

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia guna terselenggaranya pembangunan nasional terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, dimana tertuang dasar-dasar yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia terdapat pada pembukaan dan batang tubuh Undang Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut dengan UUD NRI 1945) yang bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila. Adanya pasal 27 ayat (2) yang terdapat didalam UUD NRI 1945 mengatakan tentang “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tertuang dari pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, dibutuhkannya lapangan kerja yang layak untuk masyarakat Indonesia itu sendiri agar tercapainya tujuan hidup yang layak, hingga saat ini lapangan kerja di Indonesia sangat terbatas sehingga banyak dari sebagian masyarakat beralih mencari lapangan kerja di luar negeri guna memenuhi kebutuhan hidup.¹

Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut dengan TKI) adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.² Dewasa ini, masyarakat Indonesia yang bekerja di luar negeri bertujuan untuk mendapatkan

¹ Moh. Jumhur Hidayat, **Pengiriman TKI Akibat Keterbatasan Lapangan Kerja Dalam Negeri** (online), 2013, Info Publik, <http://infopublik.id/read/54468/pengiriman-tki-akibat-keterbatasan-lapangan-kerja-dalam-negeri-.html> (4 November 2015)

² Republik Indonesia, **Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 113, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445) Pasal 1 Angka 1**

penghasilan yang lebih baik. Keadaan sosial yang masih memprihatinkan serta kurangnya kesempatan kerja di Indonesia menimbulkan keinginan yang tinggi untuk bekerja di luar negeri meskipun pada kenyataannya resiko kerja yang diterima lebih besar.

Salah satu negara yang di tuju untuk mencari sebuah pekerjaan menjadi seorang TKI yaitu Arab Saudi, kurang lebih sekitar 93% TKI yang ditempatkan di Arab Saudi yang kebanyakan menjadi pekerja sektor informal yaitu Penata Laksana Rumah Tangga (selanjutnya disebut dengan PLRT) yang diutamakan berjenis kelamin perempuan.³ Pekerja yang bekerja menjadi TKI di Arab Saudi sangatlah berpengaruh terhadap pemasukan devisa negara yang mencapai US\$ 1,7 miliar dengan remitansi sekitar US\$ 3 triliun pertahunnya.⁴ Selain itu, minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di Arab Saudi juga sangat tinggi, sehingga Arab Saudi merupakan negara kedua terbesar dalam jumlah penempatan TKI di beberapa negara yang mencapai 1,2 juta orang⁵ setelah negara Malaysia pada tahun 2011-2013, pengiriman TKI ke Arab Saudi menyentuh angka 137.835 orang pada tahun 2011.⁶

Arab Saudi dikategorikan sebagai negara terbesar kedua penerima TKI sebagai PLRT yang juga merupakan negara yang memiliki kasus pelanggaran hukum dan hak asasi manusia tertinggi terhadap TKI yang bekerja sebagai PLRT,

³ Bambang Priyo Jatmiko, **Setengah Juta WNI diekspor jadi TKI Sepanjang 2013** (online), Kompas.com, 2013, <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2014/01/08/0957567/Setengah.Juta.WNI.Diekspor.Jadi.TKI.Sepanjang.2013> (4 November 2015)

⁴ Nur Farida Ahniar, Sukirno, **Seberapa Besar Sumbangan Devisa TKI** (online), Viva.co.id, 2012, <http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/227831-berapa-besar-sumbangan-devisa-tki-> (4 November 2015)

⁵ Bambang Priyo Jatmiko, *Op.Cit*, (4 November 2015)

⁶ BNP2TKI, **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2011-2013**, Jakarta, 2013, Hlm.12

dengan angka 1031 kasus penganiayaan, 1282 kasus pelecehan seksual dan 573 kasus lainnya yang didata oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI⁷ (selanjutnya disebut dengan BNP2TKI). Pada tahun 2011 terdapat sekitar 6.516 kasus dan sudah selesai 3.720 kasus TKI yang terjadi di Arab Saudi.⁸ Di antara kasus-kasus tersebut, kasus yang menjadi perhatian utama adalah kasus TKI yang mengalami penganiayaan, pelecehan seksual dan TKI yang terancam/mengalami hukuman mati. Ada beberapa faktor yang menyebabkan pekerjaan ini beresiko tinggi atas penganiayaan dan pelecehan seksual karena mereka yang bekerja sebagai PLRT ditempatkan di dalam rumah atau tempat kediaman pribadi yang jauh dari sorotan publik dan sifatnya tersembunyi, maka kekerasan dan penganiayaan mudah terjadi namun sulit untuk dikendalikan. Hal ini dapat dilihat dari contoh kasus yang terjadi di beberapa tahun terakhir yang secara garis besar akibat dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan majikan kepada pekerja yang berujung pada kasus penganiayaan dan pembunuhan. Beberapa kasus baru dapat diketahui ketika pekerja melarikan diri atau ada pihak lain yang melaporkannya.⁹

Seperti kasus yang terjadi pada Kikim Komalasari seorang PLRT yang bekerja di Abha, Arab Saudi. Pada November 2010 jenazahnya ditemukan di tempat sampah setelah mengalami penyiksaan oleh majikannya, dan jenazahnya baru dapat dipulangkan ke Indonesia setahun kemudian.¹⁰ Diikuti kasus Sumiati

⁷ *Ibid*, hlm. 31

⁸ Moh. Jumhur Hidayat, **Terima 12.270 Kasus TKI Sejak 2011, Terbanyak Arab Saudi** (online), Detik.com, <http://news.detik.com/berita/2286661/bnp2tki-terima-12270-kasus-tki-sejak-2011-terbanyak-arab-saudi> (4 November 2015)

⁹ PPID BNP2TKI, **Pengaduan TKI Tertinggi dari Saudi Arabia** (online), BNP2TKI, 2012, <http://ppid.bnp2tki.go.id/index.php/component/content/article/74-berita-terkini/343-pengaduan-tki-tertinggi-dari-saudi-arabia> (4 November 2015)

¹⁰ Liputan 6, **Jenazah TKI Kikim Komalasari Tiba di Indonesia** (online), Liputan6.com, 2011, <http://news.liputan6.com/read/355605/jenazah-tki-kikim-komalasari-tiba-di-indonesia> (4 November 2015)

PLRT yang baru empat bulan bekerja di Arab Saudi, Sumiati mengalami sejumlah kekerasan fisik yang digolongkan sebagai penganiayaan berat hingga nyaris lumpuh dan mengalami pelecehan seksual. Setelah kasus tersebut terungkap barulah majikan Sumiati menjadi tersangka dan dijatuhi hukuman. Namun pada akhirnya, majikan Sumiati tersebut dibebaskan dengan alasan bukti yang tidak kuat.¹¹ Kemudian kasus yang cukup menjadi perhatian pada tahun 2011 adalah kasus hukum pancung Ruyati Binti Satubi akibat terbukti membunuh majikannya pada tahun 2009 di Mekkah, Arab Saudi. Alasannya adalah Ruyati berusaha membela diri ketika dianiaya oleh majikannya dan tanpa sengaja membunuhnya. Selama bekerja dengan majikannya tersebut, Ruyati sering mendapat perlakuan kasar seperti ancaman, cercaan dan kerap mengalami pemukulan. Namun, tidak ada pemberitahuan dari Arab Saudi mengenai proses berlangsungnya eksekusi hukum pancung Ruyati.¹²

Kasus-kasus tersebut telah membuktikan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang masih mengalami berbagai permasalahan dalam perlindungan penempatan PLRT di negara asing, PLRT adalah pihak yang rentan menjadi korban penganiayaan, pelecehan seksual dan pelanggaran hak asasi manusia lainnya sepanjang mereka berada diluar hukum negara asal tanpa adanya jaminan keamanan yang cukup jelas

¹¹ BBC Indonesia, **Pendapat Anda Tentang Nasib TKI** (online), BBC.com, 2010, http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2010/11/101122_komentarsumiati.shtml (4 November 2015)

¹² BBC Indonesia, **Pemancungan Ruyati, RI protes Arab Saudi** (online), BBC.com, 2012, http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2011/06/110619_ruyati_saudi.shtml (4 November 2015)

Pada tanggal 1 Agustus 2011 Indonesia bertekad untuk memberlakukan kebijakan moratorium¹³ TKI ke Arab Saudi karena adanya kasus hukum pancung oleh pihak Arab Saudi yang di alami oleh Ruyati bin Satubi, sehingga saat itu Presiden ke-6 Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu Susilo Bambang Yudhoyono memberikan Instruksi Presiden secara darurat melalui rapat kabinet terbatas.¹⁴ Secara umum moratorium TKI adalah upaya penghentian sementara pengiriman TKI terutama yang bekerja sebagai PLRT ke Arab Saudi, dengan cara melakukan seleksi ketat pada saat proses perekrutan sampai adanya jaminan perlindungan yang memadai di negara penempatan berupa nota kesepahaman. Upaya pembuatan jaminan berupa nota kesepahaman terhadap perlindungan bagi TKI merupakan suatu kebijakan luar negeri yang diupayakan pemerintah Indonesia guna melindungi TKI di Arab Saudi yang bekerja sebagai PLRT.¹⁵

Upaya pembuatan nota kesepahaman/Memorandum of Understanding (selanjutnya disebut dengan MoU) melalui penerapan kebijakan moratorium TKI salah satunya dilatarbelakangi oleh kasus hukum pancung Ruyati yang menimbulkan aksi protes dan demonstrasi di dalam negeri. Indonesia dan Arab Saudi juga belum memiliki kesepakatan mengenai undang-undang dan jaminan

¹³ Moratorium adalah upaya negara untuk melakukan penangguhan dan penundaan suatu kebijakan

¹⁴ Didik Pambudi, **Inilah, Transkripsi Keterangan Presiden soal Kasus Ruyati** (online), Demokrat, 2011, <http://www.demokrat.or.id/2011/06/inilah-transkripsi-keterangan-presiden-soal-kasus-ruyati/> (3 November 2015); *Rapat dilaksanakan pada 22 Juni 2011 yang dihadiri Presiden dan Wapres, dan juga Kementrian terkait yaitu Menteri Koordinator Politik Hukum dan Keamanan Djoko Suyanto, Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat Agung Laksono, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar, Menteri Sosial Salim Segaf Aljufri, Menteri Luar Negeri Marty Natalegawa, dan Menteri Keuangan Agus Martowardjojo. Instruksi Presiden disampaikan melalui konfrensi pers pada kamis 23 Juni 2011 yang menghasilkan : putusan moratorium TKI ke Arab Saudi*

¹⁵ Dodi Ibnu Rusydi, **Enam Keputusan Presiden Soal Moratorium Penghentian Pengiriman Tenaga Kerja ke Arab Saudi** (online), Yahooonews, 2011, <http://id.berita.yahoo.com/enam-keputusan-presiden-soal-penghentian-pengiriman-tenaga-kerja-ke-arab-saudi.html> (3 November 2015)

hukum yang memberikan perlindungan bagi TKI sektor informal, sementara kasus-kasus yang terkait dengan pelanggaran hukum serta hak asasi manusia yang dialami TKI terus terjadi dan mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya.¹⁶

Pada awal Januari 2011, pemerintah Indonesia sebenarnya telah mulai melakukan semi moratorium TKI dengan melakukan pengetatan dan perbaikan kontrak kerja.¹⁷ Sepanjang tahun 2009-2011 Indonesia juga telah melakukan moratorium TKI ke beberapa negara yaitu Yordania, Suriah, Kuwait, Uni Emirat Arab dan juga Malaysia.¹⁸ Namun, karena permasalahan TKI yang terjadi terus bertambah pemerintah Indonesia akhirnya menetapkan status moratorium TKI ke Arab Saudi pada tanggal 1 Agustus 2011. Pemerintah Indonesia juga telah mempersiapkan sejumlah program-program pendukung untuk memperbaiki sistem ketenagakerjaan dalam negeri dan juga upaya perlindungan TKI dengan mengupayakan terbentuknya MoU perlindungan TKI dengan Arab Saudi selama masa moratorium.¹⁹

Kebijakan moratorium penempatan TKI sudah diatur baik di pasal 81 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut dengan UU PPTKILN) maupun di BAB III pasal 33 sampai dengan pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor

¹⁶ Didik Pambudi, *Op.Cit.*, (3 November 2015)

¹⁷ Detiknews, **RI Berlakukan Semi Moratorium TKI ke Arab Saudi Sejak Awal 2011** (online), Detiknews.com, 2011, <http://news.detik.com/read/2011/06/22/181604/1666388/10/ri-berlakukan-semi-moratorium-tki-ke-arab-saudi-sejak-awal-2011> (3 November 2015)

¹⁸ Moh. Jumhur Hidayat, **Moratorium Penempatan TKI Masih Berlaku di 5 Negara** (online), BNP2TKI, 2011, <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/4553-moratorium-penempatan-tki-masih-berlaku-di-5-negara.html> (4 November 2015)

¹⁹ Krisman Purwoko, **Jumhur: Banyak TKI Dialihkan dari Negara Penempatan** (online), Republika Online, 2011, <http://www.republika.co.id/berita/breaking-news/nasional/11/03/10/168587-jumhur-banyak-tki-dialihkan-dari-negara-penempatan> (3 November 2015)

3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut dengan PP PTKILN) dan dengan dibutuhkannya ketetapan oleh menteri yang tertera dalam pasal 36 ayat (1) PP PTKILN maka ditetapkan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 260 Tahun 2015 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan TKI Pada Pengguna Perseorangan di Negara-Negara Kawasan Timur Tengah (selanjutnya disebut dengan KEPMEN NO.260/2015). Dua Peraturan Perundang-undangan tersebut tegas mengatur soal penghentian atau pelarangan penempatan TKI di luar negeri untuk negara tertentu atau penempatan TKI pada jabatan-jabatan tertentu di luar negeri.²⁰

Terdapat beberapa permasalahan dalam peraturan yang mengatur kebijakan moratorium TKI tersebut.²¹ Pada pasal 33 PP PTKILN, disebut dengan jelas bahwa pemerintah dapat melakukan penghentian dan pelarangan penempatan TKI jika berdasarkan empat alasan berikut:

- a. pemerataan kesempatan kerja;
- b. kepentingan ketersediaan tenaga kerja nasional;
- c. keselamatan TKI; dan/atau
- d. jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemanusiaan dan kesusilaan.

