secara brutal dan asal-asalan, ditambah lagi dengan tindakan destruktif yang tidak jarang mewarnai aksi mogok kerja mereka, seperti pengrusakan fasilitas perusahaan, fasilitas umum dan mengganggu kepentingan umum. Padahal, alangkah baiknya jika mereka menggunakan haknya dengan cara yang diatur dalam undang-undang, yakni dengan tidak melanggar hukum dan secara bertanggungjawab sesuai ketentuan Pasal 137 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Pasal 137

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Apabila mogok kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka pekerja/buruh tidak akan mendapat tindakan penangkapan dan/atau penahanan, tidak diperkenankan untuk digantikan posisinya oleh buruh lain dari luar perusahaan, tidak akan dikenakan sanksi dan tidak diperkenankan untuk mendapatkan suatu perlakuan apapun dari pengusaha yang bertujuan untuk membalas dendam atas aksi mogok tersebut, sekaligus akan tetap terjamin pula haknya untuk mendapatkan upah, seperti yang diatur dalam Pasal 145 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Pasal 145

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Terkait dengan hal tersebut di atas, apabila pekerja/buruh memiliki hak untuk mogok kerja manakala kedua belah pihak gagal mencapai kesepakatan dalam suatu perundingan, maka perusahaan pun memiliki suatu hak untuk melakukan *lock out* atau penutupan perusahaan sebagai akibat dari gagalnya suatu perundingan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 24, penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

Sama halnya dengan aksi mogok kerja yang harus dilaksanakan secara bertanggung jawab dan dengan tidak melanggar hukum, maka begitu pula dengan tindakan *lock out* memiliki beberapa persyaratan dan batasan-batasan tertentu agar dapat dianggap sebagai suatu tindakan yang sah dan tidak menyalahi aturan. Penutupan perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api. Penutupan perusahaan (*lock out*) juga tidak diperkenankan untuk dilakukan sebagai suatu tindakan balasan atas tindakan normatif yang dilakukan oleh buruh, misalnya berupa aksi mogok kerja. Namun, pada

kenyataannya, *lock out* merupakan suatu tindakan yang selalu berkaitan dengan aksi mogok. Kendatipun demikian, permasalahan ini tidak ada kaitannya dengan pesangon, sehingga bila terjadi hal semacam ini maka pengusaha tetap harus membayarkan kewajibannya kepada buruh.

Implikasi dari langkah *lock out* yang berupa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) massal lebih bernuansa sepihak tanpa melalui proses perundingan dan mekanisme normal seperti yang diperintahkan oleh undang-undang. Padahal, menurut essensinya, PHK massal harus dicegah semaksimal mungkin oleh berbagai pihak agar tidak perlu dilakukan demi kepentingan bersama, baik bagi pengusaha, serikat pekerja, investor, maupun pemerintah.

f. Perlindungan Upah bagi Pekerja/Buruh yang dikenai PHK

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25, Pemutusan Hubungan Kerja atau yang lebih sering disebut PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam melakukan PHK, hendaknya dipertimbangkan dengan sebaik-baiknya dan tidak dilakukan kecuali sudah benar-benar tidak dapat diupayakan solusi lain selain itu.

Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan kepada pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha untuk mengusahakan agar jangan sampai terjadi

PHK. Jika segala upaya telah dilakukan namun PHK benar-benar sudah tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Bila masih menemui jalan buntu maka untuk melakukan PHK terlebih dahulu disyaratkan untuk mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 151

- a. *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*
- b. *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*
- c. *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Tanpa adanya penetapan tersebut, maka tindakan PHK dianggap tidak pernah terjadi atau *batal demi hukum*. Apabila selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Apabila pihak pengusaha selama menunggu hasil putusan tersebut ternyata tidak hendak untuk mempekerjakan pekerja/buruh, maka pengusaha dapat melakukan alternatif tindakan lain berupa tindakan *skorsing*, dengan syarat selama

masa *skorsing* tersebut pihak pengusaha tetap wajib untuk membayarkan upah beserta hak-hak lain sebagaimana yang biasa didapatkan oleh pekerja/buruh, hal ini diatur dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 155

- (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*
- (2) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*
- (3) *Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.*

Sebagai suatu upaya perlindungan, sudah menjadi hal yang lumrah bila terdapat pembatasan dalam mengatur sebuah kebijakan, begitu pula dengan tindakan PHK, meskipun hal tersebut sah-sah saja untuk dilakukan bila telah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku, namun terdapat pengecualian mutlak yang tidak dapat ditawar-tawar dalam melakukan PHK. Hal ini diatur dalam dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menetapkan larangan untuk melakukan PHK bagi pekerja/buruh yang memiliki alasan-alasan tertentu sebagai berikut:

Pasal 153

- (1) *Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :*
 - a. *pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;*

- b. *pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
 - c. *pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;*
 - d. *pekerja/buruh menikah;*
 - e. *pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;*
 - f. *pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;*
 - g. *pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;*
 - h. *pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;*
 - i. *karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;*
 - j. *pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.*
- (2) *Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.*

Mengenai ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf a, timbul pertanyaan mengenai bagaimana hak pengusaha terhadap pekerjanya yang tidak dapat bekerja karena sakit yang terus-menerus dan terlalu banyak mengajukan izin. Sekilas, hal tersebut cukup masuk akal untuk dijadikan alasan oleh perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dikaitkan dengan efisiensi biaya dan produktivitas kerja.

Namun, mengapa di dalam peraturan justru dilarang untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus?

Pertanyaan tersebut akan terjawab dengan menelaah terlebih dahulu bagaimana awal pembentukan suatu perusahaan. Dalam pembentukan suatu perusahaan, terlebih lagi perusahaan yang bidang usahanya menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, tentunya perusahaan tersebut harus menyediakan modal yang di dalamnya juga telah mencakup biaya untuk asuransi dan jamsostek sebagai bentuk antisipasi bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Apabila sistem perusahaan yang berkaitan dengan hal ini dijalankan dengan baik maka tidak akan menjadi sebuah masalah yang terlalu krusial bila perusahaan harus kehilangan beberapa pekerja/buruh karena sakit menahun yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan, sedangkan di satu sisi, pihak perusahaan dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh tersebut, yang secara tidak langsung berarti hubungan kerja masih terjadi antara kedua belah pihak dan menyebabkan pihak pengusaha tetap wajib memenuhi kewajiban-kewajibannya terhadap pekerja/buruh, salah satunya terkait dengan upah, dan hal ini akan mempengaruhi efisiensi biaya di perusahaan dan akan dianggap cukup merugikan pihak perusahaan.

Namun bagaimanapun, itulah resiko yang dimiliki oleh perusahaan, dan karena hal tersebut merupakan ketentuan peraturan

perundang-undangan yang harus ditaati maka perusahaan tidak dapat menyimpanginya. Lagipula, berada dalam keadaan sakit yang terus menerus pun bukanlah suatu keadaan yang diharapkan oleh siapapun termasuk oleh pekerja/buruh, karena walaupun pekerja/buruh tetap terjamin hak upahnya walaupun dia tidak bekerja, namun nikmat untuk dapat hidup sehat adalah jauh lebih berharga.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa PHK yang dilakukan dengan alasan seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 153 ayat (1) dan yang dilakukan tanpa penetapan seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 155 ayat (1) dianggap *batal demi hukum* atau dianggap tidak pernah terjadi. Namun, menurut Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam hal persyaratan mengenai penetapan ini tidak diperlukan apabila terkait dengan hal-hal berikut:

Pasal 154

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;*
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;*
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau*
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.*

Mengenai ketentuan Pasal 154 huruf a, pekerja/buruh yang masih dalam masa percobaan kerja, tidak memerlukan penetapan

untuk dapat dikenai PHK apabila masa percobaan ini telah disyaratkan sebelumnya. Konstruksi ini dapat diterima jika di dalam masa percobaan telah lahir hubungan kerja. Jika di dalam masa percobaan buruh tidak memenuhi kualifikasi yang diperlukan oleh pengusaha, maka buruh tersebut dapat diputuskan hubungan kerjanya. Ketentuan ini logis menurut penalaran hukum atau *legal reasoning*.⁶⁶

Ketika pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK, pengusaha tidak serta merta kehilangan kewajibannya kepada pekerja/buruh. Di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur mengenai pemberian uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Namun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan definisi khusus mengenai *pesangon*.⁶⁷ Berdasarkan rumusan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat disimpulkan bahwa pesangon merupakan sejumlah pembayaran oleh pengusaha kepada buruh karena pemutusan hubungan kerja. Ketentuan pemberian uang pesangon lebih lanjut juga diatur dalam ketentuan pasal yang sama:

Pasal 156

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

⁶⁶ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 57.

⁶⁷ *Ibid.*, hlm. 71. Kata “pesangon” adalah kata dalam Bahasa Indonesia yang dipengaruhi Bahasa Jawa kata “sangu” yang mendapat akhiran (panambang) “an” menjadi “sangon” bukan “sangan”. Kata “buru” yang mendapat akhiran “an” menjadi “buron” bukan “buruan”. Kata “tuku” yang mendapatkan akhiran “an” menjadi “tukon”, bukan “tukuan”. Demikian seterusnya. Dengan demikian sesungguhnya kata “pesangon” di dalam Bahasa Indonesia kehilangan akar pembentukannya.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam menentukan dasar perhitungan pemberian uang pesangon, digunakanlah komponen upah sebagai parameternya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan komponen-komponen upah tersebut terdiri atas:

- 1) Upah pokok;
- 2) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya

didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Terdapat banyak alasan mengapa pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK terhadap pekerja /buruh, berikut akan diuraikan mengenai alasan-alasan dilakukannya PHK dan bentuk perlindungan upah seperti apa sajakah yang diatur bagi tiap-tiap bentuk PHK yang dilakukan terhadap pekerja/buruh.

1) PHK karena Kesalahan Berat yang Dilakukan oleh Buruh

Dalam hal pekerja/buruh melakukan kesalahan yang berat maka sudah sewajarnya bila pengusaha menjatuhkan sanksi PHK bagi pekerja/buruh. Klasifikasi kesalahan berat yang dapat mengakibatkan sanksi PHK diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Pasal 158

- (1) *Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :*
- a. *melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;*
 - b. *memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;*
 - c. *mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;*
 - d. *melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;*
 - e. *menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;*
 - f. *membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*

- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam menentukan apakah pekerja/buruh benar-benar telah melakukan suatu kesalahan berat yang mengakibatkan pekerja/buruh dapat dikenakan sanksi PHK harus tetap berpegang teguh pada asas-asas yang berlaku sebagaimana yang diatur pada ayat (2) bahwa penjatuhan sanksi harus didahului dengan adanya bukti, di antaranya pekerja/buruh telah jelas-jelas tertangkap tangan, pengakuan dari buruh atas perbuatannya, dan bukti lain

berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi. Bila tidak ada bukti-bukti sebagaimana yang disebutkan maka pekerja/buruh tidak dapat dikenakan sanksi hanya berdasarkan dugaan (*presumption of innocence*) atau "asas praduga tak bersalah", sehingga seseorang tidak boleh dikatakan bersalah sebelum dibuktikan kesalahannya melalui putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap. Mengenai pembuktian saksi yang disyaratkan minimal 2 (dua) orang saksi pun didasarkan pada asas "satu saksi bukan saksi" (*nullus testis unus testis*) dimana hakim harus melihat suatu persoalan secara obyektif dan mempercayai keterangan saksi minimal 2 (dua) orang dengan keterangan yang tidak saling kontradiksi (bertentangan).

Meskipun pengusaha berhak melakukan PHK atas pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat, namun sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh tetap diatur mengenai pemberian uang penggantian hak untuk pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (4) sebagai bentuk perlindungan dan upaya untuk tetap menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya karena setelah mengalami PHK maka secara otomatis sumber pendapatan dari pekerja/buruh tersebut dan keluarganya akan berkurang.

Ketentuan di atas merupakan konsekuensi bagi pekerja/buruh yang mendapat PHK karena melakukan tindak pidana atas pengaduan pengusaha. Sedangkan mengenai pengaturan bagi pekerja/buruh yang dikenai PHK karena melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha maka ketentuan yang digunakan adalah yang terdapat dalam Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni:

Pasal 160

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;*
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;*
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;*
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.**
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.*
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).*
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.*
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*

- (6) *Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*
- (7) *Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).*

Pada ketentuan ayat (1) ternyata tetap diatur mengenai kewajiban pengusaha untuk menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan jalan memberikan bantuan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Namun demi menjaga efisiensi biaya perusahaan maka ditetapkan pula kebijakan pada ayat (2) bahwa pemberian bantuan tersebut hanya untuk jangka waktu maksimal 6 (enam) bulan terhitung sejak pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Apabila dalam jangka waktu hingga 6 bulan proses perkara pidananya masih belum selesai (ketentuan ayat (3)) atau dalam jangka waktu kurang dari 6 bulan putusan pengadilan telah diberikan dan menyatakan pekerja/buruh tersebut bersalah (ketentuan ayat (5)), maka dalam keadaan-keadaan tersebut pihak pengusaha berhak untuk melakukan PHK atas pekerja/buruh tersebut tanpa memerlukan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (ketentuan ayat (6)). Namun demikian, untuk menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya maka dengan berdasarkan pada ketentuan pada ayat

(7) bagi pekerja/buruh yang dikenai PHK tersebut tetap berhak untuk diberikan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) tergantung dari berapa lama masa kerja pekerja/buruh tersebut, dan ditambah dengan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Sedangkan apabila putusan pengadilan telah diberikan sebelum mencapai jangka waktu 6 bulan dan menyatakan pekerja/buruh tersebut tidak bersalah, maka pihak pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali dan hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh kembali seperti sediakala.