Apabila pemerintah Indonesia melakukan penghentian atau pelarangan penempatan TKI sektor PLRT dengan berlandaskan ayat (a) dan (b), bahwa jelas

²⁰ Fathulloh, **Sesat Pikir Kebijakan Moratorium TKI dan Zero PLRT** (online), BuruhMigran.or.id, 2015, <http://buruhmigran.or.id/2015/03/25/sesat-pikir-kebijakan-moratorium-tki-dan-zero-PLRT/> (3 November 2015)

²¹ *Ibid*, (3 November 2015)

alasan tersebut tidak sesuai fakta dan kondisi di Indonesia, melambatnya ekonomi Indonesia mengakibatkan jumlah pengangguran dalam negeri bertambah. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, tahun ini (Februari 2014-Februari 2015) jumlah pengangguran di Indonesia meningkat 300 ribu orang, sehingga total mencapai 7,45 juta orang. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat hingga Agustus 2014 angka pengangguran mencapai 7,24 juta orang, artinya Indonesia memiliki masalah dengan ketersediaan lapangan kerja bagi warga negaranya.²²

Alasan yang kemudian sebagai acuan kebijakan pemerintah terdapat pada huruf (c), yakni alasan keselamatan TKI. Pasal 34 ayat (1) PP TKILN yang berbunyi: (1) Penghentian dan pelarangan penempatan TKI karena keselamatan TKI Pasal 33 sebagaimana huruf (c) dilakukan dimaksud dalam apabila negara penempatan mengalami wabah penyakit, perang, dan/atau bencana alam.

Alasan hukum yang dapat dipakai pemerintah selanjutnya adalah huruf (d), jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemanusiaan dan kesusilaan. Secara rinci alasan tersebut dijelaskan dalam Pasal 35 PP TKILN yang berbunyi: Jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemanusiaan dan kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf (d) antara lain:

- a. pelacur;
- b. penari erotis;
- c. milisi atau tentara bayaran; atau
- d. jabatan/pekerjaan yang dilarang di negara penerima.

²² Disfiyant Gliemourinsie, **Jumlah Pengangguran Bertambah Jadi 7,45 Juta Orang** (online), <http://ekbis.sindonews.com/read/997601/34/jumlah-pengangguran-bertambah-jadi-7-45-juta-orang-1430816593> (3 November 2015)

Mengacu pada pasal 33 huruf (c) dan (d) PP PTKILN bahwa kedua huruf tersebut adalah dasar hukum pemerintah dalam melakukan kebijakan moratorium, sebagaimana diatur di PP PTKILN dimana salah satu faktor pemerintah melakukan moratorium guna menyelesaikan permasalahan hukum dan pelanggaran hak asasi manusia seperti penyiksaan, pelecehan seksual dan lain-lain yang dihadapi oleh PLRT yang sedang bekerja di negara asing, sedangkan didalam kedua huruf diatas tidak terdapatnya penjabaran bahwa penghentian dan pelarangan TKI dapat dilakukan apabila adanya permasalahan hukum yang berkaitan dengan pelanggaran hak asasi manusia seperti penyiksaan, pelecehan seksual dan pelanggaran hak asasi manusia lainnya yang belum tertera di dalam pasal 34 ayat (1) PP PTKILN.

Dari permasalahan tersebut maka penulis ingin meniliti apakah PP PTKILN sesuai dengan dasar pemerintah memberlakukan moratorium guna melakukan perlindungan keselamatan TKI bidang PLRT dari korban terhadap pelanggaran hak asasi manusia di Luar Negeri dan apakah ada kemungkinan dari PP PTKILN dibenahi dan atau diperbarui terhadap pasal-pasal yang mencakup tentang perlindungan melalui penghentian dan pelarangan penempatan TKI sebagai landasan dasar pendamping UU PPTKILN untuk melakukan upaya perlindungan hukum melalui moratorium TKI atau dibuatnya Keputusan Presiden yang mengatur Perlindungan TKI lebih komprehensif. Dengan latar belakang yang demikian maka penulis mengambil judul tentang **“MORATORIUM SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN TENAGA KERJA INDONESIA BIDANG PENATA LAKSANA RUMAH TANGGA YANG BEKERJA DI ARAB SAUDI”**.

1.2 Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian penelusuran judul skripsi maka yang berkaitan dengan isu hukum yang ada maka terdapat 2 judul skripsi yang berkaitan dengan judul skripsi yang diteliti, yaitu dengan kaitannya pada perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai penata laksana rumah tangga yang merupakan salah satu unsur dalam judul tersebut.

Pertama adalah **Tugas dan fungsi perwakilan konsuler dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja sebagai Pembantu/Pekerja Rumah Tangga (PRT)**, dimana skripsi ini ditulis oleh Fransiska Ayu Dianne yang berasal dari Universitas Brawijaya Malang dan merupakan judul skripsi yang telah dikeluarkan pada tahun 2010. Disini posisi peneliti memiliki persamaan yaitu membahas tentang tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai penata laksana rumah tangga. Disini tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai penata laksana rumah tangga menjadi suatu objek yang dibahas karena keadaan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sebagai penata laksana rumah tangga yang tentunya memprihatinkan. Berikutnya adalah perbedaan yang ada dengan peneliti yaitu peneliti lebih mengutamakan unsur perlindungan dari segi hukum akibat dari kekaburan hukum yang ada yang menjadi bagian tidak terpisahkan, tetapi pada skripsi ini lebih mengarahkan pada analisis kasus terhadap kasus Nirmala Bonat dan Keni binti Carda agar terlihat jelas dari upaya hukum yang dilakukan perwakilan konsuler serta tugas dan fungsinya dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia sektor informal yang bekerja sebagai penata laksana rumah tangga di luar negeri. Sedangkan penulis sendiri lebih menganalisis peraturan perundang-undangan yang

mengatur tentang keselamatan tenaga kerja Indonesia melalui kebijakan pemerintah yaitu Moratorium TKI sehingga tidak adanya kekaburan hukum apabila peraturan perundang-undangan tersebut dianggap sebagai dasar dari kebijakan Moratorium TKI.

Berikutnya penelitian yang kedua berjudul tentang **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Penata Laksana Rumah Tangga Melalui Perjanjian Kerja di Negara Tujuan** oleh Bastian Yogaswara dari Universitas Brawijaya Malang, karya ilmiah ini merupakan karya skripsi Strata 1 dan dikeluarkan pada tahun 2012. Disini letak persamaan yang ada dengan judul yang akan diangkat penulis adalah sama-sama mengangkat substansi pengawasan terhadap perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia sektor informal. Dimana terdapat perbedaan mencolok atas penelitian yang dilakukan yaitu bentuk dari perjanjian kontrak yang dimana Bastian menulis tentang kontrak kerja yang telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan MoU dari masing-masing negara. Sedangkan peneliti menulis tentang kebijakan pemerintah yang melakukan pemberhentian/penangguhan guna perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang dikirim ke Arab Saudi sebaga penata laksana rumah tangga.

Maka dari itu di bawah ini peneliti menggambarkan bagaimana penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Kebijakan Moratorium TKI, sehingga bisa terlihat perbedaan antara penelitian yang satu dengan yang lainnya.

Tabel 1

No	Tahun	Identitas Penulis	Judul	Rumusan Masalah	Perbedaan
1.	2010	Fransiska Ayu Dianne	Tugas dan fungsi perwakilan konsuler dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja sebagai Pembantu/Pekerja Rumah Tangga(PRT)	1.Bagaimanakah tugas dan fungsi perwakilan konsuler Indonesia dalam memberikan perlindungan hukum terhadap TKI di luar negeri? 2.Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh perwakilan konsuler Indonesia dalam menangani kasus Nirmala Bonat di Malaysia dan Keni binti Carda di Arab Saudi yang bekerja sebagai PLRT?	Dimana didalam penelitian yang dilakukan Fransiska menjelaskan tentang tugas serta fungsi konsuler dalam memberikan perlindungan dan menangani kasus TKI di luar negeri, sedangkan didalam penelitian kali ini, saya meneliti akan perlindungan hukum yang terdapat pada pasal 34 ayat (1) PP no. 3 tahun 2013 tentang penempatan TKI di luar negeri. Sehingga adanya perbedaan terhadap penelitian kali ini.
2.	2012	Bastian Yogaswara	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Penata Laksana Rumah Tangga Melalui Perjanjian Kerja di Negara Tujuan	1. Bagaimana wujud perlindungan hukum untuk TKI PLRT dalam perjanjian kerja TKI PLRT di negara Arab Saudi, Malaysia dan Hongkong?	Dimana didalam penelitian yang saudara bastian lakukan adalah guna mencari wujud perlindungan hukum terhadap TKI sektor PLRT, sedangkan penelitian yang saya lakukan adalah mencari

					tahu tentang dasar pemerintah melakukan moratorium TKI.
--	--	--	--	--	---

Penelitian Terdahulu

1.3 Rumusan Masalah

Didalam penelitian ini, peneliti memiliki dua pokok permasalahan khusus yang akan dirumuskan dan dibahas sesuai tema yang dimiliki, yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap TKI Bidang PLRT yang bekerja di Arab Saudi menurut peraturan Perundang-undangan yang terkait?
2. Apakah moratorium tenaga kerja Indonesia bidang penata laksana rumah tangga di Arab Saudi dapat dikategorikan sebagai wujud perlindungan hukum terhadap TKI?

1.4 Tujuan Penelitian

Apabila dikaitkan dengan pokok permasalahan yang dikemukakan diatas, perumusan dan pembahasan diarahkan pada satu tujuan khusus, yaitu:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengidentifikasi bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap TKI selama ini semenjak adanya pengaturan tentang UU PPTKILN.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengidentifikasi apakah moratorium tenaga kerja Indonesia bidang penata laksana rumah tangga di Arab Saudi dapat dikategorikan sebagai wujud perlindungan hukum terhadap keselamatan TKI.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a) Penelitian ini dapat memberi manfaat serta pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan terkait dengan pengaturan mengenai Kebijakan Moratorium Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia sektor Penata Laksana di Arab Saudi.
- b) Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi referensi akademik atau keilmuan untuk bahan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Kebijakan Moratorium TKI.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pertimbangan bagi pembentuk peraturan perundang-undangan dalam menyusun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Kebijakan Moratorium TKI.

- b) Bagi TKI yang bekerja sebagai PLRT di luar negeri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bacaan terkait dengan masalah Kebijakan Moratorium TKI serta perlindungan TKI khususnya PLRT yang bekerja di luar negeri.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dimana menggunakan uraian sistematis, yang berguna untuk mempermudah penulis dalam menyusun dan mengkaji permasalahan yang terdapat didalam Skripsi ini. Maka adapun beberapa sistematika penulisan yang berasal dari hasil penelitian ini, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Di dalam bab ini peneliti menguraikan tentang latar belakang serta masalah-masalah yang melatar belakang di angkatnya isu hukum Skripsi ini yang dilengkapi dengan tujuan beserta manfaat penelitian yang dilakukan, dibawah ini adalah sub bab yang lebih rinci sebagai berikut:

- a) Latar belakang;
- b) Rumusan Masalah;
- c) Tujuan Penelitian;
- d) Manfaat Penelitian.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Dalam kajian pustaka yang diangkat dalam penelitian ini, berisi tentang teori serta konsep yang terkait dengan moratorium yang berguna sebagai upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang didasari oleh Peraturan

Pemerintah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Adapun rinciannya sub-bab sebagai berikut:

- a) Kajian Umum Tentang Moratorium;
- b) Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum;
- c) Kajian Umum Tentang Tenaga Kerja Indonesia;
- d) Kajian Umum Tentang Pekerja/Penata Laksana Rumah Tangga.