2) PHK karena Buruh Melanggar Perjanjian Kerja Bersama

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dari definisi tersebut terdapat dua kemungkinan komposisi subjek hukum yang bertindak sebagai pihak dalam perjanjian kerja:

- a) Antara pekerja/buruh dengan pengusaha
- b) Antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja

Perbedaan komposisi subjek hukum yang bertindak dalam perjanjian kerja tersebut secara logika tentunya menimbulkan implikasi yang berbeda pula terhadap perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan perjanjian

kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Jika dikaitkan dengan analisis pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka hanya komposisi yang disebutkan pertama saja yang dapat menimbulkan hubungan kerja, sedangkan komposisi kedua hanya melahirkan hubungan hukum, namun tidak melahirkan hubungan kerja.

Dalam hal buruh melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pihak pengusaha dapat menjatuhkan sanksi PHK terhadap pekerja/buruh apabila setelah pekerja/buruh diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut namun tidak kunjung menunjukkan perubahan. Berdasarkan ketentuan pasal ini masing-masing surat peringatan berlaku untuk jangka waktu 6 bulan, sehingga apabila dalam jangka waktu 3x6 bulan dan telah mendapatkan peringatan sebanyak 3 kali berturut-turut namun pekerja/buruh masih juga melakukan pelanggaran atas ketentuan yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh tersebut. Jangka waktu ini bisa dikesampingkan apabila di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama menentukan ketentuan lain mengenai jangka waktu tersebut, selama tidak bertentangan dengan ketentuan yang telah

diatur di dalam peraturan perundang-undangan dan tidak merugikan pihak manapun, maka hal tersebut diperkenankan.

Dalam menjatuhkan sanksi PHK, pengusaha tetap berkewajiban untuk membayarkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Untuk penentuan besarnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tergantung pada berapa lama masa kerja pekerja/buruh tersebut.

Pasal 161

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.*
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*

3) PHK karena Buruh Mengundurkan Diri

Tidak selamanya PHK selalu identik dengan perselisihan antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh atau dengan hal-hal

yang berbau konflik. Tindakan PHK dapat juga terjadi secara tidak terduga tanpa didahului oleh adanya perselisihan ataupun konflik sebelumnya bila alasan dijatuhkannya PHK adalah karena buruh untuk mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Alasan pengunduran bisa berasal dari intern perusahaan maupun ekstern perusahaan.

Dalam mengajukan pengunduran diri ini, terlebih dahulu disyaratkan bagi pekerja/buruh untuk memenuhi syarat-syarat seperti halnya disebutkan dalam Pasal 162 ayat (3). Mengenai persyaratan pada ayat (3) huruf c, hal tersebut dimaksudkan untuk mempersiapkan pengganti formasi untuk jabatan pekerja/buruh yang hendak mengundurkan diri atau biasa disebut *transfer of knowledge*.

Pasal 162

- (1) *Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- (2) *Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
- (3) *Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :*
 - a. *mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;*
 - b. *tidak terikat dalam ikatan dinas; dan*
 - c. *tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.*

(4) *Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

4) PHK karena Perubahan Status Perusahaan, Merger, Konsolidasi, atau Akuisisi Perusahaan

Suatu perusahaan yang mengalami perubahan status, *merger* (penggabungan), *konsolidasi* (peleburan), atau *akuisisi* (perubahan kepemilikan perusahaan) juga dapat menyebabkan terjadinya PHK. Terdapat bermacam-macam status kepemilikan perusahaan, salah satu contohnya adalah perseroan terbatas. Menurut rumusan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas disebutkan bahwa Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya”.

Merger (penggabungan), dirumuskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagai “perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan dan

selanjutnya status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum”.

Konsolidasi (peleburan), dirumuskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagai “perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua perseroan atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara mendirikan satu perseroan baru yang karena hukum memperoleh aktiva dan pasiva dari perseroan yang meleburkan diri dan status badan hukum perseroan yang meleburkan diri berakhir karena hukum.”

Selanjutnya, mengenai *Akuisisi* (perubahan kepemilikan perusahaan), terdapat banyak perwujudan yang dapat dikategorikan sebagai aktivitas *perubahan pemilikan perusahaan*, merger dan konsolidasi yang telah disebutkan sebelumnya juga merupakan salah satu contoh dari perwujudan perubahan pemilikan perusahaan.

Apabila perusahaan mengalami perubahan status, merger, konsolidasi, atau akuisisi maka berdasarkan ketentuan pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat terjadi PHK.

Pasal 163

(1) Pengusaha dapat melakukan keputusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1

(satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).*

Dalam kaitannya dengan hal ini, PHK yang terjadi dapat dibedakan menjadi 2 kondisi:

- a) Apabila inisiatif dilakukannya PHK berasal dari pekerja/buruh maka besarnya uang pesangon yang didapat adalah sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- b) Apabila inisiatif dilakukannya PHK berasal dari pengusaha maka besarnya uang pesangon yang didapat adalah sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

5) PHK karena Penutupan Perusahaan Disebabkan Perusahaan Merugi

Berkenaan dengan perusahaan mengalami kerugian yang mengharuskannya untuk melakukan penutupan, maka pengaturannya terdapat dalam pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Pasal 164

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.*
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*

Berdasarkan rumusan ayat (1) dijelaskan mengenai jumlah uang pesangon yang berhak diterima oleh pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), dilanjutkan dengan ketentuan mengenai alasan-alasan apa saja yang dapat menyebabkan perusahaan tutup, yakni :

- a) Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, kerugian yang dimaksud harus terlebih dahulu dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- b) Perusahaan mengalami keadaan memaksa (*force majeure*).

Alasan pertama dapat diterima karena cukup logis dan dapat dipertanggungjawabkan, tetapi mengenai alasan kedua terkesan dipaksakan dan masih ambigu karena dalam rumusannya masih belum jelas keadaan memaksa seperti apa yang dimaksud di dalam undang-undang ini. Menurut teori hukum, keadaan memaksa atau *force majeure* atau *overmacht* adalah suatu kejadian atau keadaan yang tidak terduga yang menghalangi pemenuhan perikatan. Keadaan ini dapat dibedakan menjadi 2 jenis:⁶⁸

- a) Keadaan memaksa *mutlak*
- b) Keadaan memaksa *relatif*

Keadaan pertama terjadi apabila prestasi di dalam perikatan tidak memungkinkan sama sekali untuk dilaksanakan, sedangkan keadaan kedua terjadi apabila

⁶⁸Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 65.

prestasi di dalam perikatan masih mungkin untuk dilaksanakan, akan tetapi peluang resikonya lebih besar dibandingkan dengan keuntungan yang diharapkan.

Dari penjabaran tersebut, keadaan memaksa (*force majeure* atau *overmacht*) cenderung menunjukkan keterkaitannya dengan resiko di dalam perikatan dan tidak menunjukkan adanya keterkaitan dengan keadaan perusahaan yang menyebabkannya dapat mengajukan alasan untuk melakukan penutupan. Seharusnya diberikan spesifikasi yang lebih konkret mengenai kriteria *keadaan memaksa* yang disebutkan dalam undang-undang ini atau bahkan mungkin diperlukan revisi untuk mengoreksi penggunaan istilah *keadaan memaksa* atau *force majeure* dengan istilah lain yang lebih relevan dengan hal yang dimaksudkan oleh pembuat undang-undang.

6) PHK karena Perusahaan Pailit

Keadaan pailit dapat diklasifikasikan sebagai salah satu kategori alasan melakukan penutupan perusahaan, hanya saja yang membedakan antara 2 hal tersebut adalah, apabila suatu perusahaan mengalami pailit maka sudah pasti perusahaan itu akan tutup, sedangkan sebaliknya, apabila suatu perusahaan ditutup maka tidak selalu alasannya adalah karena mengalami pailit.

Dalam keadaan perusahaan mengalami pailit maka dapat dipastikan pula hal tersebut akan berimbas pada nasib para pekerja/buruh. Kemungkinan yang paling banyak terjadi adalah pengambilan tindakan PHK. Apabila hal ini terjadi, maka sesuai ketentuan pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pekerja/buruh tetap berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit harus didukung dengan penetapan berdasarkan putusan pengadilan niaga pada peradilan umum berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Dengan demikian, alasan yang diajukan oleh perusahaan dapat dipertanggungjawabkan.

Pasal 165

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

7) PHK karena Buruh Meninggal

Apabila pekerja/buruh meninggal, baik karena hubungan kerja maupun karena penyebab lain di luar hubungan kerja maka hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang meninggal tersebut secara serta merta dianggap berakhir, atau dengan kata lain terjadi PHK *demi hukum*.

Apabila pekerja/buruh meninggal, maka demi menjamin kesejahteraan keluarga pekerja/buruh yang meninggal ditentukanlah pemberian sejumlah uang bagi ahli waris si pekerja/buruh yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 166

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Yang menjadi perhatian khusus penulis adalah tidak adanya pengaturan yang membedakan jumlah santunan uang yang diberikan kepada ahli waris apabila pekerja/buruh meninggal karena hubungan kerja dengan jumlah santunan uang yang

diberikan kepada ahli waris apabila pekerja/buruh meninggal **bukan** karena hubungan kerja.

Bukan persoalan kematiannya yang dipermasalahkan disini, hanya saja keadaan seperti apa yang dialami pekerja/buruh berkaitan dengan penyebab kematiannya sepatutnya dijadikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan, khususnya dalam hal ini kebijakan yang berkaitan dengan upah pekerja/buruh. Meskipun telah meninggal dunia, namun pihak pengusaha masih memiliki kewajiban untuk menjamin kesejahteraan keluarga dari pekerja/buruh yang meninggal dunia tersebut.

Sepatutnya apabila pekerja/buruh meninggal karena kecelakaan kerja atau hal-hal lain yang berkaitan dengan hubungan kerjanya, misalnya menderita penyakit karena hubungan kerja (*work related disease*), maka ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan santunan yang jumlahnya lebih besar daripada jumlah santunan yang akan didapatkan oleh ahli waris pekerja/buruh yang meninggal bukan disebabkan oleh hubungan kerja.

Logikanya, apabila pekerja/buruh meninggal disebabkan oleh hubungan kerja maka sudah sepatutnya pertanggungjawaban yang diberikan oleh pihak perusahaan jauh lebih besar dibandingkan apabila pekerja/buruh meninggal bukan disebabkan oleh hubungan kerja, baik pertanggungjawaban moral maupun

material, sehingga dalam hal pemberian santunan pun harus dibedakan.

8) PHK karena Buruh Pensiun

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, usia pensiun adalah batas usia yang ditetapkan oleh pengusaha/perusahaan (sesuai dengan jabatannya) di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam undang-undang ini tidak dibedakan antara usia pensiun normal, usia pensiun wajib, dan usia pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam undang-undang dana pensiun.

Akan tetapi dalam konteks kepesertaan pekerja/buruh dalam program pensiun, menteri tenaga kerja mengatur batas usia pensiun normal, yakni 55 tahun dan batas usia pensiun wajib adalah 60 tahun sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER 02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun.

Pengaturan pemberian uang pesangon bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK karena telah memasuki usia pensiun diatur dalam pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Pasal 167

- (1) *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya*

dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.*
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.*
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, pemberian uang pesangon bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK karena telah memasuki usia pensiun dapat dibagi menjadi 4 kondisi:

- a) Apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha

(*non-contributory*), maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3). Pekerja/buruh hanya berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- b) Apabila besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka yang wajib dibayarkan oleh pengusaha hanya kekurangannya saja.
- c) Apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon adalah uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha saja.
- d) Apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1



(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Ketentuan mengenai pembayaran uang pesangon bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK tersebut tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik dalam keadaan pekerja/buruh tersebut telah diikutkan dalam program pensiun atau tidak, hak jaminan hari tua tetap wajib diberikan.

Sedangkan mengenai ketentuan mengenai pembayaran uang pesangon bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK dapat dikesampingkan oleh pengaturan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dengan syarat:

- a) Pekerja/buruh tersebut telah didaftarkan dalam program pensiun.
- b) Isi pengaturan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

9) PHK karena Buruh Mangkir dari Pekerjaannya

Apabila pekerja/buruh mangkir dari pekerjaannya maka pengusaha berhak melakukan PHK setelah melalui persyaratan:

- a) Pekerja/buruh telah mangkir dari pekerjaan selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah yang harus

diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja kembali.