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini membahas tentang jenis penelitian dan pendekatan penelitian yang digunakan hingga analisis bahan hukum. Adapun rinciannya sebagai berikut:

- a) Jenis penelitian;
- b) Pendekatan penelitian;
- c) Jenis bahan hukum;
- d) Teknik penelusuran bahan hukum;
- e) Teknik analisis bahan hukum;
- f) Definisi konseptual.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini berisi tentang hasil dan analisis normatif yang terkait dengan Moratorium sebagai upaya perlindungan hukum terhadap keselamatan tenaga kerja Indonesia sektor Pekerja/Penata Laksana Rumah Tangga yang bekerja di luar negeri. Menganalisis dasar hukumnya yang berkaitan dengan moratorium serta berbagai peraturan hukum yang terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia terkait dengan Peraturan Pemerintah.

BAB V: PENUTUP

Di dalam Bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran untuk masyarakat dan lembaga pemerintah yang terkait dengan pembahasan skripsi ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Umum Tentang Moratorium

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, arti dari kata moratorium ialah penundaan/penangguhan.²³ Dimana pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan tentang moratorium sektor PLRT pada tanggal 1 Agustus 2011. Kebijakan moratorium ini dilakukan guna menghentikan pengiriman PLRT ke Arab Saudi, agar semua pihak baik dalam negeri maupun luar negeri dapat memperbaiki serta mengevaluasi sistem penempatan dan perlindungan TKI.

Bentuk diplomasi itu sendiri digunakan untuk memberitahu proses serta mekanisme implementasi dari kebijakan moratorium TKI ke Arab Saudi. Penerapan kebijakan dari moratorium TKI merupakan cara perumusan dari kebijakan luar negeri yaitu dengan melalui pembuatan MoU perlindungan terhadap TKI. Sehingga didalam kebijakan moratorium itu sendiri harus menggunakan konsep dari diplomasi karena dalam penerapannya kebijakan moratorium mengharuskan kerja sama antar kedua belah negara atau lebih melalui bentuk negosiasi dengan beberapa kali pertemuan dan perundingan tingkat menteri, membentuk forum khusus dengan subyek pembicaraan mengenai kerjasama penanganan terhadap TKI lebih tepatnya pada bagian PLRT untuk mencapai kata sepakat dalam bentuk perjanjian bilateral perlindungan TKI. Tujuan dan kepentingan yang ingin dicapai oleh Indonesia terhadap Arab Saudi adalah munculnya jaminan perlindungan bagi TKI sektor informal bagian PLRT agar

²³ **Kamus Besar Bahasa Indonesia** (online), <http://kbbi.web.id/moratorium/> (26 Desember 2015)

permasalahan TKI tersebut dapat diatasi. Agar saat mencapai tujuan yaitu pembuatan MoU perlindungan TKI sebagai output, maka proses pengaplikasian input berupa kebijakan moratorium TKI dikategorikan sebagai diplomasi.

Diplomasi adalah salah satu teknik yang berguna sebagai sarana pencapaian terhadap tujuan dan kepentingan nasional yang telah ditetapkan dalam kebijakan luar negeri. Bentuk tindakan diplomasi adalah upaya pemerintah untuk mengkomunikasikan kepentingan nasional, rasionalisasi kepentingan yang mungkin terdapat sebuah kesepakatan yang diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan didalamnya. Pada hakikatnya sebuah diplomasi merupakan suatu proses tawar-menawar dalam suatu masalah tertentu guna mencapai kepentingan nasional secara optimal.²⁴ Konsep dari diplomasi itu sendiri dapat membantu untuk melihat proses penerapan kebijakan moratorium TKI yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia, untuk menghasilkan output berupa sebuah MoU dengan Arab Saudi yang berisi tentang perlindungan terhadap TKI.

Diplomasi dipandang secara konsep yaitu praktik terhadap pelaksanaan hubungan antar negara melalui perwakilan resmi. Diplomasi juga merupakan suatu teknik operasional guna mencapai kepentingan nasional di luar wilayah hukum sebuah negara²⁵.

Sedangkan pengertian lain berpendapat bahwa diplomasi sangat erat dihubungkan dengan hubungan antar kedua belah pihak atau lebih, dimana pengertian diplomasi itu adalah seni mengedepankan kepentingan negara dengan negosiasi melalui cara-cara damai apabila mungkin dalam melakukan suatu

²⁴ K.J Hoslti, *International Politics, A Framework for Analysis*. Third Edition, New Delhi, Prentice Hall of India, 1984, hlm. 130

²⁵ Roy Olton dan Jack C. Plano, *International Relations Dictionary*. Diterjemahkan oleh Wawan Juanda, Jakarta: Puta A. Bardhin CV. Cetakan Kedua, 1999, hlm. 201

hubungan dengan negara lain. Diplomasi merupakan aplikasi kecerdasan dan kebijaksanaan dalam menentukan strategi negara yang merdeka dalam hubungan resmi dengan negara lainnya. Banyak para ahli yang menyimpulkan bahwa suatu unsur diplomasi yaitu negosiasi yang dilakukan guna mencapai tujuan serta kepentingan nasional melalui cara diplomatik untuk menjaga dan memajukan kepentingan nasional yang semaksimal mungkin dapat terlaksana dengan cara memelihara perdamaian tanpa adanya hal yang merusak kepentingan negara lain²⁶.

2.2 Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum

2.2.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Hukum adalah karya manusia yang berupa kaidah-kaidah yang berisikan petunjuk tingkah laku. Hukum merupakan pencerminan dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya masyarakat itu dibina dan kemana harus diarahkan. Sehingga dalam menjalankan guna dari hukum itu sendiri sebagai pengatur kehidupan bersama manusia, hukum harus menjalani proses yang panjang dan melibatkan berbagai aktivitas (pembuatan dan penegakan hukum) dengan kualitas yang berbeda-beda²⁷.

Keberadaan hukum tidak dapat dipisahkan dari adanya masyarakat (*ubi societates ubi ius*). Hukum terbentuk sebagai pedoman untuk mengatur tata kehidupan masyarakat. Menurut teori etis (*etische theorie*), hukum hanyalah semata-mata bertujuan untuk mewujudkan keadilan. Aristoteles, Filsuf Yunani,

²⁶ S.L. Roy. **Diplomacy**, Diterjemahkan oleh Harwanto dan Misrawati, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1991, hlm. 161.

²⁷ Satjipto Rahardjo, **Ilmu Hukum**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996, hlm. 175

menyatakan bahwa hukum mempunyai tugas suci, yaitu memberi kepada setiap orang yang berhak menerimanya²⁸.

Menurut Satjipto Rahardjo hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara menempatkan suatu kekuasaan yang dilakukan secara terukur (tertentu luas dan dalamnya). Dalam rangka bertindak untuk kepentingan tersebut, kekuasaan yang demikianlah yang disebut hak.²⁹

Membahas tentang perlindungan hukum memang telah mempersempit arti dari perlindungan itu sendiri, yaitu hanya tentang perlindungan yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum juga berkaitan dengan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban yang dimiliki manusia, sehingga manusia itu sendiri memiliki subjek hukum. Manusia sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum itu sendiri³⁰.

Perlindungan hukum bagi rakyat diarahkan kepada usaha-usaha untuk mencegah terjadinya sengketa antara pemerintah dan rakyat, menyelesaikan sengketa antara pemerintah dan rakyat secara musyawarah serta peradilan merupakan sarana terakhir dalam usaha penyelesaian sengketa antara pemerintah dan rakyat³¹. Dengan titik pemerintahan sebagai titik sentralnya, dibedakan dua macam perlindungan hukum, yaitu³²:

1. Perlindungan hukum Preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu

²⁸ Riduan Syahrani, **Rangkuman Intisari Ilmu Hukum**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm. 20

²⁹ Satjipto Rahardjo, **Op.Cit.**, hlm. 53

³⁰ C.S.T. Kansil, **Pengantar Ilmu Hukum dan Tata hukum Indonesia**, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 117

³¹ Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia**, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 210

³² **Ibid**, hlm. 2

keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum bersifat preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Dimana perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif, pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

2. Perlindungan hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum di Indonesia termasuk perlindungan hukum represif.

Sehingga menurut Philipus M. Hadjon berpendapat, bahwa terdapat beberapa perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan Pancasila, yaitu³³:

- a) Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap HAM

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintahan bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap HAM karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap HAM diartikan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.

- b) Prinsip Negara hukum

Prinsip kedua yang melandasi perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah adalah prinsip Negara hukum. Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap HAM, pengakuan dan

³³ *Ibid*, hlm. 38

perlindungan terhadap HAM ini mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari Negara hukum, sebaliknya dalam negara totaliter tidak ada tempat bagi HAM.

“Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena disini ini memang mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja sebuah perusahaan dianggap tidak bisa berjalan. Maka dari itu untuk dapatnya bekerja, maka para tenaga kerja wajib untuk diberi perlindungan. Dimana ada beberapa perlindungan pekerja, yaitu:³⁴

a) Keselamatan Kerja

Dimana keselamatan kerja meliputi tempat kerja, lingkungan serta cara-cara melakukan suatu pekerjaan

b) Kesehatan Kerja

Dalam kesehatan kerja pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja sangatlah penting.

c) Norma Kerja

Meliputi perlindungan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan yang saling terikat dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, jam istirahat, kerja wanita guna memelihara semangat dan moral kerja yang menjamin daya guna dalam bekerja menjadi tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

d) Perlindungan Kerja

³⁴ Lalu Husni, **Perlindungan Buruh (*Arbeitsbescherming*)**, Dalam Zainal Asikin (Ed.) **Dasar – Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo, Jakarta, 2002, hlm.76

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan ataupun sakit karena suatu pekerjaan.

2.2.2 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia bidang Penata Laksana Rumah Tangga

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan & proses pengolahannya, landasan tempat kerja & lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi distribusi baik barang maupun jasa³⁵.

Untuk bidang ini dalam hukum perburuhan, kebanyakan orang menggunakan sebutan “perlindungan buruh” atau dalam bahasa asing dikenal dengan “*arbeidsbescherming*”. Demikian itu disebabkan karena bidang inilah yang mula-mula dimaksudkan dengan melindungi pekerja dari perlakuan pemeerasan oleh pihak pengusaha/majikan³⁶.

Pada dewasa ini khususnya di Indonesia, dimana semua bidang hukum perburuhan diliputi oleh maksud dan tujuan untuk melindungi pekerja, jika kita sekarang berbicara mengenai kesehatan kerja, maka yang kita maksudkan adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja³⁷.

³⁵ Billy N. **Dasar Hukum Keselamatan & Kesehatan Kerja** (online), <https://hiperkes.wordpress.com/2008/04/04/dasar-hukum-keselamatan-kesehatan-kerja/> (5 Februari 2016)

³⁶ Iman Supomo, **Hukum Perburuhan bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)**, PT.Pradnya Paramita, Jakarta, 1979, hlm. 7

³⁷ *Ibid*, hlm. 7

Untuk istilah keselamatan kerja ini lebih baik dipakai istilah keamanan kerja, yaitu agar buruh yang melakukan pekerjaan ditempat kerja dimana digunakan alat mesin atau bahan yang berbahaya dapat bekerja dengan aman. Di bidang keselamatan kerja ini orang merasakan faedahnya dan karena itu dapat menerimanya sebagai suatu pengecualian, dimana majikan yang melaksanakan aturan-aturan tentang keselamatan kerja merasakan pengaruh yang baik terhadap kinerja pekerjaannya, sehingga pekerja giat dalam melakukan pekerjaannya dan tidak takut terhadap ancaman serta pemerasan dari sang majikan³⁸.

Dimana terdapat Undang-Undang yang mengatur tentang dasar hukum keselamatan kerja itu sendiri, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UUK) Pasal 86 berisi: (1). Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan & kesehatan kerja, moral & kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat & martabat manusia, untuk melindungi keselamatan kerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya K3. (2). Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) & ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari keselamatan kerja itu sendiri pun memiliki beberapa tujuan, yaitu³⁹:

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup & meningkatkan produksi & produktivitas nasional;
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja;

³⁸ *Ibid*, hlm. 10

³⁹ Billy N. *Op.Cit*, (5 Februari 2016)

3) Sumber produksi dipelihara & dipergunakan secara aman & efisien.

Peraturan-peraturan yang berkenaan dengan kesehatan dan keselamatan kerja ini adalah peraturan yang mengatur tentang larangan pekerja anak (*prohibition of child labour*), segi-segi persyaratan bagi pekerja yang masih dianggap muda dan pekerja wanita, jam kerja (*hours of work*), waktu untuk makan dan istirahat (*meal and rest breaks*), kerja lembur (*overtime*), dan cuti (*holidays*)⁴⁰. Sehingga dibutuhkan peraturan-peraturan yang bersifat lisan maupun tulisan guna menjaga hak-hak keselamatan dan kesehatan kerja dari para pekerja itu sendiri, agar terciptanya produksi yang lebih dan terjalinnya hubungan antara pekerja dan pengusaha/majikan. Dalam hal ini keselamatan yang dimaksud ialah terpenuhinya hak dan kewajiban para PLRT di Arab Saudi saat pra-penempatan, penempatan dan pasca penempatan.