- b) Pekerja/buruh telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, namun tidak memberikan reaksi atau itikad baik untuk kembali bekerja.

Yang dimaksud dengan dipanggil *secara patut* adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.

Apabila seorang pekerja/buruh telah memenuhi persyaratan tersebut di atas maka pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh tersebut dan mengqualifikasikannya sebagai tindakan pengunduran diri dari pekerja/buruh.

Kewajiban pengusaha dalam menyikapi PHK atas alasan tersebut adalah dengan memberikan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 168

- (1) *Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.*

- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

10) PHK karena Permohonan Buruh

Apabila inisiatif PHK datang dari pihak pekerja/buruh sebagai bentuk permohonan buruh yang disebabkan oleh beberapa alasan tertentu seperti yang disebutkan pada ayat (1) pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka pekerja/buruh dapat mengajukan permohonannya kepada lembaga PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Pasal 169

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

- (2) *Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- (3) *Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).*

PHK karena permohonan pekerja/buruh tidak sama dengan PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri. Dilihat dari sisi alasan yang diberikan dan konsekuensi yang akan diterima, masing-masing 2 kondisi tersebut memiliki ketentuan yang berbeda. Dalam hal PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri, alasan yang diajukan dapat berupa apapun, baik alasan yang sifatnya intern (pribadi) maupun alasan yang ekstern (ada kaitannya dengan perusahaan). Sedangkan PHK karena permohonan pekerja/buruh dilakukan karena pengaduan pekerja/buruh atas tindakan pengusaha yang telah disebutkan pada ayat (1) pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam hal penerimaan uang pesangon pun terdapat perbedaan. Bagi pekerja/buruh yang dikenakan PHK karena pengunduran dirinya maka pekerja/buruh tersebut hanya akan mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dalam keadaan tertentu dapat diberikan tambahan berupa

uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam hal PHK atas permohonan buruh, apabila terbukti bahwa pengusaha melakukan salah satu atau beberapa tindakan seperti yang disebutkan pada ayat (1) pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Namun sebaliknya, apabila permohonan pekerja/buruh tersebut tidak terbukti kebenarannya maka pengusaha berhak melakukan PHK tanpa memerlukan penetapan lembaga PPHI. Konsekuensi selanjutnya adalah pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3). Pekerja/buruh tersebut hanya akan mendapat uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

g. Kebijakan Pengupahan yang Bebas Diskriminasi

Dalam konsep klasik dan konservatif tentang hukum dikenal adanya doktrin hukum yang otonomi (*autonomy*), netralitas (*judicial neutrality*), dan persamaan kedudukan dalam hukum (*equality before the law*). Doktrin tersebut merupakan klaim paling utama dari teori dan

ilmu hukum, filsafat hukum, dan para ahli hukum. Otonomi berarti netralitas, hukum dianggap tidak berpihak. Karena itu ia adil. Doktrin ini telah begitu lama diterima dan melekat di dalam kebudayaan, dipraktekkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena alasan tersebut, gerakan feminis liberal awal pun menerima posisi itu sebagai hal yang normal. Artinya, para feminis yang pertama-tama bersentuhan dengan problem hukum, baru mampu melihat hukum sebatas sebagai peralatan netral yang dapat dipakai untuk menyeimbangkan hak dan kedudukan perempuan di dalam kesederajatannya dengan laki-laki. Sehingga keberadaan sifat hukum yang seksis, atau ideologi yang seksisme di dalam hukum tidak disadari.⁶⁹

Sistem sosial yang menempatkan perbedaan perlakuan dan hak-hak serta membenarkan perilaku diskriminatif terhadap perempuan, direduksi ke dalam sistem produksi dan distribusi upah pekerja/buruh. Dalam hal ini, perbedaan perlakuan terhadap buruh perempuan tidak saja permasalahan persepsi, akan tetapi terdapat keuntungan-keuntungan ekonomi dan efisiensi sistem dalam biaya produksi. Oleh karenanya, perbedaan perlakuan (diskriminasi gender) adalah jelas bagian langsung dari proses eksploitasi terhadap pekerja/buruh pada umumnya, dan terhadap pekerja/buruh perempuan pada khususnya.

⁶⁹Rachmad Syafa'at, *Advokasi dan Pilihan Penyelesaian Sengketa*, Agritek YPN, Malang, 2006, hlm. 201, mengambil penjelasan dari Syiska Rohaya dalam "Seksiskah Hukum?", *Jurnal Perempuan Edisi 10*, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.

Masalah pengupahan buruh perempuan adalah masalah diskriminasi 4 bentuk subordinasi, hal ini secara khusus dapat diidentifikasi ke dalam 4 bentuk, yakni:⁷⁰

1) Diskriminasi Upah pada Pekerjaan yang Sama

Berdasarkan Konvensi ILO No. 100/1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100/1951, disebutkan:

- a) Negara yang meratifikasi konvensi ini harus menjamin pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- b) Jaminan ini dapat dilakukan dengan undang-undang perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang disepakati, khususnya yang mengatur mengenai penetapan upah.
- c) Harus dilakukan langkah dan tindakan untuk mencegah segala bentuk penilaian pekerjaan yang tidak objektif sebagai dasar untuk melakukan pembayaran upah atas pekerjaan yang dijalankan.
- d) Nilai upah yang berbeda di antara sesama pekerja yang tanpa memandang jenis kelamin didasarkan atas penilaian pekerjaan yang objektif berdasarkan pekerjaan yang akan dijalankan, tidak akan dianggap melanggar konvensi ini.

⁷⁰Munir, *Diskriminasi Upah terhadap Buruh Perempuan*, Mokh. Najih (Ed.), *Munir dan Gerakan Perlawanan Buruh*, In-TRANS Press, Malang, 2005, hlm. 73-81.

Akan tetapi, realitas tetap menunjukkan kesenjangan penerimaan upah akibat perbedaan pekerjaan berdasarkan identitas jenis kelamin. Tuntutan anti diskriminasi pengupahan masih belum mendapatkan proporsi penting di dalam kebijakan pengupahan.

2) Diskriminasi Jabatan atau Pekerjaan yang Mempengaruhi Penerimaan Upah.

Berdasarkan Konvensi ILO No. 111/1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111/1958, memuat ketentuan agar:

- a) Setiap negara menyusun kebijakan nasional dan berbagai peraturan perundang-undangan yang menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, termasuk kesempatan mengikuti latihan kejuruan, kesempatan kerja tertentu, dan kondisi kerja.
- b) Setiap bentuk diskriminasi berdasarkan ras warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, kebangsaan, dan suku harus dihilangkan.
- c) Larangan terhadap diskriminasi bukan hanya dalam hal seleksi penerimaan pengisian jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan kejuruan, dan dalam rangka pengisian lowongan kerja, kondisi-kondisi kerja termasuk penugasan pekerjaan, syarat-syarat

kerja, seperti pemberian upah dan jaminan sosial, imbalan-imbalan, dan tindakan disiplin.

Rumusan-rumusan tersebut walaupun seolah-olah terlihat begitu ideal namun pada implementasinya tidak demikian adanya. Perlakuan prinsip gender masih banyak mewarnai praktek-praktek kehidupan ketenagakerjaan. Pada kenyataannya, perlakuan diskriminatif tersebut bukannya tanpa alasan, sikap yang seolah-olah bersifat non-ekonomi tersebut, terutama bagi dunia industri kapitalis yang menempatkan modal sebagai dasar pertimbangan putaran aktivitasnya, memberikan keuntungan yakni mengurangi rasio penurunan produktivitas yang didapat karena mempekerjakan pekerja/buruh perempuan.

3) Dasar Penentuan Upah (Kebutuhan Fisik Minimum) Bias Gender

Sebelum berlakunya Ketentuan SK Menaker No. Kep-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Manusia, standar yang digunakan dalam menentukan upah minimum adalah KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) berdasarkan keputusan pada Kabinet Juanda tahun 1956.

KFM tersebut pada jamannya telah menuai banyak kritik yang berkaitan dengan upah buruh karena komponen hitungannya yang jauh dari kelayakan, apalagi keadilan. KFM tersebut juga menunjukkan gambaran yang bias gender karena penentuannya bergerak dari asumsi bahwa buruh adalah laki-laki dengan

hitungan hidup melajang dan standar hidup yang serba minimal. Padahal di lain pihak, buruh tidak hanya laki-laki, namun kebijakan yang ada sama sekali tidak memberikan perhatian khusus bagi kebutuhan-kebutuhan khas perempuan yang tidak dapat dihilangkan.

Saat ini, setelah berlakunya Ketentuan SK Menaker No. Kep-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Manusia yang menyebutkan bahwa penetapan upah sudah tidak lagi didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum melainkan pada Komponen Hidup Minimum Pekerja (KHMP), ternyata tidak banyak memberikan perubahan yang berarti dalam kebijakan penetapan upah minimum

4) Diskriminasi dan Politik Perburuhan

Pada masa orde baru, sektor perburuhan ditandai oleh dominasi negara terhadap buruh yang juga dikenal dengan "korporatisme eksklusiver negara"⁷¹, dengan sistem hubungan perburuhan yang bersifat kaku. Represi terhadap buruh dapat dilihat dari berbagai peraturan menteri yang menakutkan sejumlah undang-undang. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 yang menjamin kebebasan berserikat buruh ditaklukkan oleh

⁷¹Muhtar Habibi, *Gemuruh Buruh di Tengah Pusaran Neoliberalisme*, Gava Media, Yogyakarta, 2009, hlm. 1, mengambil penjelasan dari Vedi R. Hadiz, *Buruh dalam Penataan Politik Awal Orde Baru*, Majalah Prisma No. 7, Juli 1996, hlm. 1. "Korporatisme Eksklusiver" diperkenalkan oleh Alfred Stepan untuk menjelaskan upaya kelompok elit dalam masyarakat untuk meredam dan mengubah bentuk "kelompok-kelompok kelas pekerja yang menonjol" melalui kebijakan yang bersifat koersi. Ia berbeda dengan "korporatisme inklusiver" yang lebih bercirikan akomodasi dan inkorporasi kelompok-kelompok tersebut oleh Negara.

Kepmen 1/1975 dan Permen 1108/1986. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang menjamin hak mogok ditaklukkan oleh Kepmen 342/1986 yang membolehkan pengusaha memberi sanksi kepada buruh mogok dan tanpa membayar upah. Bahkan, Kepmen tersebut jelas mengatakan bahwa "aparatus keamanan" (Korem, Kodim, dan Kores) boleh ikut campur dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, terutama bila mengarah pada aksi mogok, dan petugas Depnaker perlu berkoordinasi dengan Pemda, Polres, dan Kodim ketika menanggulangi tindakan fisik dalam pemogokan.

Kemudian, seiring dengan peralihan kekuasaan orde baru ke masa reformasi, kebijakan perburuhan mengalami perubahan menjadi bernafaskan demokratisasi dan liberalisasi politik. Regulasi yang lahir pada masa ini lebih bersifat fleksibel. Sayangnya, baik pada masa orde baru maupun reformasi masih belum menanggalkan karakter produk hukumnya yang masih bersifat diskriminatif, terutama bagi perempuan.

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 5-6 disebutkan bahwa:

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis menafsirkan bentuk *diskriminasi* dalam pasal 5 adalah diskriminasi *sebelum* seseorang mendapatkan pekerjaan, sehingga siapapun berhak untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa perlu melihat dari golongan mana mereka berasal, apa jenis kelaminnya, apa statusnya, dan lain sebagainya. Sedangkan yang dimaksud dengan *diskriminasi* pada pasal 6 merupakan bentuk diskriminasi *setelah* seseorang telah menjadi tenaga kerja. Pengusaha dilarang mendiskriminasi satu pekerja dengan pekerja yang lain dengan alasan apapun baik dalam hal jenis kelamin, pengupahan, status, dan lain sebagainya.

Di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM juga terdapat ketentuan mengenai larangan diskriminasi antara laki-laki dan perempuan, yakni dalam pasal 3 ayat (3) dan pasal 38:

Pasal 3

- (3) *Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan manusia, tanpa diskriminasi.*

Pasal 38

- (1) *Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.*
- (2) *Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.*
- (3) *Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.*
- (4) *Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.*

Dalam menelaah substansi Pasal 3 ayat (3) tersebut, dapat disimpulkan terdapat 3 unsur yang terdapat di dalamnya:

- 1) Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia. Ketentuan ini dapat mengacu kepada hak atas pekerjaan yang layak yang disebutkan dalam pasal 38 ayat (1) dalam rangka untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kesejahteraannya.
- 2) Setiap orang berhak atas perlindungan kebebasan manusia. Hal ini dapat dikaitkan dengan ketentuan pasal 38 ayat (2) yang menjamin kebebasan setiap orang untuk memilih pekerjaan yang disukainya. Jadi, bukan jenis pekerjaan atau pihak pengusaha yang menjadi penentu pekerjaan apa yang akan ditekuni seseorang melainkan diri mereka sendiri sebagai lakon dan penentunya.
- 3) Tanpa diskriminasi. Jika dikaitkan dengan rumusan pasal 38 maka yang dimaksud tanpa diskriminasi adalah:
 - a) Berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
 - b) Berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa.
 - c) Berhak atas upah yang adil sesuai prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya.

Kebijakan pengupahan yang diskriminatif dan bias gender ini tidak terlepas dari faktor intern dan faktor ekstern yang menyertainya. Faktor intern merupakan faktor yang melekat pada diri pekerja/buruh perempuan antara lain faktor rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki dibandingkan pekerja/buruh laki-laki. Di samping itu juga pandangan terhadap peran perempuan dalam ekonomi rumah tangga sebagai tenaga kerja sekunder, sehingga perbedaan pengupahan dianggap wajar. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain:⁷²

- 1) Pandangan lingkungan sosial budaya di mana buruh perempuan berasal, yang menempatkan perempuan di rumah tangga sedangkan lelaki berperan sebagai pencari nafkah. Sehingga laki-laki sebagai tenaga kerja primer layak untuk menerima upah lebih tinggi dari perempuan.
- 2) Asumsi lingkungan sosial budaya dimanipulasi dan dilestarikan oleh majikan dalam pasar tenaga kerja dimana pekerja/buruh perempuan dipandang lebih cocok di sektor pasar tenaga kerja sekunder dan berupah murah.
- 3) Sistem kapitalisme patriarki yang berkembang di Indonesia ditandai oleh 3 kelemahan yang mendasar, (a) memiliki karakter semu; (b) belum dapat menjadi landasan bagi perkembangan sistem demokrasi; dan (c) partisipasi buruh perempuan dalam pasar

⁷²Rachmad Syafa'at, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, IKIP, Malang, 1998, hlm. 95-96.

tenaga kerja dikontrol oleh laki-laki dengan meletakkan dominasi laki-laki melalui *segregasi* pekerjaan menurut jenis kelamin. *Segregasi* jenis kelamin merupakan mekanisme utama dalam sistem kapitalis yang mempertahankan superioritas laki-laki atas perempuan dengan membayar pekerja/buruh perempuan dalam pelaksanaan wewenang dan kontrol.

- 4) Tidak adanya perlindungan hukum secara "otonom" yang melindungi pekerja/buruh perempuan dari perlakuan diskriminatif di pasar tenaga kerja. Keberadaan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan dirasa tidak cukup mampu "menjaring" pelanggar, karena undang-undang tersebut tidak dilengkapi dengan aturan pelaksanaan dan penegakan hukumnya yang lemah.

Pada dasarnya, telah banyak dilakukan upaya-upaya dalam rangka mewujudkan prinsip hukum yang non-diskriminatif, baik undang-undang yang sifatnya nasional maupun yang mengadopsi dari sumber-sumber hukum internasional, hanya saja implementasinya yang belum banyak dilakukan membuat kebijakan-kebijakan tersebut kehilangan fungsinya. Agar prinsip hukum yang non-diskriminatif dapat beroperasi secara *de facto*, sangat dibutuhkan beberapa faktor pendukung. *Pertama*, dukungan dari struktur yang berkaitan dengan penegakan hukum harus memiliki komitmen kuat terhadap tujuan yang

telah digariskan dalam substansi hukum. *Kedua*, dukungan kultural, yaitu sikap, perilaku, dan kesadaran hukum masyarakat yang bertindak dalam aneka peranan yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan. *Ketiga*, dukungan sarana dan prasarana yang akan membantu perempuan sehingga mengalami proses *empowerment* (pemberdayaan) harus pula dikembangkan.⁷³

Menurut Schuler, terdapat 3 program strategis bagi pemberdayaan perempuan bila menggunakan pendekatan komponen sistem hukum, yakni:⁷⁴

- 1) *Law Reform*, pembaharuan di bidang hukum dengan didukung oleh penelitian, inisiatif perumus undang-undang yang berpihak pada hubungan emansipatif antara laki-laki dan perempuan.
- 2) *Legal Advocacy*, mengembangkan wacana atau diskursus kasus-kasus atau persoalan perempuan sehingga menjadi opini publik dan kemudian masuk dalam perdebatan para pengambil keputusan.
- 3) *Legal Education*, pendidikan penyadaran hukum kritis tentang hak-hak perempuan di bidang sosial, ekonomi, budaya, dan politik melalui berbagai media.

⁷³Rachmad Syafa'at, *Advokasi dan Pilihan Penyelesaian Sengketa*, Agritek YPN, Malang, 2006, hlm. 208.

⁷⁴*Ibid.*, hlm. 208-209.

2. Perlindungan Jamsostek

a. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan di dalam Pasal 4 bahwa salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif.

Berkaitan dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, di dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan secara khusus mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja:

Pasal 99

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.*
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Dari bunyi pasal tersebut dapat diketahui bahwa upaya pemberian kesejahteraan tidak hanya ditujukan kepada pekerja/buruh tetapi juga bagi keluarganya. Hal ini merupakan sebuah upaya antisipasi bila di kemudian hari terjadi hal-hal tidak terduga yang kemungkinan dapat menimpa diri pekerja/buruh sehingga mengakibatkan berkurangnya atau bahkan hilangnya kemampuan untuk mencari nafkah sehingga keluarganya kehilangan tonggak penyangga hidup.

Mengenai Undang-undang yang dimaksud pada ayat (2) adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang akan dibahas kemudian. Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas kesejahteraan tersebut dilaksanakan dengan tetap memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

b. Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Pembangunan sosial ekonomi sebagai salah satu pelaksanaan kebijakan pembangunan nasional telah menghasilkan banyak kemajuan, di antaranya telah meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kesejahteraan tersebut harus dapat dinikmati secara berkelanjutan, adil, dan merata menjangkau seluruh rakyat.

Dinamika pembangunan bangsa Indonesia telah menumbuhkan tantangan berikut tuntutan penanganan berbagai persoalan yang belum terpecahkan. Salah satunya adalah penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat, yang diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945:

Pasal 28H

(3) Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Pasal 34

(2) Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja.

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit,

mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Berdasarkan pasal 4 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dijelaskan bahwa penyelenggaraan program Jamsosnas berlandaskan pada beberapa prinsip, yakni:

Pasal 4

Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan pada prinsip:

- a. kegotong-royongan;*
- b. nirlaba;*
- c. keterbukaan;*
- d. kehati-hatian;*
- e. akuntabilitas;*
- f. portabilitas;*
- g. kepesertaan bersifat wajib;*
- h. dana amanat; dan*
- i. hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.*

Prinsip kegotong-royongan adalah prinsip kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilannya.

Prinsip nirlaba adalah prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.

Prinsip keterbukaan adalah prinsip mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.

Prinsip kehati-hatian adalah prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman, dan tertib.

Prinsip akuntabilitas adalah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Prinsip portabilitas adalah prinsip memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Prinsip kepesertaan wajib adalah prinsip yang mengharuskan seluruh penduduk menjadi peserta jaminan sosial, yang dilaksanakan secara bertahap.

Prinsip dana amanat adalah bahwa iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jaminan sosial.

Penyelenggaraan program Jamsosnas dilaksanakan dengan menggunakan mekanisme *asuransi sosial*. Asuransi sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Berdasarkan ketentuan pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, Jenis program jaminan sosial adalah meliputi:

Pasal 18

Jenis program jaminan sosial meliputi:

- a. *jaminan kesehatan;*
- b. *jaminan kecelakaan kerja;*

- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pensiun; dan
- e. jaminan kematian.

Ketentuan mengenai jaminan kesehatan dijelaskan di dalam pasal 19 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004:

Pasal 19

- (1) Jaminan kesehatan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas.
- (2) Jaminan kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.

Prinsip asuransi sosial yang tersebut meliputi:

- 1) Kegotongroyongan antara yang kaya dan miskin, yang sehat dan sakit, yang tua dan muda, dan yang berisiko tinggi dan rendah.
- 2) Kepesertaan yang bersifat wajib dan tidak selektif.
- 3) Iuran berdasarkan persentase upah/penghasilan
- 4) Bersifat nirlaba.

Sedangkan yang dimaksud dengan prinsip ekuitas yaitu kesamaan dalam memperoleh pelayanan sesuai dengan kebutuhan medisnya yang tidak terikat dengan besaran iuran yang telah dibayarkannya.

Ketentuan mengenai jaminan kecelakaan kerja dijelaskan di dalam pasal 29 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, jaminan ini juga didasarkan pada prinsip asuransi sosial seperti halnya yang diatur untuk jaminan kesehatan:

Pasal 29

- (1) Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.

- (2) *Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.*

Ketentuan mengenai jaminan hari tua dijelaskan di dalam pasal

35 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004:

Pasal 35

- (1) *Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib.*
- (2) *Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.*

Prinsip asuransi sosial dalam jaminan hari tua didasarkan pada mekanisme asuransi dengan pembayaran iuran antara pekerja dan pemberi kerja. Sedangkan prinsip tabungan wajib dalam jaminan hari tua didasarkan pada pertimbangan bahwa manfaat jaminan hari tua berasal dari akumulasi iuran dan hasil pengembangannya.

Ketentuan mengenai jaminan pensiun dijelaskan di dalam pasal

39 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004:

Pasal 39

- (1) *Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib.*
- (2) *Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.*
- (3) *Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti.*
- (4) *Usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan.*

Pada dasarnya mekanisme jaminan pensiun ini didasarkan pada asuransi sosial, namun ketentuan ini memberi kesempatan kepada pekerja yang memasuki usia pensiun tetapi masa iurannya tidak mencapai waktu yang ditentukan, untuk diberlakukan sebagai tabungan wajib dan dibayarkan pada saat yang bersangkutan berhenti bekerja, ditambah hasil pengembangannya. Jaminan pensiun ini diselenggarakan berdasarkan *manfaat pasti*, yang dimaksud dengan manfaat pasti adalah terdapat batas minimum dan maksimum manfaat yang akan diterima peserta.

Ketentuan mengenai jaminan kematian dijelaskan di dalam pasal 43 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, jaminan ini juga didasarkan pada prinsip asuransi sosial seperti halnya yang diatur untuk jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja:

Pasal 43

- (1) *Jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.*
- (2) *Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.*

c. Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya,

sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program.

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan di dalamnya bahwa telah terdapat pengaturan khusus terkait dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yakni Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Adapun pertimbangan dari dikeluarkannya undang-undang ini antara lain dengan adanya pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik

materiil maupun spiritual, guna memberikan jaminan bagi pekerja yang melaksanakan pekerjaannya, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Untuk memahami program Jamsostek lebih lanjut, perlu diketahui pula fungsi program tersebut:⁷⁵

1) Perlindungan

Perlindungan yang bersifat sukarela seperti melalui asuransi komersial tidak mampu menjamin setiap orang bersedia dan mampu menyisihkan dana untuk ikut dalam program asuransi. Untuk itu diperlukan jaminan sosial yang diselenggarakan secara kolektif dan bersifat wajib guna memungkinkan pekerja/buruh memiliki kepastian memperoleh resiko sosial dan ekonomi.

2) Produksi

Perlindungan melalui jaminan sosial bagi pekerja/buruh dan anggota keluarganya memungkinkan pekerja/buruh untuk lebih memfokuskan perhatian pada pekerjaannya. Tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan konsentrasi penuh pada pekerjaannya akan menguntungkan pemberi kerja karena hasil produksi juga ikut meningkat.

3) Redistribusi Pendapatan

Pada program jaminan sosial yang dilaksanakan melalui sistem asuransi sosial, pekerja/buruh memberikan kontribusi sesuai dengan penghasilannya dan memperoleh jaminan sesuai dengan

⁷⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 195-196.

kebutuhannya. Penyelenggaraan jaminan sosial secara tepat dapat memungkinkan pekerja/buruh yang berpenghasilan tinggi membantu pekerja/buruh yang berpenghasilan rendah.

4) Kemasyarakatan

Tujuan jaminan sosial untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh sehingga menimbulkan ketenangan dalam bekerja, serta akan membantu terciptanya ketentraman industri. Di samping itu, juga dapat mengurangi perselisihan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang pada akhirnya dapat mencegah timbulnya keresahan sosial.

Berdasarkan ketentuan pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan dengan mekanisme *asuransi*. Mekanisme asuransi yang dimaksud di sini secara garis besar maksudnya adalah sama dengan mekanisme asuransi sosial yang digunakan dalam penyelenggaraan program jaminan nasional, yakni dengan melakukan suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Mekanisme asuransi ini berguna untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lain dari Badan Penyelenggara dengan tidak meninggalkan watak sosialnya.

Pasal 3

- (1) Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
- (2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 6 Undang-Undang Nomor 3

Tahun 1992, terdapat 4 ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja:

Pasal 6

- (1) Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 - b. Jaminan Kematian;
 - c. Jaminan Hari Tua;
 - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (2) Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Masing-masing jenis jaminan memiliki bentuk perlindungannya sendiri-sendiri bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini diatur di dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Sebelum membahas tentang masing-masing ruang lingkup dari jaminan sosial tenaga kerja tersebut, terlebih dahulu akan dipaparkan mengenai karakteristik jaminan sosial tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepesertaan bersifat wajib secara kolektif diatur dengan undang-undang.
- 2) Manfaat (*benefit*) ditentukan dengan undang-undang dan peraturan perundang-undangan.