Dapat dilihat, menjadi seorang PLRT di luar negeri bukanlah menjadi suatu hal yang mudah. Terdapat beberapa macam permasalahan yang dialami oleh kebanyakan PLRT pada setiap tahap penempatannya, dan berikut ialah tabel permasalahannya.

Tabel 2

Permasalahan serta Dampak dari situasi Pra-Penempatan⁴¹

Permasalahan	Dampak
Minimnya informasi yang diterima oleh PLRT dalam mengetahui tentang migrasi yang aman, daftar PPTKIS yang dapat dipercaya dan direkomendasikan oleh pemerintah,	CTKI akan lebih mudah tertipu oleh para calo-calo yang tidak bertanggung jawab, yang dimana menempatkan CTKI pada situasi yang beresiko sejak awal perekrutan.

⁴⁰ Iman Supomo, *Op.Cit*, hlm. 12

⁴¹ Albert Y. Bonasahat, *Briefing Jurnalis Catatan Akhir Tahun Perlindungan Pekerja Migran Hari Migran Internasional 18 Desember 2012*, ILO, Jakarta, 2012, hlm. 15

kurang mengertinya terhadap hak-hak pekerja, syarat menjadi TKI, resiko yang akan dialami, dan layanan perlindungan yang diberikan pemerintah dari sumber yang tepat untuk CTKI yang berada di desa.	
TKI tidak menerima informasi yang memadai tentang pekerjaan, kontrak kerja, hukum dan ketentuan di negara tujuannya.	Secara tidak disadari TKI tersebut telah rentan terhadap eksploitasi hak-hak mereka.
TKI membayar biaya administrasi tetap tidak memperoleh pelatihan secara cukup	TKI tersebut tidak siap dalam melakukan pekerjaan dan tidak bisa berkomunikasi

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, Diolah Penulis, 2016

Table di atas dapat dilihat permasalahan yang terjadi sebelum TKI diberangkatkan ke luar negeri menjadi seorang PLRT. Permasalahan diatas menggambarkan bahwa koordinasi antar instansi dalam negeri tidak berjalan dengan baik, sehingga menyebabkan CTKI tidak memahami apa yang akan menjadi hak dan kewajibannya. Dengan tidak adanya koordinasi dari instansi pemerintah dalam menyediakan informasi beserta fasilitas dan pengawasan menyebabkan CTKI tersebut berada dalam posisi yang rentan terhadap masalah.

Tabel 3

Permasalahan serta Dampak dari situasi Masa Penempatan⁴²

Permasalahan	Dampak
Kebijakan resmi hanya melindungi TKI yang berdokumen lengkap saja.	Banyak TKI yang tidak berdokumen sehingga tidak mendapat perlindungan dari pemerintah Indonesia.
Masih kurangnya pelayanan terhadap TKI di luar negeri.	Banyak TKI yang tidak menerima layanan yang seharusnya diterima, sehingga kurangnya proteksi terhadap TKI tersebut.

⁴² *Ibid*, hlm. 17

Kurangnya koordinasi antar KBRI/KJRI di negeri dengan LSM, serikat buruh, pihak ketenagakerjaan, polisi dan aparat hukum lainnya.	Perlindungan menjadi kurang efektif
---	-------------------------------------

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, Diolah Penulis, 2016

Tabel di atas menjelaskan bahwa persoalan yang menimpa TKI ketika mereka berada di luar negeri dan mulai bekerja menjadi seorang PLRT. Dimana permasalahan jg muncul dikarenakan kurangnya koordinasi perwakilan Indonesia di luar negeri.

Tabel 4
Permasalahan serta Dampak dari situasi Pasca Penempatan⁴³

Permasalahan	Dampak
Masih adanya perlindungan terhadap mantan TKI yang tidak memadai di bandara atau pelabuhan laut.	TKI menghadapi persoalan keamanan dan eksploitasi bahkan ketika saat TKI dipulangkan.

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, Diolah Penulis, 2016

Dimana di dalam tabel diatas menjelaskan tentang permasalahan pemulangan TKI. Ketika para TKI berada di bandara ataupun di pelabuhan, mereka diturunkan pada jalur khusus untuk kedatangan TKI yang mengakibatkan banyaknya pungutan liar, maka dari itu disini peran pemerintah melakukan perlindungan terhadap TKI dari pungutan liar.

⁴³ *Ibid*, hlm. 19

Dalam melaksanakan 3 masa penempatan (pra-penempatan, saat penempatan dan pasca penempatan) TKI di luar negeri, seorang PLRT tidaklah mudah dalam melakukan suatu pekerjaannya karena termasuk unsur lintas negara, yang menyebabkan perlindungan hukum bermasalah karena peraturan negara pengirim TKI tersebut tidak dapat berlaku di negara tujuan. Selain adanya UU PPTKILN di Indonesia yang melindungi dari segi Administrasi dan Pidana, negara tujuan PLRT tidak semua memiliki perlindungan hukum terhadap pekerja informal, maka dari itu sebagai dasar terhadap perlindungan TKI dapat digunakan konvensi-konvensi internasional, setidaknya konvensi yang telah dirancang tersebut dapat meminimalisir permasalahan serta memberikan perlindungan terhadap TKI tersebut, berikut ialah Konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia antara lain:⁴⁴

- 1) Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya Tahun 1990
- 2) Konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Hak Berorganisasi Tahun 1948 (Konvensi ILO No. 87)
- 3) Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (Konvensi ILO No. 98)
- 4) Konvensi ILO tentang Kerja Paksa, 1930 (Konvensi ILO No. 29)
- 5) Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (Konvensi ILO No. 105)
- 6) Konvensi ILO tentang Usia Minimum, 1973 (Konvensi ILO No. 138)

⁴⁴ International Labour Organisation, Konvensi-Konvensi yang Telah di Ratifikasi Indonesia (online), ILO, Jakarta, 2011, <http://www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/jakarta/download/faktailojkt.pdf> (28 Februari 2016)

- 7) Konvensi ILO tentang Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak, 1999 (Konvensi ILO No. 182)
- 8) Konvensi ILO tentang Kestetaraan Pendapatan, 1951 (Konvensi ILO No. 100)
- 9) Konvensi ILO tentang Diskriminasi (pekerjaan dan jabatan), 1958 (Konvensi ILO No. 111)

Dimana konvensi-konvensi ini merupakan perjanjian-perjanjian internasional yang tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota.

2.3 Kajian Umum Tentang Tenaga Kerja Indonesia

2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴⁵

Menurut Bab I pasal 1 ayat (1) UU PPTKILN disebutkan bahwa definisi TKI adalah setiap WNI yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk suatu jangka waktu tertentu dengan menerima sejumlah upah. Berbeda dengan halnya definisi tentang TKI di dalam pasal 1-6 Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya yang mendefinisikan pekerja migran sebagai seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar di dalam suatu negara di mana

⁴⁵ Republik Indonesia, **Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)** Pasal 1 Angka 2

tempat ia bekerja dan bukan menjadi warga negara. Di dalam Konvensi ini juga menyimpulkan bahwa pekerja migran dibagi menjadi pekerja *frontier*, pekerja musiman, pelaut, pekerja instalasi lepas pantai, pekerja keliling, pekerja proyek, pekerja dengan pekerjaan tertentu dan pekerja mandiri.

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh TKI agar bisa bekerja di Luar Negeri, yaitu⁴⁶:

- a. Laki-laki atau perempuan (WNI);
- b. Usia minimal 18 tahun;
- c. Pendidikan minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama/SLTP(ijazah);
- d. Tinggi badan (tergantung permintaan negara tujuan TKI);
- e. Pas foto;
- f. Kartu Tanda Penduduk (KTP);
- g. Kartu Keluarga (KK);
- h. Surat izin keluarga (suami/istri dan orang tua) diketahui oleh Kepala Desa;
- i. Surat keterangan sehat dari dokter yang ditunjuk;
- j. Sertifikat keterampilan yang dikeluarkan oleh lembaga terakreditasi, missal PLRT diakreditasi oleh Depnakertrans dan perawat diakreditasi oleh Departemen Kesehatan;
- k. Buku Tabungan Negara.

Karakteristik Ideal TKI, adalah⁴⁷:

⁴⁶ Iswandiman, dkk, *TKI Penyumbang Devisa Mencerdaskan bangsa*, Kasih Abadi, Jakarta, 2005 hlm.25

⁴⁷ Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Depnakertrans RI, 1999/2000, **Pokok – pokok Tenaga Kerja ke Luar Negeri**, Depnaker RI, Jakarta, 2000

- a. Harus mandiri, artinya mampu mengatasi masalah yang ada dan mengetahui harus ke mana dalam mencari bantuan;
- b. Mampu dalam menyesuaikan diri dengan kondisi kerja, adat istiadat, cuaca, iklim, aturan hukum serta perkembangan teknologi yang ada di negara penempatan tanpa meninggalkan kepercayaan, norma, etika dan budaya asal;
- c. Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya serta mampu berkomunikasi dengan baik;
- d. Mengetahui, memahami dan melaksanakan kewajiban dengan baik serta mampu mempertahankan haknya;
- e. Mampu mengembangkan diri, yaitu dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, bahasa serta memahami budaya dan adat istiadat negara penempatan;
- f. Mempunyai tujuan yang akan dicapai, yaitu meningkatkan taraf hidup dan mengembangkan diri.

Sedangkan pada pasal 35 UU PPTKILN pula memiliki syarat-syarat CTKI, yaitu sebagai berikut⁴⁸:

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (depalan belas) tahun, kecuali bagi CTKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. Sehat jasmani dan rohani;
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan;

⁴⁸ Republik Indonesia, *Op.Cit*, Pasal 35

- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus SLTP atau yang sederajat.

Menurut pasal 1 angka 2 UU PPTKILN, sebelum menjadi TKI maka ada yang disebut sebagai CTKI, yakni setiap WNI yang memenuhi syarat-syarat sebagai pencari kerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Terdapat dua kategori jenis pekerjaan, yaitu sektor formal dan informal. Para TKI pun ada yang bekerja di sektor formal maupun informal. Sektor formal adalah profesi yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan berbadan hukum. Sedangkan sektor informal pekerjaan yang dilakukan untuk perseorangan⁴⁹.

Di sektor informal, para pekerjaanya memiliki skill atau kemampuan, pengetahuan dan pendidikan yang rendah. Kebanyakan pekerja sektor informal bekerja sebagai Pekerja/Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT), buruh bangunan, buruh di perkebunan kelapa sawit, pertanian dan industry. Sedangkan sektor formal sendiri terdiri dari kalangan professional, seperti dokter, pakar komputer atau para pengusaha, dosen, pekerja professional sektor industry, kesehatan, pariwisata dan perhotelan, perawatan, perminyakan dan gas, kesehatan, konstruksi dan teknologi informasi serta perdagangan⁵⁰. Sehingga TKI formal dapat dibilang sebagai TKI terampil dengan kemampuan, pengetahuan serta pendidikan yang lumayan tinggi.

⁴⁹ Cut Dinawati, **Menukar Baju Pahlawan**, <http://www.aksesdeplu.com/menukarbaju.htm> (online), 2008, (20 Desember 2015)

⁵⁰ Mam, **TKI akan Dikirim ke Australia Juga** (online), 2009 <http://nasional.kompas.com/read/2009/07/13/14010312/TKI.akan.Dikirim.ke.Australia.Juga> (20 Desember 2015)

Di dalam proses penempatan TKI yang terdapat didalam pasal 1 angka 3 UU PPTKILN dibagi menjadi 3 tahap yaitu tahap pra-penempatan, tahap penempatan dan tahap pasca penempatan. Penempatan TKI adalah 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 tujuan⁵¹

2.3.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Berdasarkan Bab III pasal 8 UU PPTKILN, setiap CTKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk⁵² :

- 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;

⁵¹ Republik Indonesia, *Op.Cit*, Pasal 1 Angka 3

⁵² *Ibid*, Pasal 8

- 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.

Sedangkan menurut pasal 9 UU PPTKILN, bahwa setiap CTKI/TKI mempunyai kewajiban untuk⁵³:

- 1) Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di luar negeri;
- 2) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- 3) Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- 4) Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

⁵³ *Ibid*, Pasal 9

2.4 Kajian Umum Tentang Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT)

2.4.1 Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT)

Penata Laksana Rumah Tangga (atau yang sering disingkat dengan PLRT) adalah orang yang bekerja di dalam lingkup rumah tangga majikannya⁵⁴ (orang yang sehari-hari bekerja untuk pekerjaan rumah tangga)⁵⁵.