- 3) Jaminan bukan merupakan hadiah atau sumbangan, tetapi menjadi hak bagi setiap warga Negara yang menjadi peserta dan memenuhi persyaratan sesuai dengan undang-undang dan peraturan perundang-undangan.
- 4) Penekanan diutamakan kepada solidaritas sosial, prinsip keadilan dan pemerataan antar peserta dalam menanggung resiko dan penerimaan manfaat (*benefit*), sehingga lebih diutamakan sifat gotong royong dan kebersamaannya (*social adequacy*) bukan untuk memenuhi kebutuhan perorangan (*individual equality*).
- 5) Program jaminan sosial untuk pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya, iuran ditanggung oleh pemberi kerja.
- 6) Badan penyelenggara harus nirlaba, dalam arti semua kekayaan sebagai hasil pengembangan dana, sebesar-besarnya, harus dinikmati oleh peserta.
- 7) Bebas pajak.
- 8) Pengawasan melibatkan berbagai pihak yang terkait, yang terdiri atas unsur pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja/buruh (Tripartit).
- 9) Negara bertanggungjawab untuk memberikan fasilitas atau subsidi apabila badan penyelenggara mengalami kekurangan dana.

Selanjutnya, akan dibahas secara mendalam mengenai masing-masing ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja seperti yang telah disebutkan dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Mengenai jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan

kematian hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja, sedangkan khusus bagi jaminan kesehatan tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja tetapi juga bagi anggota keluarganya. Hal ini dijelaskan dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.

Pemberlakuan jaminan pemeliharaan kesehatan yang juga diperuntukkan bagi anggota keluarganya dapat dikaitkan dengan fungsi produksi yang terkandung di dalam program jamsostek ini yang bertujuan untuk memberikan perlindungan melalui jaminan sosial bagi pekerja/buruh dan anggota keluarganya. Bila keluarga pekerja/buruh berada dalam keadaan sehat maka akan memungkinkan pekerja/buruh untuk lebih memfokuskan perhatian pada pekerjaannya. Tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan konsentrasi penuh pada pekerjaannya akan menguntungkan pemberi kerja karena hasil produksi juga ikut meningkat.

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja (*employment accident*) merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja (*occupational disease* atau *work related disease*). Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi untuk perawatan medis, rehabilitasi cacat, pengganti upah sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat baik sebagian maupun total dan santunan kematian. Kecelakaan kerja ini termasuk pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat

kerja dan kembali ke rumah (*commuting accident*). Oleh karena itu, jaminannya termasuk perawatan dan santunan akibat kecelakaan di jalan raya yang frekuensi dan intensitasnya semakin tinggi.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggungjawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dan keluarganya dari kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian santunan kecelakaan kerja yang meliputi kecelakaan di tempat kerja, kecelakaan menuju tempat kerja atau pulang dari tempat kerja, di tempat lain yang berhubungan dengan pekerjaan/dalam rangka tugas kerja, dan sakit di tempat kerja. Jumlah premi yang ditetapkan adalah sebesar 0,24% - 1,74% dari upah per bulan. Seluruhnya terdapat 5 tingkat premi yang didasarkan pada kelompok jenis usaha yang pengelompokannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Jaminan kecelakaan kerja diatur dalam pasal 8-9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992:

Pasal 8

- (1) *Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja.*
- (2) *Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:*

- a. *Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;*
- b. *Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;*
- c. *Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.*

Magang merupakan tenaga kerja yang secara nyata belum penuh menjadi tenaga kerja atau karyawan suatu perusahaan, tetapi telah melakukan pekerjaan di perusahaan. Demikian pula murid atau siswa yang melakukan pekerjaan dalam rangka kerja praktek, berhak atas Jaminan Kecelakaan Kerja apabila tertimpa kecelakaan kerja. *Pemborong yang bukan pengusaha* dianggap bekerja pada pengusaha yang memborongkan pekerjaan. Demikian pula bagi *Narapidana* yang dipekerjakan pada perusahaan perlu diberi perlindungan berupa jaminan Kecelakaan Kerja, jika tertimpa kecelakaan kerja.

Pasal 9

Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:

- (1) *biaya pengangkutan;*
- (2) *biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;*
- (3) *biaya rehabilitasi;*
- (4) *santunan berupa uang yang meliputi:*
 - a. *santunan sementara tidak mampu bekerja;*
 - b. *santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;*
 - c. *santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.*
 - d. *santunan kematian.*

Santunan berupa uang diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Pembayaran santunan ini pada prinsipnya diberikan secara berkala dengan maksud agar tenaga kerja atau keluarganya dapat memenuhi sebagian kebutuhan hidupnya secara terus menerus. Selain pembayaran santunan secara berkala dapat juga

diberikan sekaligus. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong ke arah kegiatan yang bersifat produktif dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya.

2) Jaminan Kematian

Kematian yang mendapat santunan melalui program ini adalah meninggal dunia pada waktu pekerja/buruh menjadi peserta jaminan sosial atau sebelum melewati 6 (enam) bulan sejak pekerja/buruh berhenti bekerja. Jaminan kematian tersebut diberikan kepada ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia yang diprioritaskan mulai dari janda/duda, anak, orangtua, cucu, kakek/nenek, saudara kandung, dan mertua. Jaminan ini diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi peserta jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.

Jaminan kematian diatur dalam pasal 12-13 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992:

Pasal 12

- (1) *Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.*
- (2) *Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:*
 - a. *biaya pemakaman;*
 - b. *santunan berupa uang.*

Yang dimaksud dengan keluarga yang ditinggalkan adalah isteri atau suami, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah, dan garis lurus ke atas, dihitung sampai derajat kedua termasuk anak yang disahkan. Apabila garis lurus ke atas

dan ke bawah tidak ada, diambil garis ke samping dan mertua. Bagi tenaga kerja yang tidak mempunyai keluarga, hak atas Jaminan Kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapat surat wasiat dari tenaga kerja yang bersangkutan atau perusahaan untuk pengurusan pemakaman. Dalam hal magang atau murid, mereka yang memborong pekerjaan, dan narapidana meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas Jaminan Kematian.

Sedangkan yang dimaksud dengan biaya pemakaman antara lain pembelian tanah, peti mayat, kain kafan, transportasi, dan lain-lain yang bersangkutan dengan tata cara pemakaman sesuai dengan adat istiadat, agama dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta kondisi daerah masing-masing tenaga kerja yang bersangkutan.

Pasal 13

Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d butir 4 dan Pasal 12 ialah:

- a. janda atau duda;*
- b. anak;*
- c. orang tua;*
- d. cucu;*
- e. kakek atau nenek;*
- f. saudara kandung;*
- g. mertua.*

3) Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah usia pada saat di mana produktivitas pekerja/buruh telah dianggap menurun, sehingga perlu diganti

dengan pekerja/buruh yang lebih muda termasuk cacat tetap dan total (*total and permanent disability*) yang dianggap sebagai *hari tua yang dini*.

Jaminan hari tua merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi. Jaminan ini merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Pada dasarnya Jaminan hari tua merupakan komponen pensiun dasar. Dasar perhitungan Jaminan hari tua adalah besarnya total iuran atau premi yang telah dibayarkan pemberi kerja dan tenaga kerja. Bila tenaga kerja membayar premi hanya dalam jumlah kecil maka jaminan yang akan diperoleh pun hanya dalam bagian yang kecil, dan sebaliknya.

Program jaminan hari tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Iuran program Jaminan hari tua adalah dengan besaran yang ditanggung perusahaan sebesar 3,7% dan tenaga kerja sebesar 2%.

Program jaminan hari tua diatur dalam pasal 14-15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992:

Pasal 14

- (1) *Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:*
 - a. *telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau*
 - b. *cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.*
- (2) *Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.*

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, maka hak atas Jaminan Hari Tua yang dibayarkan secara berkala, diberikan kepada janda atau duda, atau anak yatim piatu. Apabila tenaga kerja meninggal dunia sebelum hak Jaminan Hari Tua timbul, maka hak atas Jaminan Hari Tua tersebut diberikan kepada janda atau duda, atau anak yatim piatu secara sekaligus atau berkala. Yang dimaksud dengan yatim piatu adalah anak yatim atau anak piatu, yang ada pada saat janda atau duda meninggal dunia masih menjadi tanggungan janda atau duda tersebut. Berdasarkan ketentuan pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Setiap pekerja/buruh yang menderita sakit selama bekerja, berhak memperoleh biaya pengobatan, biaya rehabilitasi, biaya pengangkutan dari tempat kerja ke rumah sakit atau dari tempat

kerja ke rumahnya, serta santunan bila pekerja/buruh tersebut sementara tidak mampu bekerja. Pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada pekerja/buruh dan anggota keluarganya maksimum dengan 3 (tiga) orang anak. Pemeliharaan kesehatan ini meliputi pelayanan medis dan pemberian obat-obatan bagi pekerja/buruh dan bagi anggota keluarganya yang menderita sakit.

Program jaminan Pemeliharaan Kesehatan diatur dalam pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992:

Pasal 16

- (1) *Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.*
- (2) *Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi:*
 - a. *rawat jalan tingkat pertama;*
 - b. *rawat jalan tingkat lanjutan;*
 - c. *rawat inap;*
 - d. *pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;*
 - e. *penunjang diagnostik;*
 - f. *pelayanan khusus;*
 - g. *pelayanan gawat darurat.*

Upaya pemeliharaan kesehatan meliputi aspek-aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif secara tidak terpisahkan. Namun demikian khusus untuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaga kerja lebih ditekankan pada aspek kuratif dan rehabilitatif tanpa mengabaikan dua aspek lain.

Yang dimaksud dengan rawat jalan tingkat pertama adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang dilakukan di Pelaksana Pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Yang dimaksud dengan rawat jalan tingkat lanjutan adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan (lanjutan) dari Pelaksana Pelayanan Kesehatan rawat jalan tingkat pertama.

Yang dimaksud dengan rawat inap adalah pemeliharaan kesehatan rumah sakit di mana penderita tinggal/mondok sedikitnya satu hari berdasarkan rujukan dari Pelaksana Pelayanan Kesehatan atau rumah sakit Pelaksana Pelayanan Kesehatan lain.

Pelaksana Pelayanan Kesehatan rawat inap:

- a) Rumah sakit pemerintah pusat dan daerah;
- b) Rumah sakit swasta yang ditunjuk.

Yang dimaksud dengan pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan adalah pertolongan persalinan normal, tidak normal dan/atau gugur kandungan.

Yang dimaksud dengan penunjang diagnostik adalah semua pemeriksaan dalam rangka menegakkan diagnosa yang dipandang perlu oleh pelaksana pengobatan lanjutan dan dilaksanakan di bagian diagnostik, rumah sakit atau di fasilitas khusus untuk itu, meliputi:

- a) Pemeriksaan laboratorium;
- b) Pemeriksaan radiologi;
- c) Pemeriksaan penunjang diagnosa lain.

Yang dimaksud dengan pelayanan termasuk perawatan khusus adalah pemeliharaan kesehatan yang memerlukan perawatan khusus bagi penyakit tertentu serta pemberian alat-alat organ tubuh agar dapat berfungsi seperti semula, yang meliputi:

- a) Kaca mata;
- b) Prothese gigi;
- c) Alat bantu dengar;
- d) Prothese anggota gerak;
- e) Prothese mata.

Yang dimaksud dengan keadaan gawat darurat adalah suatu keadaan yang memerlukan pemeriksaan medis segera, yang apabila tidak dilakukan akan menyebabkan hal yang fatal bagi penderita.

3. Perlindungan Hak Reproduksi

a. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan pertimbangan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta *perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun* untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia, maka digagaslah suatu rumusan perundang-undangan yang khusus membahas tentang masalah ketenagakerjaan, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-undang ini bertujuan untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Komitmen Bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan memberikan perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Berbicara tentang perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan selalu tidak ada habisnya. Di dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Klausula “tanpa diskriminasi” dalam hal ini ditujukan bagi ranah-ranah umum yang tidak memerlukan perlakuan khusus demi menjaga prinsip keadilan bagi tiap-tiap warga Negara, terutama dalam hal ini bagi setiap pekerja/buruh, baik laki-laki maupun perempuan. Akan tetapi, bila sudah menyangkut hal-hal yang bersifat khusus dan sifat kekhususannya itu tidak dapat dihilangkan karena merupakan kodrat dan pemberian sejak lahir, maka akan sangat bijaksana kiranya bila perlakuan “tanpa diskriminasi” tersebut untuk sementara dikesampingkan.

Perempuan, secara kodrati, mengalami keadaan-keadaan khusus yang tidak akan pernah terjadi pada diri laki-laki, hal ini terkait

dengan fungsi reproduksi yang dimiliki perempuan. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdapat pengaturan mengenai hal ini, terutama pada BAB X Bagian kesatu paragraf III mengenai perempuan.

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.*
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.*
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :*
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan*
 - b. menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.*
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.*
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Keputusan Menteri yang dimaksud pada ayat (5) ini adalah Kepmenakertrans KEP. 224-MEN-2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00. Di dalam pasal 81-83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga terdapat pengaturan khusus bagi pekerja/buruh perempuan.

Pasal 81

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.*
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

Pasal 82

- (1) *Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.*
- (2) *Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.*

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberikesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Berkaitan dengan ketentuan pasal 82 ayat (1), lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam pasal 83 adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal pengupahan pun, khusus bagi pekerja/buruh perempuan yang berhalangan bekerja karena alasan yang terkait dengan hak reproduksinya, juga diatur dalam pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Pasal 153

- (1) *Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :*
 - e. *pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;*

Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan karena alasan ini maka keputusan pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap *batal demi hukum*

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

Di dalam ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dijelaskan mengenai definisi diskriminasi adalah "setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individu maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya".

Selanjutnya, di dalam ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 disebutkan:

Pasal 2

Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peringatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan.

Undang-undang telah membahas secara tegas mengenai perlindungan bagi hak-hak yang bersifat kodrati yang melekat dan tidak bisa terpisahkan dari manusia. Terkait dengan hak reproduksi

perempuan yang sifatnya kodrati, maka berdasarkan ketentuan tersebut tidak diperkenankan pelanggaran dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan upaya perlindungan hak reproduksi perempuan.

Ketentuan pasal 3 ayat (3) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 kembali menegaskan bahwa:

Pasal 3

(3) Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan manusia, tanpa diskriminasi.

Dengan berpedoman pula pada pendapat sebelumnya terkait dengan rumusan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka klausula “tanpa diskriminasi” dalam hal ini, menurut penulis ditujukan bagi ranah-ranah umum yang tidak memerlukan perlakuan khusus demi menjaga prinsip keadilan bagi tiap-tiap warga Negara, terutama dalam hal ini bagi setiap pekerja/buruh, baik laki-laki maupun perempuan. Akan tetapi, bila sudah menyangkut hal-hal yang bersifat khusus dan sifat kekhususannya itu tidak dapat dihilangkan karena merupakan kodrat dan pemberian sejak lahir, maka akan sangat bijaksana kiranya bila perlakuan “tanpa diskriminasi” tersebut untuk sementara dikesampingkan.

Pada BAB III bagian kedua mengenai hak untuk berkeluarga dan melanjutkan keturunan, yakni dalam pasal 10 disebutkan:

Pasal 10

- (1) Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui pernikahan yang sah.*
- (2) Perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami dan calon istri yang*

bersangkutan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak-hak yang ditentukan dalam pasal 10 ayat (1) tersebut sesuai dengan Kesepakatan Konferensi Internasional Kependudukan dan Pembangunan di Kairo tahun 1994, yakni 1) hak untuk membangun dan merencanakan keluarga; setiap perempuan berhak untuk menentukan kapan, di mana, dengan siapa, serta bagaimana ia akan membangun perkawinan atau keluarganya, dan 2) hak untuk menentukan jumlah anak dan jarak kelahiran; setiap perempuan berhak untuk menentukan jumlah anak yang akan dilahirkannya serta menentukan jarak kelahiran anak yang diinginkannya, tanpa paksaan dari siapa pun.

Perlindungan bagi perempuan ini semakin dikuatkan dengan ketentuan pasal 41 ayat (2), yakni:

Pasal 41

(2) Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.

Ketentuan tersebut berkaitan dengan substansi pasal 5 ayat (3) undang-undang HAM yang menyebutkan bahwa setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang *rentan* berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.

Yang dimaksud dengan kelompok masyarakat yang *rentan* antara lain adalah orang lanjut usia, anak-anak, fakir miskin, **wanita hamil**, dan penyandang cacat. Yang dimaksud dengan “kemudahan dan perlakuan

khusus” adalah pemberian pelayanan, jasa atau penyediaan fasilitas dan sarana demi kelancaran, keamanan, kesehatan, dan keselamatan.

Di dalam Undang-Undang HAM bahkan mengatur pula secara khusus tentang hak wanita di BAB IX, yakni pasal 49 ayat (2) dan (3):

Pasal 49

- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.*
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin, dan dilindungi oleh hukum.*

Yang dimaksud dengan “perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi” adalah pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui anak.

Hak-hak bagi perempuan berkaitan dengan hak reproduksinya ini ditegaskan di dalam pasal 45 Undang-Undang HAM yang menyebutkan bahwa hak wanita dalam undang-undang ini adalah hak asasi manusia yang merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun.

C. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia (Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Keseluruhan pembahasan di atas merupakan perwujudan perlindungan mengenai bagi pekerja/buruh secara umum (*lex generalis*) berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ditunjang dengan undang-undang lain yang memiliki keterkaitan dengan pekerja/buruh. Sedangkan mengenai wujud perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri terdapat pengaturan khusus (*lex specialis*) yakni Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Urgensi dari pengadaan undang-undang khusus mengenai Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri ini adalah karena kekhususan dari hubungan yang akan terjadi ketika tenaga kerja berangkat bekerja ke luar negeri. Hukum yang akan melingkupi tenaga kerja tersebut tidak hanya hukum dari negara asal tenaga kerja tersebut tetapi juga terkait dengan hukum positif negara tempatnya bekerja. Oleh karena itu dibutuhkanlah undang-undang khusus dalam rangka mengupayakan perlindungan yang maksimal bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Sudah seringkali kita jumpai istilah Perjanjian Antar Kerja Antar Negara (AKAN), namun pengertian Antar Kerja Antar Negara masih terdapat banyak kerancuan antara satu peraturan dengan peraturan lainnya, seperti halnya dalam PMTK. No. PER-01/MEN/1986, namun hanya terdapat dalam

Peraturan Pelaksanaannya (Keputusan Menaker No. 03/MEN/1986) yang berbunyi :

“Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut dengan AKAN adalah pelaksanaan daripada perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.”

Menurut Pasal 30 PMTK. No. PER-05/MEN/1988, Keputusan Menaker No. 03/MEN/1986 di atas masih dinyatakan berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Menteri yang baru ini. Namun, ternyata Peraturan Menaker yang baru ini juga merumuskan pengertian AKAN sebagai berikut:

“Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah suatu mekanisme penyaluran dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri untuk melakukan kegiatan ekonomi atau sosial dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.”

Perumusan yang terdapat dalam Keputusan Menaker No. 03/MEN/1986 lebih menekankan kepada pelaksanaan atau realisasi dari perluasan dan penempatan TKI, sedangkan PMTK. No. PER-05/MEN/1988 lebih menekankan pada mekanisme/proses bagaimana cara penyaluran atau penempatan TKI ke luar negeri itu akan dilakukan, yang menurut PMTK prosesnya adalah terdiri dari penyuluhan, pendaftaran, seleksi, latihan dan penempatan ke luar negeri hingga kepulangannya ke luar negeri.

Dari kedua perbedaan tersebut, penulis mencoba menyimpulkan bahwa pada prinsipnya perjanjian AKAN adalah:

“Suatu hubungan hukum secara individual antara majikan (pemberi kerja) dengan seorang pekerja (TKI) untuk melakukan pekerjaan di luar negeri dengan perantaraan perwakilan/PPTKI (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia) di bawah pembinaan, perlindungan dan izin pemerintah.”

Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, perlindungan terhadap TKI yang bekerja di luar negeri meliputi :

1. Perlindungan TKI Pra Penempatan.

Perlindungan TKI pra penempatan meliputi:

- a. Pemberian informasi kepada calon TKI dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dan sebelumnya wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Informasi tersebut meliputi :
 - 1) Tata cara perekrutan;
 - 2) Dokumen yang diperlukan;
 - 3) Hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
 - 4) Situasi dan kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan
 - 5) Tata cara perlindungan bagi TKI.
- b. Kepada calon TKI yang belum memiliki sertifikasi dan kompetensi kerja, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
 - 1) Calon TKI harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani sebelum TKI diberangkatkan ke luar negeri di

hadapan pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

- 2) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.
 - 3) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan calon TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan.
 - 4) Pelaksana penempatan TKI swasta menampung calon TKI sebelum pemberangkatan.
2. Perlindungan TKI Selama Penempatan.

Selama TKI bekerja di luar negeri tetap mendapat perlindungan khususnya dari pelaksana penempatan TKI swasta maupun pemerintah. Perlindungan TKI selama masa penempatan meliputi :

- a. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.
- b. Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan TKI di luar negeri dengan menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.
- c. Dalam memberikan perlindungan selama penempatan TKI di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan

pengawasan terhadap perwakilan Pelaksana Penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri.

d. Perlindungan TKI selama penempatan di luar negeri dilakukan dengan memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum kebiasaan internasional.

e. Pembelaan atas pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara tempat TKI ditempatkan.

3. Perlindungan TKI Purna Penempatan.

Perlindungan TKI purna penempatan meliputi:

a. Kepulangan TKI karena berakhirnya masa perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan, mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi, meninggal dunia di negara tujuan, cuti, dideportasi oleh pemerintah setempat.

b. Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan sebagaimana dimaksud di atas, pelaksana penempatan TKI berkewajiban:

1) Memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut.

- 2) Mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan.
 - 3) Memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua 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 keluarganya.
 - 6) Mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.
- c. Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi sebagaimana disebutkan di atas, Perwakilan Republik Indonesia, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah bekerja sama mengurus kepulangan TKI sampai ke daerah asal TKI.
- d. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggungjawab pelaksana penempatan TKI.
- e. Pengurusan kepulangan TKI sebagaimana tersebut di atas meliputi pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI, pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan, pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan

pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam keputungan.

Namun, Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ini ternyata masih memiliki banyak kelemahan. Kelemahan yang dimaksud di sini adalah karena undang-undang ini dirasa tidak melibatkan buruh migran secara demokratis, regulasi ini lebih banyak berpihak pada dan menguntungkan Pemerintah dan perusahaan PJTKI (Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia).

Koalisi Masyarakat Sipil untuk Perlindungan Buruh Migran menyatakan penolakan terhadap UU tersebut karena selain pembahasannya yang terburu-buru dan substansinya yang bermasalah, mereka juga menganggap banyak kelemahan di dalamnya, di antaranya yaitu:

1. Tidak cukup melindungi hak buruh migran.
2. Mengabaikan persoalan khas buruh migran perempuan pekerja rumah tangga (TKW-PRT) dan buruh migran yang tak berdokumen.
3. Mengandung sejumlah inkonsistensi dalam pasal-pasal nya.
4. Memberi ruang bagi tumbuh subur nya praktek-praktek *human trafficking* (perdagangan manusia) dalam pengiriman buruh migran.⁷⁶

⁷⁶<http://beta.hukumonline.com/quart/berita/baca/hol20752/segera-ratifikasi-konvensi-perlindungan-buruh-migran>, diakses pada tanggal 29 Januari 2011.

Selain itu, dilihat dari Instrumen HAM Internasional, UUPPTKILN juga mempunyai titik lemah pada :

ELEMEN	KETERANGAN	
1.	<p>Jaminan perlindungan dan pemenuhan hak asasi buruh migran sebagai manusia, sebagai pekerja, sebagai perempuan, sebagai warga masyarakat dan sebagai warga dunia.</p>	<p>a. UUPPTKILN membatasi perlindungan hanya bagi buruh migran yang memenuhi syarat dan berdokumen. b. Definisi buruh migran tidak mengacu pada ketentuan konvensi PBB 1990 (meliputi segenap WNI yang akan, sedang, dan telah bekerja di luar negeri). c. Tidak ada pengakuan formal mengenai keberadaan organisasi buruh migran. d. Tidak ada pengakuan buruh migran pekerja rumah tangga sebagai pekerja dan dimasukkan dalam Mou atau Perjanjian Bilateral dengan negara tujuan. e. Memberi ruang bagi tumbuh suburnya praktek-praktek (perdagangan manusia) dalam pengiriman buruh migran (judul, syarat menjadi TKI, dan pemberian mandat kepada kantor cabang PJTKI).</p>
2.	<p>Peran dan tanggung jawab perlindungan pemerintah, swasta dan masyarakat terhadap buruh migran yang harus dipisahkan secara tegas.</p>	<p>Bab II, pasal 5-7 secara eksplisit mengatur tentang tanggungjawab pemerintah atas persoalan BMI. Terdapat kerancuan dalam perumusan tanggung jawab pemerintah yang mencakup pengaturan, pembinaan, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan. Bagaimana mungkin tanggungjawab pelaksanaan sekaligus pengawasan berada dalam satu tangan. Di sini pula tercermin tidak adanya pemetaan peran dan tanggungjawab yang jelas antara pemerintah, swasta dan masyarakat.</p>
3.	<p>Mekanisme penyelesaian perselisihan yang adil bagi buruh migran.</p>	<p>a. Terdapat ketentuan tentang adanya musyawarah antara buruh migran dengan PJTKI untuk sengketa pelaksanaan perjanjian penempatan (pasal 85). Padahal fakta di lapangan, sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan teridentifikasi tidak saja sengketa yang masuk dalam lingkup perdata tapi juga tindak pidana seperti penipuan, pemerasan yang tidak tepat bila solusinya adalah dengan dimusyawarahkan. Ketika sudah memasuki lingkup pidana maka solusi yang harus diberikan adalah pemberian sanksi pidana, karena sengketa pidana sifatnya lebih tegas daripada sengketa perdata sehingga solusi musyawarah mufakat dianggap kurang tepat, kurang tegas dan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. b. Perlindungan dalam bentuk pemberian bantuan hukum dan pembelaan untuk pemenuhan hak-hak TKI diatur dalam PP (pasal 80). Apabila diatur dalam PP, akan makan waktu lama dan dalam pembuatannya tidak akan ada kontrol dari publik</p>

1. Perlindungan Upah

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, upah adalah tujuan utama orang bekerja demi meningkatkan kesejahteraannya. Hal ini disebutkan dalam pasal 3 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 .