Istilah pekerja (*worker*) digunakan untuk mengganti istilah pembantu sebagai bentuk pengakuan bahwa PLRT melakukan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus dan bernilai ekonomis dan karenanya PLRT juga yang sama halnya seperti pekerja di bidang lainnya yang juga berhak atas upah, atas hari libur, atas jaminan kesehatan dan atas hak-hak lain seperti layaknya seorang pekerja. Sementara istilah pembantu (*helper*) pada prakteknya diartikan jauh lebih rendah daripada seorang pekerja. Kebanyakan pembantu diartikan sebagai hal yang negative, pekerjaan yang tidak ada nilainya dan karena itu pembantu dianggap tidak pantas untuk dibayar seperti halnya pekerjaan di bidang profesi lainnya⁵⁶.

Di sebagian negara, termasuk Indonesia, PLRT memberikan sumbangsih terhadap kemajuan perekonomian negara⁵⁷. PLRT mengurus pekerjaan rumah tangga, seperti mencuci, mengasuh anak-anak, memasak dan menyajikan makanan, membersihkan rumah serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan rumah. Bahkan di beberapa negara, PLRT dapat pula merawat orang lanjut usia yang mengalami keterbatasan fisik⁵⁸.

⁵⁴ <http://id.wikipedia.org/wiki/Pekerjarumahtangga> (online) (26 Januari 2016)

⁵⁵ Restaria F. Hutabarat, **Gugatan Citizen Law Suit Pekerja Rumah Tangga** (online), 2010, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4b91c6dd38531/pekerja-rumah-tangga-berencana-ajukan-citizen-law-suit> (26 Januari 2016)

⁵⁶ *Ibid*, (26 Januari 2016)

⁵⁷ *Ibid*, (26 Januari 2016)

⁵⁸ <http://id.wikipedia.org/wiki/Pekerjarumahtangga> (online), (26 Januari 2016)

Banyak negara mendatangkan PLRT dari luar negeri. Kebanyakan negara yang melakukan hal tersebut adalah negara di Timur Tengah, Hongkong, Singapura, Malaysia dan Taiwan. Sumber utama PLRT mencakup dari negara Thailand, Indonesia, Filipina, Sri Lanka dan Ethiopia. Taiwan juga mendatangkan PLRT dari negara Vietnam dan Mongolia⁵⁹

PLRT dianggap sebagai pekerja informal, yang berarti tidak formal atau tidak resmi. Beberapa ciri-ciri pekerjaan informal antara lain⁶⁰ :

- a. Kegiatan tidak diatur;
- b. Tidak ada kebijakan dari pemerintah yang mengatur pekerjaan;
- c. Pekerja dapat dengan mudah keluar dan masuk dari pekerjaan;
- d. Teknologi yang digunakan sederhana;
- e. Tidak perlu pendidikan formal;
- f. Dilakukan sendiri.

Akibat status informal tersebut, tidak ada standar hak yang jelas bagi PLRT, termasuk mengenai gaji, jam kerja, batasan pekerjaan, hari libur dan hak lain yang secara umum diterima oleh pekerja formal. Selain itu, status PLRT sebagai pekerja yang dianggap rendah, membuat para PLRT tidak diperlakukan secara manusiawi. Secara umum kondisi kerja PLRT sangatlah buruk, seperti jam dan lingkup kerja yang berlebih, upah yang jauh dibawah rata-rata hidup layak, tidak adanya hari libur dan jaminan kesehatan, terisolasi di rumah majikan serta sangat rentan menjadi target kekerasan mental, fisik, dan seksual⁶¹.

⁵⁹ *Ibid*, (26 Januari 2016)

⁶⁰ Restaria F. Hutabarat, *Op.Cit*, (26 Januari 2016)

⁶¹ *Ibid*, (26 Januari 2016)

2.5 Kajian Umum Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

2.5.1 Pengertian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Penempatan TKI ke luar negeri adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya tersebut dengan pemberi kerja/jasa di luar negeri meliputi keseluruhan dari proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan serta pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan TKI, pemberangkatan sampai di negara tujuan, dan juga pemulangan dari negara tujuan tersebut. Penempatan TKI dilakukan oleh lembaga yang melaksanakan yang terdiri atas Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut dengan PJTKI) dan instansi-instansi pemerintah yang terkait serta bertanggung jawab atas penempatan TKI di luar negeri⁶²

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan guna menambah lapangan kerja di luar negeri, penempatan TKI di luar negeri merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang dianggap sama bagi TKI untuk memperoleh pekerjaan serta penghasilan yang layak, dimana pelaksanaannya dilakukan dengan melihat harkat, martabat, hak asasi manusia, dan juga perlindungan hukum terhadap TKI itu sendiri serta pemertaan kesempatan kerja dan penyediaan bagi TKI yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Bahwa dalam melakukan hal Penempatan TKI di luar negeri maka harus dilakukan secara terpadu yang dilakukan antara instansi-instansi pemerintah yang terkait, baik dari pusat maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu

⁶² Henry S. Siswosoediro, **Buku Pintar Pengurusan Perizinan dan Dokumen**, Visimedia, Jakarta, 2008, hlm 59.

sistem hukum guna melindungi TKI yang ditempatkan di luar negeri khususnya sebagai PLRT.

2.5.2 Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Penempatan Calon TKI (selanjutnya disebut dengan CTKI) ke luar negeri harus dapat menjamin perlindungan TKI sebagai warga negara Indonesia. Mulai dari kegiatan Pra-penempatan, masa penempatan dan pasca penempatan.⁶³

1) Masa Pra-penempatan

Dimana didalam masa pra-penempatan terdapat beberapa kegiatan meliputi:

- a) Pengurusan SIP (Surat Izin Pengarahan);
- b) Perekrutan dan seleksi;
- c) Pendidikan dan pelatihan kerja;
- d) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e) Pengurusan dokumen;
- f) Uji kompetensi;
- g) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan
- h) Pemberangkatan.

2) Masa Penempatan

Masa Penempatan dimana masa hubungan kerja berlangsung, sering kali terjadi permasalahan yang menyangkut TKI dengan pihak pengguna, baik dalam masalah pelaksanaan hak normatif maupun hal-hal lain diluar hubungan kerja. Maka penanganan, penyelesaian dan penampungan TKI yang bermasalah

⁶³ Agusmidah, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori**, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 88

dilakukan oleh PPTKIS/PJTKI dengan pengguna melalui pihak KBRI/KJRI setempat.⁶⁴

3) Masa Pasca Penempatan

Dalam masa purna-penempatan yang di atur dalam UU PPTKILN yang terdapat pada pasal 73 ayat (1) dimana pemulangan TKI dapat dilakukan apabila perjanjian kerja telah selesai, adanya pemutusan hubungan kerja sebelum perjanjian kerja berakhir, terjadinya perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara TKI bekerja, TKI mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan TKI tersebut tidak dapat bekerja kembali, bahkan sampai meninggal dunia. Sehingga dibutuhkan tanggung jawab PJTKI dalam memulangkan TKI tersebut. Dimana semua itu diatur didalam UU PPTKILN pasal 75 ayat (1) dan (2)



⁶⁴ *Ibid*, hlm. 97

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian yuridis normatif yang biasa disebut sebagai studi hukum dalam buku (*law in books*).⁶⁵ Penelitian hukum normatif menekankan pada langkah-langkah spekulatif-teoritis dan analisis normatif-kualitatif. Penelitian secara normatif ini juga tidak perlu dimulai dengan melakukan hipotesis. Sehingga dengan demikian istilah variabel terkait dan variabel bebas tidak dikenal di dalam penelitian normatif tersebut.⁶⁶

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini untuk menganalisa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan “Moratorium Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Tenaga Kerja Indonesia bidang Penata Laksana Rumah Tangga yang Bekerja di Arab Saudi” dengan menganalisis secara yuridis normatif terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dengan cara melakukan penelitian kepustakaan dengan mengkaji beberapa bahan hukum.

3.2 Pendekatan Penelitian

- a) Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)⁶⁷

⁶⁵J. Supranto, **Metode Penelitian Hukum dan Statistik**, PT. Rineka Cipta, 2003, hlm. 3

⁶⁶ Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007, hlm. 35

⁶⁷ Johnny Ibrahim, **Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Bayumedia Publishing, Malang, 2007, hlm. 302

Pendekatan ini digunakan berkenaan dengan peraturan-peraturan hukum yang mengatur tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan TKI atau yang disebut dengan Moratorium TKI guna mencapai tujuan atas perlindungan terhadap TKI sektor PLRT di Luar Negeri yang telah di atur didalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

b) Pendekatan Analitis (*Analytical Approach*)

Menurut Peter Mahmud Marzuki bahwa penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁶⁸ Disini peneliti menganalisis guna mencari tahu tentang upaya perlindungan yakni moratorium TKI yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sebagai pendamping Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri untuk menjadi landasan dasar pemerintah melakukan moratorium TKI dengan berpatokan pada peraturan perundang-undangan terkait dan teori para ahli.

3.3 Jenis Bahan Hukum

a) Bahan Hukum Primer, yang meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2);

⁶⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hlm. 35

- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ((Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388);
- 5) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 260 Tahun 2015 Tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan TKI Pada Pengguna Perseorangan di negara-negara Kawasan Timur Tengah;
- 6) Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Disahkan Melalui Resolusi Majelis Umum PBB 45/158 pada tanggal 18 Desember 1990).
- 7) *Memorandum Of Understanding* (MoU) Indonesia dan Arab Saudi mengenai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Sektor Domestik;

b) Bahan Hukum Sekunder

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan bahan hukum sekunder yang dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu seperti literatur yang terkait dengan isu hukum yang dikaji dari buku-buku, pendapat para ahli

hukum dari segi kepustakaan, artikel internet, surat kabar harian, serta hasil-hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap TKI di Luar Negeri.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yang digunakan oleh peneliti ini adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk dan sekaligus penjelasan terhadap bahan hukum primer serta sekunder, seperti:

- 1) Kamus Hukum;
- 2) Kamus Besar Bahasa Indonesia;
- 3) Kamus Inggris-Indonesia.

3.4 Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Sesuai dengan metode pendekatan yang digunakan, maka teknik yang diterapkan dalam mengumpulkan bahan hukum penelitian ini adalah:

a) Studi Kepustakaan

Peneliti menggunakan cara untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian ini adalah dengan penelusuran studi pustaka, yang diperoleh dari:

- 1) Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
- 2) Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya;
- 3) Perpustakaan Umum Pusat Kota Malang.

b) Akses Internet

Cara selanjutnya dalam memperoleh bahan hukum penelitian ini adalah dengan mengakses website-website internet yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah Preskriptif Kualitatif. Mengacu dari yang dihasilkan oleh penelitian hukum adalah bukan asas hukum yang baru atau teori baru, tetapi paling tidak adanya argumentasi baru.⁶⁹ Preskriptif dalam karya akademik hukum diberikan dalam bentuk saran atau rekomendasi.⁷⁰ Hasil analisis bahan hukum akan diinterpretasikan menggunakan metode interpretasi gramatikal dan sistematis.

Di dalam penelitian hukum normatif, pengolahan data hakikatnya guna mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.⁷¹

3.6 Definisi Konseptual

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa definisi konseptual, yaitu:

⁶⁹*Ibid*, hlm. 207

⁷⁰*Ibid*, hlm 208

⁷¹*Ibid*, hlm. 251

- a) Moratorium adalah penangguhan atau penundaan⁷² yang dianggap sebagai sebuah kebijakan pemerintah dan di dasari oleh peraturan perundang-undangan.
- b) Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan secara Preventif (mencegah terjadinya sengketa) dan Represif (menyelesaikan sengketa).⁷³
- c) Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai Penata Laksana Rumah Tangga di Arab Saudi yang bekerja di dalam lingkup rumah tangga majikannya.
- d) Penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah 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.⁷⁴

⁷² **Kamus Besar Bahasa Indonesia** (online), *Op.Cit*, (28 Februari 2016)

⁷³ Philipus M. Hadjon, *Loc.Cit*

⁷⁴ *Ibid*, pasal 1 angka 3

BAB IV

ANALISIS YURIDIS MORATORIUM TENAGA KERJA INDONESIA BIDANG PENATA LAKSANA RUMAH TANGGA DI ARAB SAUDI SEBAGAI WUJUD PERLINDUNGAN HUKUM

4.1 Analisis Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Bidang Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) yang Bekerja di Arab Saudi Menurut Peraturan Perundang-Undangan yang Terkait

Perpindahan Penduduk dari suatu negara ke negara lain merupakan suatu hal yang dianggap wajar. Tujuan penduduk berpindah memiliki berbagai macam, di antaranya adalah untuk bekerja, menempuh pendidikan, menetap dinegeri orang dan lain-lain. Hal tersebut telah diatur di dalam konvensi internasional, yaitu *The Universal Declaration of Human Rights 1948*, dimana pada pasal 23 menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, memilih pekerjaan, menikmati kondisi kerja yang baik serta perlindungan atas ancaman pengangguran. Hak seperti yang disebut didalam pasal 23 *The Universal Declaration of Human Rights 1948* juga merupakan hak yang dimiliki TKI yang bekerja sebagai PLRT. Hak PLRT untuk mendapatkan pekerjaan dan kebebasan memilih pekerjaan juga dilindungi oleh Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa setiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengaturan lebih lanjut terdapat pada pasal 34 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur melalui undang-undang.