Pasal 3

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.*

Seperti halnya rumusan pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, penempatan dan perlindungan TKI pun memiliki tujuan untuk pembangunan ketenagakerjaan adalah bertujuan untuk *memberdayakan* dan *mendayagunakan* tenaga kerja secara *optimal* dan *manusiawi*. Dapat ditafsirkan dari kalimat-kalimat tersebut bahwa melalui program penempatan TKI di luar negeri negara mengharapkan agar dapat mengeksplorasi keberdayaan penduduknya (*memberdayakan*), terutama bagi penduduk di usia produktif, untuk bekerja dan menjadi generasi-generasi yang produktif dan kreatif. Pemberdayaan tersebut dilakukan dengan upaya yang semaksimal mungkin (*optimal*) dengan tujuan agar dapat dihasilkan tenaga-tenaga kerja yang tangguh dan berkualitas, yang dapat memajukan negara yang sedang dalam proses pembangunan ini.

Namun, pada rangkaian kata selanjutnya disebutkan pula bahwa pemanfaatan daya (*pendayagunaan*) dari masyarakat tersebut tetap harus dilakukan dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan (*manusiawi*).

Tidak diperkenankan untuk mendayagunakan para tenaga kerja tersebut tanpa memberikan timbal balik yang sepadan dengan pencapaian yang telah dilakukan, apalagi sampai memangkas bahkan melupakan hak-hak yang mereka miliki.

Di dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri juga terdapat pengaturan yang membahas mengenai upah, yakni dalam Pasal 8 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004:

Pasal 8

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

- a. Bekerja di luar negeri;*
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;*
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;*
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;*
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;*
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;*
- g. Memperoleh 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;*
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;*
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.*

Pada ketentuan Pasal 8 huruf e jelas terlihat bahwa salah satu hak TKI adalah untuk mendapatkan upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di Negara tujuan. Dari pernyataan tersebut dapat

dianalogikan seperti halnya tenaga kerja yang bekerja di dalam negeri berhak untuk mendapatkan upah sesuai upah minimum yang telah ditetapkan di masing-masing wilayah kerjanya, maka demikian pula halnya dengan TKI yang bekerja di luar negeri berhak mendapatkan upah sesuai standar upah minimum yang berlaku di Negara tujuan tempatnya bekerja. Dengan demikian, seperti halnya ketentuan yang berlaku di Indonesia bahwa pengusaha atau pemberi kerja yang tidak diperbolehkan memberi upah di bawah upah minimum, maka begitu pula dengan pemberi kerja bagi TKI juga tidak diperkenankan untuk memberi upah di bawah upah minimum. Apabila hal ini terjadi maka pertanggungjawaban untuk membayarkan kekurangan upah TKI tersebut menjadi tanggungjawab PPTKI sesuai ketentuan pasal 19 PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

2. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Mengenai program jaminan sosial tenaga kerja juga diperlukan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, apalagi mengingat posisinya yang rentan dan banyaknya kasus yang sering menimpa diri TKI. Di dalam pasal 3 huruf c, sama halnya dengan upah, pemberian jamsostek juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Pasal 3

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.

Disebutkan pula secara tegas pasal yang mengatur tentang Jamsostek di dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, yakni dalam pasal 68:

Pasal 68

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.
- (2) Jenis program asuransi yang wajib diikuti oleh TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Program asuransi yang dimaksud pada ayat (1) adalah sama dengan program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dengan berdasar pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dimana mekanisme yang digunakan adalah mekanisme asuransi.

3. Perlindungan Hak Reproduksi

Mengenai perlindungan hak reproduksi tidak terdapat pengaturan khusus dalam undang-undang ini. Di dalam ketentuan pasal 35 huruf c Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 hanya disebutkan mengenai larangan perempuan hamil untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Pasal 35

- Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:*
- c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan.

Dalam menyikapi larangan ini, maka dikaitkan dengan teori mengenai perlindungan hukum akan muncul pertanyaan apakah pelarangan ini berupa suatu upaya perlindungan hukum yang sifatnya *preventif* demi melindungi keadaan perempuan yang sedang hamil tersebut ataukah suatu pembatasan terhadap hak untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak. Sayangnya di dalam undang-undang ini pengaturan khusus untuk pekerja/buruh perempuan sangatlah minim, bahkan Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia jauh lebih banyak memberikan pengaturan tentang perempuan dan hak reproduksinya dibandingkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang khusus membahas tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Untuk itu, sangat perlu diadakan kajian ulang mengenai substansi yang ada di dalam undang-undang ini, karena berdasarkan hasil analisis terbukti undang-undang ini masih minim upaya perlindungan bagi TKI dan cenderung lebih banyak membahas tentang mekanisme penempatan TKI di luar negeri saja, sedangkan hal-hal lain yang lebih krusial dan terkait dengan upaya perlindungan masih belum ada pengaturannya. Padahal, alangkah baiknya jika upaya perlindungan hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif* itu benar-benar diprioritaskan perwujudannya baik di dalam substansi maupun dalam pelaksanaannya di lapangan.

D. Rekonstruksi Perlindungan Hukum yang Ideal bagi Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri

Masih banyaknya hak-hak yang terlanggar dan tidak mendapat perlindungan hukum selama ini dapat disebabkan oleh banyak hal. Subjek hukum yang mempunyai hak sulit mendapatkan hak-haknya karena:

1. Konsep-konsep perlindungan yang seharusnya dicantumkan secara lengkap dalam substansi undang-undang supaya dapat memudahkan subjek hukum untuk mendapatkan haknya jarang dipraktekkan dalam legal drafting, yakni pada saat pembuatan undang-undang.
2. Kebanyakan peraturan dalam tingkat UU hanya mencantumkan hak, pihak yang memenuhi hak dan sanksi serta lembaga pengawas.
3. Terkadang prosedur pemenuhan hak, kapan selambat-lambatnya hak diberikan dan kapan selambat-lambatnya hak dipenuhi setelah komplain diatur dalam peraturan pelaksanaan, tapi seringkali pembuatannya dan pengesahannya memakan waktu yang cukup lama sehingga seringkali subjek yang diberi hak tidak mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan malas memperjuangkannya.

Untuk mengatasi kendala-kendala yang masih sering menjadi batu sandungan dalam pelaksanaan hak dari subjek hukum tersebut maka diperlukan langkah-langkah perbaikan dalam hal-hal tersebut. Agar undang-undang yang dibuat tidak hanya menjadi sebuah rumusan tanpa memberikan hasil yang efektif bagi masyarakat, maka dalam pembuatannya pun harus

memperhatikan asas-asas yang baik dan patut sehingga nantinya undang-undang tersebut dapat diimplementasikan secara efektif.

Mengacu pada penjelasan teori-teori mengenai asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut, maka dengan rumusan menurut A. Hamid S. Tamimi, mengenai asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut. Maka akan didapatkan persyaratan-persyaratan yang harus dilakukan dalam pembentukan undang-undang, yakni:

1. Asas tujuan yang jelas;
2. Asas perlunya pengaturan;
3. Asas organ/lembaga dan materi muatan yang tepat;
4. Asas dapatnya dilaksanakan;
5. Asas dapatnya dikenali;
6. Asas perlakuan yang sama dalam hukum;
7. Asas kepastian hukum
8. Asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual.

Berpedoman pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia yang patut tersebut, diharapkan dapat tercipta peraturan perundang-undangan yang baik dan dapat mencapai tujuan secara optimal dalam pembangunan hukum di Negara Republik Indonesia.

Selain itu, asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik seperti dikemukakan sebelumnya juga telah dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan-undangan khususnya dalam pasal 5 dan pasal 6 yang dirumuskan sebagai berikut :

Pasal 5

Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik yang meliputi:

- a. kejelasan tujuan;*
- b. kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat;*
- c. kesesuaian antara jenis dan materi muatan;*
- d. dapat dilaksanakan;*
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;*
- f. kejelasan rumusan; dan*
- g. keterbukaan.*

Asas-asas yang dimaksudkan dalam Pasal 5 diberikan penjelasannya dalam Penjelasan Pasal 5 sebagai berikut :

1. **Asas kejelasan tujuan** adalah bahwa setiap pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.
2. **Asas kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat** adalah bahwa setiap jenis Peraturan Perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga/pejabat Pembentuk Peraturan Perundang-undangan yang berwenang. Peraturan Perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum, apabila dibuat oleh lembaga/pejabat yang tidak berwenang.
3. **Asas kesesuaian antara jenis dan materi muatan** adalah bahwa dalam pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat dengan jenis Peraturan Perundang-undangannya.
4. **Asas dapat dilaksanakan** adalah bahwa setiap pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus memperhitungkan efektifitas Peraturan

Perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, yuridis maupun sosiologis.

5. **Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan** adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
6. **Asas kejelasan rumusan** adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan Peraturan Perundang-undangan, sistematika dan pilihan kata atau terminologi, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti, sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.
7. **Asas keterbukaan** adalah bahwa dalam proses pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari perencanaan, persiapan, penyusunan, dan pembahasan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam proses pembuatan Peraturan Perundang-undangan.

Sementara itu, asas-asas yang harus dikandung dalam materi muatan Peraturan Perundang-undangan di Negara Republik Indonesia dirumuskan dalam Pasal 6 sebagai berikut :

Pasal 6

- (1) Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan mengandung asas:
- a. pengayoman;
 - b. kemanusiaan;
 - c. kebangsaan;
 - d. kekeluargaan;
 - e. kenusantaraan;

- f. *bhinneka tunggal ika;*
 - g. *keadilan;*
 - h. *kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;*
 - i. *ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau*
 - j. *keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.*
- (2) Selain asas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Peraturan Perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan.

Apa yang dimaksudkan dengan asas-asas yang berlaku dalam materi muatan Peraturan Perundang-undangan tersebut dijelaskan dalam Penjelasan Pasal 6 sebagai berikut :

1. **Asas pengayoman** adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan dalam rangka menciptakan ketentraman masyarakat.
2. **Asas kemanusiaan** adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak-hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.
3. **Asas kebangsaan** adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang pluralistik (kebhinekaan) dengan tetap menjaga prinsip negara kesatuan Republik Indonesia.
4. **Asas kekeluargaan** adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.
5. **Asas kenusantaraan** adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh

wilayah Indonesia dan materi muatan Peraturan Perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila.

6. **Asas Bhinneka Tunggal Ika** adalah bahwa materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah, dan budaya khususnya yang menyangkut masalah-masalah sensitif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
7. **Asas keadilan** adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara tanpa kecuali.
8. **Asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan** adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan tidak boleh berisi hal-hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.
9. **Asas ketertiban dan kepastian hukum** adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus dapat menimbulkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan adanya kepastian hukum.
10. **Asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan** adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu dan masyarakat dengan kepentingan bangsa dan negara.

Sedangkan yang dimaksud dengan "asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan", antara lain:

1. Dalam Hukum Pidana, misalnya, asas legalitas, asas tiada hukuman tanpa kesalahan, asas pembinaan narapidana, dan asas praduga tak bersalah;
2. Dalam Hukum Perdata, misalnya, dalam hukum perjanjian, antara lain, asas kesepakatan, kebebasan berkontrak, dan itikad baik.

Dengan demikian, sebagai bentuk perlindungan preventif dan represif di dalam hal pembuatan substansi undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pada khususnya, hendaknya diperhatikan bahwa di dalam peraturan harus mencantumkan pasal-pasal yang terkait dengan:

1. Hak yang dijamin secara eksplisit dan jelas : Pasal 8 a/s/d i; Pasal 77.
2. Persyaratan bagi subjek hukum yang memperoleh hak secara rinci : Pasal 1 angka 1, 3.
3. Pihak yang wajib memenuhi hak yang dijamin : pasal 5, 6, 7, 77-84.
4. Sanksi bagi pihak yang wajib memenuhi hak tapi tidak dilaksanakan : Pasal 100, 102-104.
5. Waktu/kapan memperoleh hak tersebut : Tidak terdapat pengaturannya.
6. Prosedur untuk mendapatkan hak : Tidak terdapat pengaturannya.
7. Lembaga komplain jika haknya tidak dipenuhi : Tidak terdapat pengaturannya.
8. Waktu pemenuhan hak setelah komplain : Tidak terdapat pengaturannya.