Bagi para TKI, bekerja di luar negeri merupakan suatu tawaran yang menguntungkan bahkan dapat menopang kebutuhan ekonomi keluarganya. Para TKI siap menanggung resikonya demi sejumlah uang untuk menghidupi keluarga mereka. Kelebihan angkatan kerja dalam situasi pasar bebas pada dasarnya telah memberi peluang bagi pengiriman TKI ke luar negeri. Pengiriman TKI ke luar negeri dilakukan sebagai salah satu alternative untuk mengurangi jumlah pengangguran disuatu negara.⁷⁵ Para TKI yang bekerja di luar negeri lebih memilih pekerjaan disektor informal, seperti PLRT, sosial bangunan, sosial pertanian, sosial perkebunan dan sosial industry yang sudah ditinggalkan atau tidak diminati oleh warga negara pemberi kerja karena kondisi kerja yang keras, resiko kesehatan dan keselamatan, upah atau penghasilan yang rendah, status sosial rendah dan perlindungan hukum yang minim serta kurangnya peluang untuk maju.⁷⁶ Pekerjaan sektor informal yang paling diminati TKI adalah PLRT. Alasannya sudah sangat jelas, yaitu para PLRT dapat memperoleh gaji besar dengan tingkat keterampilan yang rendah.⁷⁷

Arab Saudi menjadi salah satu tujuan TKI untuk bekerja dikarenakan gaji/upah yang diterima oleh PLRT dianggap lumayan tinggi⁷⁸, adanya persamaan budaya dan mayoritas agama yang sama dengan negara Indonesia serta adanya

⁷⁵ Masnunu, **Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (TKI – LN)** (online), 2003, http://202.134.5.138:2121/pls/PORTAL30/indoreg.ird_analysis.thread_view?ThreadID=1380 (26 Januari 2016)

⁷⁶ I Wayan Pageh, **Permasalahan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (online), 2008, www.bnptki.go.id (1 Maret 2016)

⁷⁷ Rachmad Syafa'at, Dachlan Fatturrachman, dkk, 2002, **Menggagas Kebijakan Pro TKI (Rekomendasi Kebijakan Perlindungan TKI Luar Negeri di Kabupaten Blitar)**, Pusat Pengembangan Hukum dan Gender, dkk, Malang, hlm. 49 – 50.

⁷⁸ Syahid Latif, **Negara Paling Tinggi Menggaji TKI: TKI ilegal di bidang formal memperoleh gaji Rp2-3,5 juta** (online), 2011, <http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/227915-negara-paling-tinggi-menggaji-tki> (15 April 2016)

keinginan untuk memperbaiki taraf kehidupan keluarga⁷⁹, terlebih PLRT yang menjadikan Arab Saudi untuk memperoleh pekerjaan. Sekitar tahun 1970, meningkatnya harga di pasar internasional seperti minyak dan bahan tambang lainnya mengakibatkan lahirnya penduduk kelas menengah di Arab Saudi. Dimana hal itu menyebabkan lahirnya kebutuhan terhadap PLRT, Arab Saudi mengenal PLRT dengan sebutan *khodimah*⁸⁰, yang dianggap menjadi gaya hidup kelas menengah oleh masyarakat yang bertempat tinggal di Arab Saudi. Umumnya PLRT adalah perempuan yang pergi bekerja ke luar negeri yang kebanyakan berasal dari pedesaan⁸¹

Dengan bermodal keahlian yang seadanya dan tekad keras, TKI berangkat menuju Arab Saudi dengan memiliki harapan dapat merubah perekonomian keluarganya. TKI tersebut banyak bekerja pada sektor informal, seperti menjadi PLRT, supir, pelayan restoran, penjaga rumah, dan lain-lain. Dalam sektor informal ini, tanggung jawab para pekerja ada ditangan majikan dan bukan perusahaan ataupun pemerintah melainkan perseorangan, sehingga kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah melalui perwakilan konsuler dari Indonesia dikarenakan keadaan lingkungan yang tertutup⁸². Tidak sedikit kasus-kasus yang terjadi antara PLRT dengan majikan, dari tidak dibayarnya upah, perlakuan kasar yang dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental yang dialami oleh PLRT. Kasus-kasus tersebut pada akhirnya menyebabkan PLRT berniat untuk melarikan

⁷⁹ Tita Naovalitha, **Kompleksitas Mekanisme Penempatan BMP ke Luar Negeri : Beberapa Permasalahan dan Alternatif Solusinya**, World Bank, Jakarta, 2007, hlm.3

⁸⁰ Andhika Bambang Supeno, **Beda TKI di Asia Timur dan Timur Tengah** (online), 2007, <http://www.kemlu.go.id/Majalah/Akses%20Vol%206%20Oktober%202008.pdf> (5 Maret 2016)

⁸¹ Tita Naovalitha, *Op.Cit*, hlm.2

⁸² Human Rights Watch, **Seolah Saya Bukan Manusia** (online), 2008, <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/saudiArabia0708in.pdf> (15 April 2016)

diri dari rumah majikannya. Walaupun PLRT tersebut beresiko akan di deportasi ataupun dipenjara. Banyak di antara PLRT yang dipenjarakan terlebih dahulu sebelum dideportasi ke negara asal karena peraturan di Arab Saudi mengatakan bahwa apabila seseorang melarikan diri sebelum masa kontrak (selama dua tahun) dan kemudian tertangkap namun masih dalam masa kontrak maka orang tersebut harus dipenjarakan sampai masa kontrak selesai baru kemudian di deportasi.⁸³ Pihak Arab Saudi telah melakukan koordinasi antar departemen terkait untuk menangani kasus-kasus TKI yang kabur dari majikan karena perlakuan buruk atau tidak digaji. Majikan bersangkutan akan dipanggil dan dipaksa membayar hak PLRT, dan apabila jika majikan tersebut melakukan kekerasan tersebut maka akan dibawa ke pihak kepolisian.⁸⁴

4.1.1 Permasalahan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) di Arab Saudi

Arab Saudi adalah salah satu tujuan yang diminati oleh para TKI PLRT untuk bekerja. Kerap kali para PLRT menerima masalah saat berada di negara tujuan. Data yang diperoleh dari BNP2TKI menyebutkan 18.972 TKI bermasalah kembali ke Indonesia melalui Selapanjang. Mayoritas TKI tersebut ialah wanita yang bekerja menjadi seorang PLRT. Banyak alasan yang menyebabkan mereka kembali ke tanah air, seperti gaji tidak dibayar, pelecehan seksual, tidak mampu bekerja, PHK sepihak dari majikan, kecelakaan kerja dan sebagainya. Arab Saudi

⁸³ Sopyan Eli, *TKI Kaburan : Antara Deportasi dan Kehormatan* (online), 2009, <http://www.karawanginfo.com/?p=4909> (5 Maret 2016)

⁸⁴ Jum, *TKI Kaburan : Tinggal di Kolong Kemauan TKI* (online), 2009, <http://news.liputan6.com/sosbbud/200908/239441/Dubes.Saudi.Tinggal.di.Kolong.Kemauan.TKI> (5 Maret 2016)

sendiri telah memulangkan sekitar 10.398 TKI yang bermasalah, umumnya permasalahan TKI tersebut akibat sakit saat bekerja mencapai 2.720 kasus (26,2%), pelecehan seksual 658 kasus (6,3%), gaji tidak dibayar 761 kasus (7,4%) dan akibat PHK sepihak dari pihak majikan sekitar 3.439 kasus (33,1%).⁸⁵ Proses pemulangan TKI PLRT yang bermasalah juga memiliki kendala, yaitu sulitnya memperoleh izin dari pemerintah negara tujuan penempatan. Ini karena sebagian besar TKI yang berada di penampungan KBRI/KJRI memiliki masalah dengan hukum, seperti gaji yang belum dibayar, penganiyaan, pelecehan seksual dan kasus pidana lainnya sehingga mereka harus lebih lama tinggal dinegara tujuan tersebut untuk menunggu proses yang harus mereka lewati hingga selesai. Erman Suparno menyimpulkan “Selain itu, anggaran pemerintah sangat minim untuk memulangkan semua TKI bermasalah di luar negeri”.⁸⁶ Jenis-jenis masalah yang dihadapi oleh PLRT di Arab Saudi saat mereka bekerja adalah⁸⁷:

a) Upah tidak dibayar

Permasalahan terbesar yang dialami TKI yang berada di penampungan KJRI Jeddah adalah permasalahan terhadap gaji yang tidak dibayar oleh majikannya sendiri.⁸⁸ Majikan dan pemberi jasa/agen yang melakukan perekrutan sering kali mengingkari kewajiban terhadap kontrak pembayaran.⁸⁹ Dalam permasalahan upah tidak dibayar terdapat akar

⁸⁵ Aribowo Suprayogi, **Ribuan TKI Bermasalah Kembali dari Arab Saudi** (online), 2010, <http://news.liputan6.com/read/278730/ribuan-tki-bermasalah-kembali-dari-arab-saudi> (5 Maret 2016)

⁸⁶ Hadi Suprpto, **1.678 TKI Hidup di Penampungan** (online), 2009, <http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/86949-1-678-tki-hidup-di-penampungan> (5 Maret 2016)

⁸⁷ Tita Naovalitha, *Op.Cit*, hlm. 97

⁸⁸ Hartono Harmuti, **Permasalahan TKI di Arab Gaji Tidak di Bayar** (online), 2009, <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2009/12/10/41791> (7 Maret 2016)

⁸⁹ Human Rights Watch, *Op.Cit*, (7 Maret 2016)

permasalahan di dalam Perjanjian Kerja antar TKI dengan majikan dan ketidakharmonisan hubungan kerja.⁹⁰ Selama ini PLRT tidak mendapatkan upah yang layak mengingat para PLRT tersebut telah bekerja berjam-jam penuh waktu tanpa mendapatkan hari libur.⁹¹ Upah TKI PLRT di Arab Saudi sebesar 800-1500 riyals (sekitar 1,92 juta-3,6 juta rupiah).⁹² Adapula majikan yang menahan gaji PLRT untuk memaksa melanjutkan pekerjaannya, padahal PLRT tersebut ingin berhenti atau telah menyelesaikan kontrak kerja sesuai perjanjian kerja. Beberapa majikan sewenang-wenang memotong gaji secara ilegal dengan alasan untuk membayar biaya medis dan biaya perekrutan.⁹³ Seperti kasus yang di alami oleh Sisi R. pada tahun 2008 yang bekerja sebagai TKI PLRT di Riyadh, Arab Saudi. Sisi belum menerima gaji selama 9 tahun 3 bulan, hingga akhirnya Sisi melaporkan ke kedutaan RI dan akhirnya mendapatkan gaji selama 2 tahun 9 bulan saja.⁹⁴

b) Penganiayaan

Tindak penganiayaan yang memiliki akar terhadap perjanjian kerja dan hubungan kerja yang kurang harmonis. Cukup besarnya jumlah PLRT yang menjadi korban tindak penganiayaan berasal dari masih kurangnya perlindungan terhadap PLRT yang bekerja di Arab Saudi.⁹⁵ Dengan contoh kasus yang terjadi pada Nour Miyati yang dianiaya oleh

⁹⁰ Tita Naovalitha, *Op.Cit*, hlm. 87

⁹¹ Human Rights Watch, *Op.Cit*, (7 Maret 2016)

⁹² *Ibid*, (7 Maret 2016)

⁹³ *Ibid*, (7 Maret 2016)

⁹⁴ *Ibid*, (15 April 2016)

⁹⁵ Tita Naovalitha, *Loc.Cit*,

majikannya di Riyadh pada tahun 2008⁹⁶, berselang dua tahun kasus penganiayaan yang dilakukan oleh majikan dan anak laki-laki majikannya pada tahun 2010 yang dialami oleh Sumiati yang bekerja di Madinah.⁹⁷ Terakhir ialah kasus penganiayaan yang dialami Kikim Komalasari pada tahun 2010, dimana Kikim akhirnya tewas terbunuh yang dilakukan oleh majikannya sendiri dengan sadar.⁹⁸

c) Pelecehan seksual

Permasalahan pelecehan seksual adalah salah satu permasalahan yang akan dihadapi oleh PLRT, karena PLRT lebih diutamakan kepada wanita. Pelecehan seksual berawal dari lemahnya perlindungan terhadap PLRT.⁹⁹ Selama bekerja PLRT rentan terhadap pelecehan seksual, sebagian besar PLRT yang pernah bekerja di Arab Saudi kerap kali mengalami pelecehan seksual. Didalam ruang lingkup privat (didalam rumah), tindakan pelecehan seksual yang dialami PLRT seperti ajakan atau rayuan dari majikan laki-laki, anak majikan dan bahkan tetangga majikan untuk melakukan hubungan intim dengan diberi bayaran. Didalam ruang lingkup publik (diluar rumah), tindakan pelecehan seksual dilakukan oleh pria yang tidak dikenal yang memberi ajakan untuk berhubungan intim, pandangan nafsu birahi, bahkan hingga penunjukkan alat kelamin terhadap PLRT yang menjadi korban