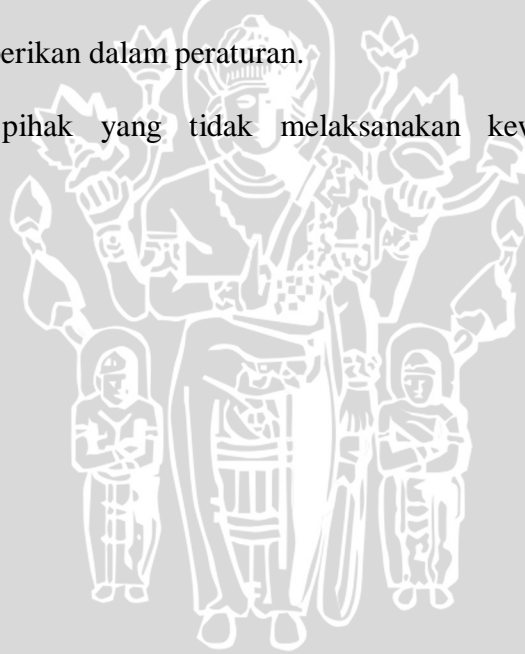
Dalam hal pelaksanaan undang-undang maka bentuk perlindungan preventif yang dilakukan hendaknya meliputi:

1. Menginformasikan tentang hak-hak subjek hukum.
2. Menginformasikan pihak mana yang berkewajiban memenuhi hak.

3. Menginformasikan tentang prosedur pemenuhan hak-hak tersebut sehingga subyek hukum dapat memperoleh haknya secara mudah.
4. Menginformasikan tentang lembaga komplain.
5. Melakukan pemberdayaan terhadap pemilik hak supaya dapat menuntut haknya.

Sedangkan dalam hal pelaksanaan undang-undang maka bentuk perlindungan represif yang dilakukan hendaknya meliputi:

1. Lembaga yang bertugas melakukan pengawasan harus aktif melaksanakan pengawasannya.
2. Lembaga komplain harus menyelesaikan masalahnya sesuai dengan batas waktu yang diberikan dalam peraturan.
3. Menghukum pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya perlindungan bagi tenaga kerja pada umumnya dan bagi tenaga kerja Indonesia pada khususnya telah disusun sedemikian rupa oleh pemerintah Indonesia, khususnya mengenai sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi. Hal ini sebagai perwujudan dari kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan kepada seluruh rakyatnya, termasuk kepada Tenaga Kerja Indonesia, sesuai dengan yang telah tercantum dalam pembukaan UUD 1945 yang memberikan konsekuensi kepada Negara untuk mengemban 4 fungsi pokok, yaitu:

1. *Protectional function* (melindungi).
2. *Welfare function* (menyejahterakan).
3. *Educational function* (mendidik).
4. *Peacefulness function* (menciptakan perdamaian).

Secara umum, perlindungan terhadap tenaga kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara spesifik di dalamnya mengatur tentang perlindungan dalam proses penempatan tenaga kerja. Di dalam BAB X undang-undang ini pun terdapat pengaturan mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan.

Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga terdapat pengaturan mengenai perlindungan bagi

tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pun mencantumkan tentang perlindungan yang berhubungan dengan tenaga kerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis, pengaturan mengenai perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri tidak banyak memuat pengaturan yang rinci mengenai perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, terutama pengaturan mengenai sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan hak reproduksi. Akan tetapi, di dalam Konvensi Migran Tahun 1990 (Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) yang telah ditandatangani oleh Indonesia, ditemukan bentuk pengaturan bagi buruh migran yang lebih menjamin perlindungan bagi tenaga kerja yang bekerja di luar negeri. Namun konvensi tersebut masih belum diratifikasi oleh Indonesia sehingga belum dapat diterapkan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Rekonstruksi perlindungan hukum yang ideal dapat dilakukan dengan cara melakukan revisi pembentukan peraturan perundang-undangan. Ditinjau dari sisi Ilmu Perundang-undangan, terdapat asas-asas pembentukan peraturan Negara yang baik dan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut. Asas-asas tersebut merupakan acuan untuk digunakan dalam

menyusun sebuah regulasi yang ideal dan efektif untuk memberikan pengaturan dalam kehidupan masyarakat.

Di dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Perundang-undangan juga dirumuskan mengenai asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik yang dapat dijadikan pedoman untuk menyusun regulasi yang dapat mencapai tujuannya secara optimal.

B. Saran

Saran yang dapat penulis berikan tidaklah banyak, karena pada dasarnya permasalahan yang banyak menimpa tenaga kerja ini terjadi karena kurangnya perhatian dan kerjasama dari berbagai pihak untuk mengatasi ketidaknyamanan dan ketidakadilan yang sering terjadi terhadap diri tenaga kerja, khususnya tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah merupakan pemegang tanggungjawab untuk memberikan perlindungan bagi seluruh rakyat, tanpa terkecuali bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Dengan kewenangannya untuk membuat kebijakan dan menjalankan peraturan, maka dengan itulah hendaknya pemerintah menunjukkan partisipasinya dalam upaya peningkatan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Dalam hal pembuatan undang-undang hendaknya tidak hanya sekedar merancang undang-undang tapi juga penuh pertimbangan dalam

menentukan substansinya, harus dibuat dengan kesungguhan untuk menciptakan kehidupan bermasyarakat yang tentram, adil, dan berdasar pada hukum yang mengatur segala aspek kehidupan masyarakat. Undang-undang harus disusun sedemikian rupa sehingga nantinya akan efektif untuk diterapkan di masyarakat. Selanjutnya, berkaitan dengan implementasinya pun pemerintah hendaknya sebagai pihak yang berwenang untuk itu harus menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam menegakkan hukum harus tegas dan adil, tidak memilah dan tidak membeda-bedakan.

2. Bagi Tenaga Kerja

Bekerja merupakan hak dan siapapun tidak boleh dibatasi haknya untuk bekerja karena hal tersebut berkaitan dengan kesejahteraan dan upaya untuk memperoleh penghidupan yang layak. Namun, dalam melaksanakan haknya tersebut pun tidak kemudian menjadikan seseorang tidak memiliki kewajiban yang berkaitan dengan haknya. Begitu pula dengan Tenaga Kerja Indonesia, sebelum memutuskan untuk pergi bekerja ke luar negeri hendaknya mereka memahami terlebih dahulu segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya itu, hendaknya para calon tenaga kerja tidak hanya mempertimbangkan jumlah rupiah yang akan didapatkannya tanpa mempertimbangkan hal-hal lain, bahkan malah tidak jarang menghalalkan segala cara. Apalagi mengingat begitu rentannya pekerjaan mereka terhadap hal-hal yang dapat mengakibatkan ketidaknyaman dalam bekerja. Mereka pun hendaknya mematuhi peraturan yang berlaku terkait dengan pekerjaannya, karena tidak jarang

ketidakpatuhan mereka pada peraturan itulah yang membuat posisi mereka rentan terhadap perlakuan tidak adil dari pengusaha/majikan/pemberi kerja.

3. Bagi Pengguna Tenaga Kerja/Pemberi Kerja

Salah satu penyebab banyak terjadinya ketidaknyamanan dan ketidakadilan terhadap diri Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri adalah karena pihak pengguna tenaga kerja ataupun pihak pemberi kerja yang kurang menghargai hak-hak tenaga kerjanya. Mereka terkadang melupakan bahwa tenaga kerja juga manusia yang pada dasarnya memiliki kedudukan yang sama dengan mereka, hanya saja pandangan yang terstigmakan di masyarakat adalah bahwa kedudukan tenaga kerja adalah lebih rendah dari majikannya sehingga terkadang membuat mereka merasa wajar saja untuk memperlakukan tenaga kerja dengan perlakuan tanpa perikemanusiaan.

Hendaknya perlakuan semacam itu tidak dibudayakan oleh siapapun yang nantinya akan menjadi pihak pengguna tenaga kerja ataupun pemberi kerja, dengan demikian maka bisa dipastikan kehidupan kerja yang sehat pun dapat tercipta.

4. Bagi Masyarakat

Masyarakat pada dasarnya selalu memiliki andil dalam segala aspek kehidupan, karena merekalah komponen utama dalam kehidupan ini. Segala interaksi yang terjadi di dunia ini muncul karena adanya masyarakat. Walaupun dalam hal perlindungan terhadap Tenaga Kerja

Indonesia yang bekerja di luar negeri ini seolah-olah tidak ada kaitannya dengan masyarakat namun sebenarnya tidak demikian. Masyarakat pun memiliki andil dalam hal ini. Apabila masyarakat tidak menutup mata mereka mengenai keadaan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang masih banyak mendapatkan perlakuan tidak adil maka mereka dapat membantu untuk meningkatkan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Demikian, apabila dalam menangani permasalahan sosial semacam ini benar-benar diberikan perhatian yang khusus dari semua pihak, baik pemerintah, pengguna tenaga kerja/pemberi kerja, pihak tenaga kerja, dan juga masyarakat maka akan dapat diupayakan perwujudan perlindungan hukum yang maksimal bagi tenaga kerja sehingga dapat tercipta pula suasana kerja yang sehat dan kondusif. Apabila hal tersebut dapat terlaksana sesuai harapan maka bagi pihak pemerintah, pengusaha/majikan, dan masyarakat pun akan dapat merasakan dampak positifnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2009.

Abdul Rachmad Budiono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bayumedia, Malang, 2005.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999.

Inu Kencana Syafie dan Azhari, *Sistem Politik Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, 2009.

Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, 2009.

John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Maria Farida Indrati S., *Ilmu Perundang-undangan Jilid I*, Kanisius, Yogyakarta, 2007.

Moh. Mahfud M.D., *Dasar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

Muhtar Habibi, *Gemuruh Buruh di Tengah Pusaran Neoliberalisme*, Gava Media, Yogyakarta, 2009.

Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009.

Munir, *Diskriminasi Upah terhadap Buruh Perempuan*, Mokh. Najih (Ed.), *Munir dan Gerakan Perlawanan Buruh*, In-TRANS Press, Malang, 2005.

Niken Savitri, *HAM Perempuan - Kritik Teori Hukum Feminis terhadap KUHP*, Refika Aditama, Bandung, 2008.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Penerbit Peradaban, Surabaya, 2007.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan dalam Simposium tentang Politik, Hak Asasi Manusia, dan Pembangunan Hukum dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 2004.

Rachmad Syafa'at, *Advokasi dan Pilihan Penyelesaian Sengketa*, Agritek YPN, Malang, 2006.

Rachmad Syafa'at, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, IKIP, Malang, 1998.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Solidaritas Perempuan dkk, *Panduan Buruh Migran Perempuan*, Rumah Condet, Jakarta, 2000.

Suwandi, *Instrumen dan Penegakkan HAM di Indonesia*, Muladi (Ed), *Hak Asasi Manusia-Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam Pespektif Hukum dan Masyarakat*, Refika Aditama, Bandung, 2009.

Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1993.

INTERNET

<http://beritaretail.wordpress.com/category/pengupahan/>.

<http://beta.hukumonline.com/quart/berita/baca/hol20752/segera-ratifikasi-konvensi-perlindungan-buruh-migran>.

<http://bukanimigrasi.blogspot.com/2010/05/pengertian-imigrasi.html>.

<http://buruhmigranberdaulat.blogspot.com/2009/12/indonesia-ratifikasi-konvensi-soal.html>.

<http://kawanlama.com/2010/01/optimis-menghadapi-perekonomian-indonesia-2010/>.

<http://kodimsblog.blogspot.com/2010/04/jenis-jenis-migrasi-dan-faktor-faktor.html>.

<http://lip4.bkkbn.go.id/mod/forum/hak-reproduksi-wanita/view.php>.

<http://perempuan.or.id/berita/2011/01/14/mari-mengenal-hak-reproduksi-perempuan/>.

<http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/01/keadaan-ekonomi-indonesia-tahun-2010-di-banding-tahun-2009/>.

<http://www.bnptki.go.id/berita-mainmenu-231/berita-foto-mainmenu-31/4054-sejarah-penempatan-tki-hingga-bnptki-.html>.

<http://www.danareksa-research.com/index.php/component/content/section/images/banners/stock/stock-market>.

<http://www.hukumonline.com/helper/synclogin/generate/?returnTo=http%3A%2F%2Fwww.hukumonline.com%2Fberita%2Fbaca%2Fhol10203%2Fhampir-seratus-orang-tkw-indonesia-meninggal-di-singapura>.

<http://www.okezone.com/tak-sampai-setahun-5-635-tki-disiksa.htm>.

<http://www.opensubscriber.com/message/forum-pembaca-kompas@yahoogroups.com/6650608.html>.

<http://www.scriptintermedia.com>.

<http://zebotsblogs.blogspot.com/2010/10/pengertian-migrasi.html>.

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