⁹⁶ Human Rights Watch, *Op.Cit*, (15 April 2016)

⁹⁷ Asep Setiawan, **Majikan Sumiati ditahan polisi Saudi** (online), 2010, http://www.bbc.com/indonesia/dunia/2010/11/101118_sumiatibossarrest.shtml (15 April 2016)

⁹⁸ Yulis Sulistyawan, **Istri dan Majikan TKI Kikim Komalasari Terancam Hukuman Mati** (online), 2011, <http://www.tribunnews.com/nasional/2011/09/29/istri-dan-majikan-tki-kikim-komalasari-terancam-hukuman-mati> (15 April 2016)

⁹⁹ Tita Naovalitha, *Op.Cit*, hlm. 28

pelecehan seksual. Hal ini bisa terjadi pada saat PLRT sedang membuang sampah didepan rumah atau sedang berbelanja ke pasar.¹⁰⁰

Dari berapa kasus yang dialami oleh TKI di Arab Saudi, pada tahun 2009 Satinah TKI asal Semarang yang membunuh majikannya dikarenakan perlakuan kasar serta pelecehan seksual yang dilakukan majikannya terhadap Satinah dan hingga akhirnya tertanggal 3 April Satinah diancam dengan hukuman pancung.¹⁰¹

d) PLRT dianggap tidak mampu bekerja oleh majikan

Masalah PLRT yang dianggap tidak mampu dalam melakukan pekerjaan oleh majikannya bersumber dari lemahnya kualitas diri PLRT atas kemampuan untuk beradaptasi.¹⁰²

e) Pemantauan yang ketat terhadap PLRT

Majikan melakukan pemantauan/kontrol yang ketat terhadap komunikasi PLRT, seperti surat-surat yang ditulis oleh PLRT tidak akan dikirim oleh majikan. Dalam hal ini menyebabkan PLRT mengalami penderitaan karena dia tidak dapat memberitahu kabar dirinya serta kesejahteraannya kepada keluarga mereka atau mendengar kabar penting dari rumah. Bahkan beberapa majikan mengunci ruangan tempat telpon untuk mencegah PLRT menelpon dan melarang PLRT untuk memiliki telepon genggam. Majikan melarang PLRT untuk melaporkan dan membuat atau menerima panggilan, berkomunikasi dan

¹⁰⁰ *Ibid*, hlm. 82

¹⁰¹ Syaifud Adidharta, **Nasib TKI Satinah Tinggal Menghitung Hari Dari Sekarang** (online), 2014, http://www.kompasiana.com/syaifud_adidharta_2/nasib-tki-satinah-tinggal-menghitung-hari-dari-sekarang_54f7ce46a33311f2608b4589 (15 April 2016)

¹⁰² Tita Naovalitha, *Op.Cit*, hlm. 98

menulis surat dengan pihak keluarga ataupun migran lain yang sedang berada di Arab Saudi pula. Hal seperti ini dapat menyebabkan kerentanan terhadap penyalahgunaan PLRT.¹⁰³

Banyak dari masalah PLRT terkait dengan ketidaktahuan dan ketidakberanian mereka dalam menuntut hak-haknya. Ada beberapa masalah yang ditempuh oleh PLRT dalam menghindari masalah tersebut, yaitu:¹⁰⁴

- a. Lari dari majikan dan mencari perlindungan ke KJRI setempat di Arab Saudi;
- b. Lari dari majikan dan mencari perlindungan di tempat penampungan-penampungan yang terdiri dari komunitas daerah (Sunda, Jawa dan Madura) atau atas dasar rekan senasib;
- c. Meminta bantuan terhadap agen pemberi jasa, polisi atau warga setempat;
- d. Tidak mengadu dan meminta pertolongan pada siapa pun dan memilih untuk menanggung sendiiri terhadap masalahnya.

Melihat dari permasalahan diatas bahwa pemerintah wajib memberikan perlindungan yang lebih terhadap TKI, dikarenakan ruang lingkup kerja TKI PLRT yang bersifat tertutup dan dimana dibutuhkan pengawasan yang lebih agar permasalahan dapat berkurang dan dicegah. Sehingga, TKI PLRT yang berada di rumah majikan masih bisa terpantau keamanannya dan bagi TKI PLRT yang bermasalah tidak kabur dari rumah majikannya dan tetap bertanggung jawab atas pekerjaannya karena adanya pengawasan yang lebih yang diberikan pemerintah.

¹⁰³ Human Rights Watch, *Op.Cit*, (7 Maret 2016)

¹⁰⁴ Tita Naovalitha, *Loc.Cit*

4.1.2 Bentuk Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bidang Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) yang bekerja di Luar Negeri

Perlindungan TKI di luar negeri mencakup segala upaya perlindungan hukum baik secara preventif maupun represif, dilakukan guna memenuhi hak dan kewajiban dan hal yang berkaitan dengan pekerjaannya agar dapat tumbuh, hidup dan berkembang serta berpartisipasi secara optimal sesuai harkat dan martabat kemanusiaan dan mendapat perlindungan dari diskriminasi, eksploitasi dan kekerasan.

a. Perlindungan Secara Preventif

Perlindungan secara preventif ini dapat diwujudkan dengan menciptakan perangkat hukum yang melindungi para TKI¹⁰⁵:

- 1) Membuat Undang-Undang yang mengatur penempatan tenaga kerja Indonesia (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri) yang perlu dilengkapi dengan peraturan pelaksanaannya.
- 2) Membuat kesepakatan bilateral maupun multilateral dengan pengguna TKI, dan juga membuat mekanisme penempatan TKI serta perlingkungannya.
- 3) Mengupayakan lembaga organisasi TKI melalui organisasi pekerja Negara penempatan.

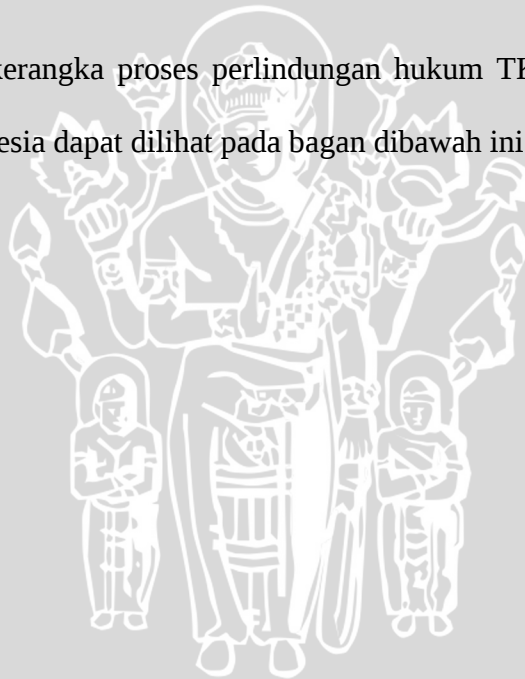
b. Perlindungan Represif atau Kuratif

¹⁰⁵ Hadi Subhan, **Perlindungan TKI pada masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan**, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian hukum dan Hak Asasi Manusia, Jakarta, 2012, hlm. 37

Perlindungan ini mewujudkan upaya pencegahan agar berkurangnya permasalahan dinegara tujuan dengan¹⁰⁶:

- 1) Mendirikan krisis centre terutama di Negara penempatan TKI serta di dalam negeri untuk TKI yang menghadapi masalah ketenagakerjaan, hukum, sosial budaya dan sebagainya.
- 2) Mengikutsertakan TKI dalam asuransi yang dapat melindungi seluruh resiko kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya.
- 3) Memberlakukan moratorium pengiriman dan penempatan TKI guna melindungi TKI.

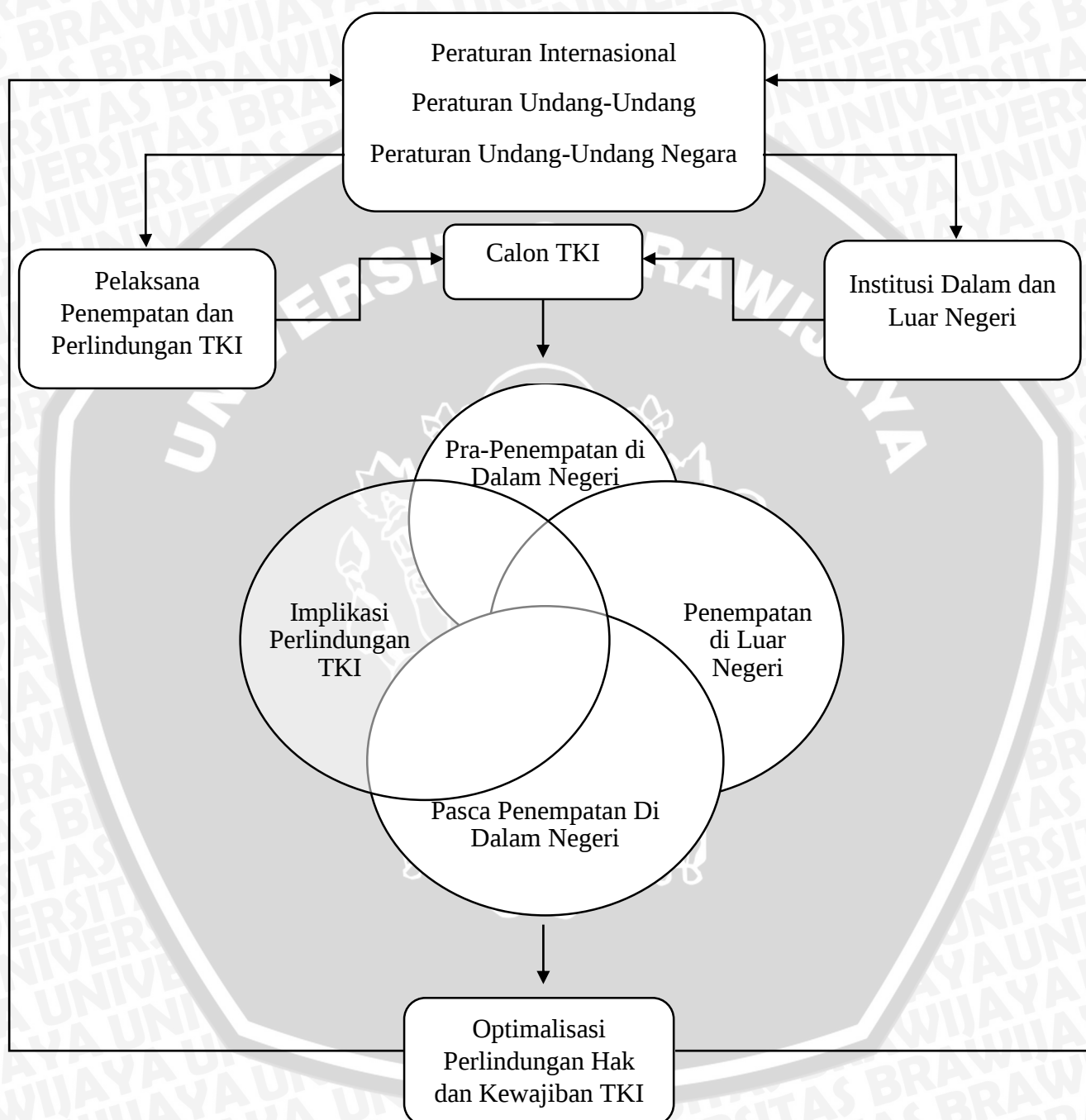
Berikut ialah kerangka proses perlindungan hukum TKI yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dapat dilihat pada bagan dibawah ini:



¹⁰⁶ Ibid,

Bagan 1

Bagan Perlindungan TKI di Luar Negeri¹⁰⁷



Sumber: Bahan Hukum Sekunder, Diolah Penulis, 2016

¹⁰⁷ *Ibid*, hlm.38

Melihat dari bagan diatas perlindungan hukum yang telah diberikan oleh hukum nasional maupun internasional wajib di praktikan dan dipergunakan sesuai dengan tata cara serta urutannya. Dimana perlindungan hukum yang bersifat nasional maupun internasional tersebut dilakukan kepada CTKI/TKI yang berada pada masa pra-penempatan, penempatan maupun pasca penempatan, perlindungan tersebut dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia sendiri baik oleh pemerintah Indonesia yang berada di Indonesia maupun perwakilan Republik Indonesia yang berada di Arab Saudi. Sehingga tercipta perlindungan hukum yang optimal terhadap hak dan kewajiban para TKI terutama PLRT yang berada di Arab Saudi apabila dari antar pihak saling mengikuti tata cara beserta aturan yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan yang terkait.

a. Perlindungan Hukum Terhadap TKI PLRT Berdasarkan Hukum Nasional

Negara mempunyai tujuan guna menyelenggarakan kesejahteraan umum. Untuk menyelenggarakan kesejahteraan umum ini negara bertindak atas kewenangan yang dimilikinya, baik yang diatur didalam peraturan Perundang-Undangan ataupun melalui campur tangan dari pemerintah dalam rangka mencapai tujuan negara.¹⁰⁸

Pekerja ialah setiap orang yang melakukan pekerjaannya, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja.¹⁰⁹ Pekerja merupakan subyek hukum yang perlu untuk mendapat perlindungan, sebelum lahirnya aturan tertulis yaitu UUK, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar

¹⁰⁸ Jum Anggriani, **Hukum Administrasi Negara**, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 88

¹⁰⁹ Imam Soepomo, **Penghantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1995, hlm. 26.

sebagai acuan penempatan dan perlindungan pekerja Indonesia di Luar Negeri ialah Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8 tentang Pengarahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia.

Setelah diundangkannya UUK, Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8 dinyatakan tidak berlaku lagi dan diberikan kewenangan bahwa penempatan TKI di luar negeri diatur dalam peraturan perundang-undangan tersendiri. Pengaturan melalui UU tersebut, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum guna melindungi TKI yang bekerja di luar negeri dari berbagai upaya serta pelakuan eksploitasi dari siapapun.¹¹⁰

UUK merupakan induk dari UU PPTKILN dan PP PTKILN yang memberikan pengertian tentang Tenaga Kerja¹¹¹ dan Pekerja¹¹², dimana UUK sendiri juga mengatur hal-hal yang terlibat dalam UU PPTKILN seperti pelatihan kerja¹¹³, kompetensi kerja¹¹⁴, hubungan kerja¹¹⁵, dan majikan/pemberi kerja¹¹⁶ yang masuk didalam bab ketentuan umum. Dalam UUK juga menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pihak mana pun¹¹⁷, sehingga pekerja Indonesia yang mencari pekerjaan di luar negeri tidak dapat dicegah dikarenakan adanya dukungan dari pemerintah melalui aturan tertulis. Setiap tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri berhak dan memiliki kewajiban untuk mengikuti pelatihan kerja seperti

¹¹⁰ Republik Indonesia, *Op.Cit*, Penjelasan Umum

¹¹¹ Republik Indonesia, **Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)** Pasal 1 Angka 2

¹¹² *Ibid*, Pasal 1 Angka 3

¹¹³ *Ibid*, Pasal 1 Angka 9

¹¹⁴ *Ibid*, Pasal 1 Angka 10

¹¹⁵ *Ibid*, Pasal 1 Angka 15

¹¹⁶ *Ibid*, Pasal 1 Angka 4

¹¹⁷ *Ibid*, Pasal 5

yang telah tertulis dalam Bab V UUK yang dilakukan dengan cara magang¹¹⁸, berbeda dengan UU PPTKILN yang mengatur tentang pelatihan kerja melalui Balai Latihan Kerja, maka dari itu peraturan tentang pelatihan kerja TKI lebih diatur jelas didalam UU PPTKILN.

Dalam hal penempatan tenaga kerja baik didalam dan di luar negeri, UUK telah mengaturnya didalam Bab VI tentang Penempatan Tenaga Kerja. Dimana dalam UUK menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak untuk dirinya baik didalam maupun di luar negeri.¹¹⁹ Dalam hal ini penempatan tenaga kerja harus dilaksanakan sesuai asa bebas, terbuka, adil, obyektif dan setara tanpa adanya diskriminasi¹²⁰, sehingga asas-asas tersebutlah yang menjadi dasar dalam memberikan perlindungan terhadap TKI pada tahap penempatan TKI di luar negeri. Penempatan tenaga kerja wajib diarahkan guna menempatkan pekerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat dan minat serta kemampuan dengan memperhatikan perlindungan hukum, harkat, martabat dan hak asasinya.¹²¹

UUK sendiri telah mengatur kewajiban dari Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sejak dimulainya perekrutan hingga masa penempatan¹²², serta mengatur kewajiban pemberi kerja (dalam hal ini majikan) untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan

¹¹⁸ *Ibid*, Pasal 21

¹¹⁹ *Ibid*, Pasal 31

¹²⁰ *Ibid*, Pasal 32 Ayat 1

¹²¹ *Ibid*, Pasal 32 Ayat 2

¹²² *Ibid*, Pasal 35 Ayat 2

fisik maupun mental.¹²³ Untuk hal pelayanan penempatan kerja juga telah diatur dalam UUK yang dimana harus bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi pencari kerja, lowongan pekerjaan, informasi pasar kerja, mekanisme antar kerja dan kelembagaan penempatan tenaga kerja.¹²⁴

Adapun hal yang terkait dengan kelembagaan pelaksana penempatan tenaga kerja di luar negeri, UUK telah membedakannya menjadi dua hal, yaitu:¹²⁵

- a. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
- b. Lembaga swasta yang berbadan hukum

Kebutuhan perlindungan hukum terhadap TKI yang terdapat dalam UUK merupakan perlindungan hukum yang bersifat umum dan dibutuhkannya peraturan perundang-undangan yang lebih spesifik dan mencakup dalam hal memberikan perlindungan TKI di luar negeri seperti UU PPTKILN. Semenjak diundangkannya UU PPTKILN, sangat diharapkan adanya perlindungan bagi para TKI yang berada di Luar Negeri. Selain itu adanya PP TKILN yang mengatur tentang perlindungan TKI dibawah Undang-Undang serta adanya Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, disahkan melalui Resolusi Majelis Umum PBB 45/158 pada tanggal 18 Desember 1990. Dalam beberapa Peraturan Perundang-Undangan tersebut adalah merupakan landasan hukum untuk melindungi TKI yang bekerja dan berada di Luar Negeri.

Pasal 1 ayat (4) UU PPTKILN menjelaskan bahwa Perlindungan TKI adalah upaya untuk melindungi kepentingan TKI dalam hal mewujudkan terjadinya pemenuhan hak-hak yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu

¹²³ *Ibid*, Pasal 35 Ayat 3

¹²⁴ *Ibid*, Pasal 36 Ayat 2

¹²⁵ *Ibid*, Pasal 37 Ayat 1

baik sebelum penempatan (pra-penempatan), saat penempatan, dan sesudah penempatan (pasca penempatan). Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dari masing-masing tenaga kerja dan peran sertanya dalam melakukan pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹²⁶

Secara khusus UU PPTKILN telah mengatur perlindungan terhadap TKI baik dalam Hak maupun Kewajiban TKI tersebut. Dalam Bab VI tentang perlindungan TKI pasal 7 hingga pasal 84 serta Bab X tentang BNP2TKI pada pasal 94 hingga pasal 99. Lain hal dari itu pengaturan tentang perlindungan TKI dalam UU PPTKILN tersebar ke dalam pasal-pasal yang mengatur perihal prosedur dan mekanisme penempatan TKI di luar negeri.¹²⁷

Adapun hak dan kewajiban TKI, Pemerintah Indonesia sendiri mempunyai tugas melindungi TKI yang berada dan bekerja di Luar Negeri, dimana perlindungan terhadap TKI berawal dari pra-penempatan, saat penempatan hingga pasca penempatan. Hak serta kewajiban TKI yang telah diatur didalam UU PPTKILN mencakup sebelum pemberangkatan TKI yang telah diatur pada pasal 31, 55, 70 dan 76, meliputi:

1. Pengurusan Surat Ijin Pengerahan (SIP)

¹²⁶ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 6

¹²⁷ Abdul Rahman Saleh dan Adnan Buyung Nasution, **Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum**, Jakarta, YLBHI dan PSHK, 2007, hlm. 206

Surat Ijin Pengerahan (SIP) diperlukan bagi PPTKIS yang akan melakukan perekrutan CTKI. SIP dimaksud dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia¹²⁸ dengan syarat:¹²⁹

- a. Memiliki Perjanjian Kerjasama Penempatan;
- b. Mempunyai perjanjian kerjasama penempatan.
- c. Melampirkan surat permintaan TKI dari pengguna.
- d. Melampirkan rancangan perjanjian penempatan.
- e. Melampirkan rancangan perjanjian kerja.

Dimana dari syarat pada huruf (a), (b) dan (d) harus memiliki persetujuan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.¹³⁰ PPTKIS tidak boleh mengalihkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.¹³¹

2. Perekrutan dan Seleksi;

Apabila telah mendapatkan SIP dari Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, maka PPTKIS dapat melakukan perekrutan CTKI. Dalam melakukan proses merekrut tersebut, CTKI harus mendapat informasi yang lengkap, jelas dan benar¹³² dari PPTKIS yang mendapat persetujuan dari instansi yang terkait dengan ketenagakerjaan setempat¹³³ tentang.¹³⁴

- a. Tata cara perekrutan;

¹²⁸ Republik Indonesia, *Op.Cit*, Pasal 32 Ayat (1)

¹²⁹ *Ibid*, Pasal 32 Ayat (2)

¹³⁰ *Ibid*, Pasal 32 Ayat (3)

¹³¹ *Ibid*, Pasal 33

¹³² *Ibid*, Pasal 34 Ayat (2)

¹³³ *Ibid*, Pasal 34 Ayat (3)

¹³⁴ *Ibid*, Pasal 34 Ayat (1)

- b. Dokumen yang diperlukan;
- c. Hak dan kewajiban CTKI/TKI;
- d. Situasi dan kondisi serta resiko di negara tujuan;
- e. Tata cara perlindungan TKI.

Perekrutan yang dilakukan terhadap calon TKI harus memenuhi persyaratan antara lain:¹³⁵

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi CTKI/TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan harus berusia sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. Sehat jasmani serta rohani;
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi CTKI perempuan;
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya SLTP atau sederajat;

CTKI/TKI harus terdaftar sebagai pencari kerja pada instansi ketenagakerjaan setempat.¹³⁶ Selanjutnya bagi CTKI yang telah memenuhi persyaratan di atas, membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan PPTKIS¹³⁷ serta semua biaya yang diperlukan dalam melakukan perekrutan dibebankan dan menjadi tanggung jawab PPTKIS tersebut.¹³⁸

3. Pendidikan dan Pelatihan Kerja;

CTKI yang telah lolos persyaratan administrasi dan membuat perjanjian penempatan dengan pihak PPTKIS, berhak mendapatkan pendidikan dan

¹³⁵ *Ibid*, Pasal 35

¹³⁶ *Ibid*, Pasal 36 Ayat (1)

¹³⁷ *Ibid*, Pasal 38 Ayat (1)

¹³⁸ *Ibid*, Pasal 39

pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dijalani¹³⁹, pendidikan dan pelatihan tersebut berguna untuk:¹⁴⁰

- a. Membekali dan meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja CTKI;
- b. Memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat dan budaya, agama serta resiko saat bekerja di luar negeri;
- c. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan, dan;
- d. Memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban CTKI/TKI.

Pendidikan serta pelatihan kerja harus dilaksanakan oleh lembaga yang memiliki wewenang¹⁴¹ dan apabila setelah selesai melewati pelatihan dan pendidikan kerja, setiap CTKI wajib melalui uji kompetensi. Bagi CTKI yang lulus dalam uji kompetensi, ditandai dengan sertifikat kompetensi¹⁴² dan/atau sedang menjalani pendidikan dan pelatihan kerja, sehingga bagi CTKI yang sedang menjalankan pendidikan dan pelatihan kerja dilarang untuk dipekerjakan.¹⁴³ Sedangkan bagi CTKI yang tidak lulus uji kompetensi dilarang untuk ditempatkan di negara tujuan oleh PPTKIS.¹⁴⁴

4. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi;

¹³⁹ *Ibid*, Pasal 42 Ayat (1)

¹⁴⁰ *Ibid*, Pasal 42 Ayat (2)

¹⁴¹ *Ibid*, Pasal 43 Ayat (1)

¹⁴² *Ibid*, Pasal 44

¹⁴³ *Ibid*, Pasal 46

¹⁴⁴ *Ibid*, Pasal 45

Setiap CTKI wajib melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi guna mengetahui kesehatan dan kesiapan psikis CTKI guna menjalankan pekerjaannya di luar negeri.¹⁴⁵ Pemeriksaan kesehatan dan psikologi CTKI ini dilakukan oleh lembaga pemeriksa kesehatan dan psikolog yang ditunjuk oleh pemerintah.¹⁴⁶ PPTKIS tidak diperbolehkan mempekerjakan TKI yang tidak memenuhi persyaratan pemeriksaan kesehatan dan psikologi.¹⁴⁷

5. Pengurusan Dokumen;

Setiap CTKI yang siap diberangkatkan harus memenuhi persyaratan dokumen sebagai berikut:¹⁴⁸

- a. Kartu Tanda Penduduk (KTP);
- b. Ijazah Pendidikan Terakhir;
- c. Akte Kelahiran/Surat Keterangan Lahir;
- d. Surat Keterangan Status Perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan salinan buku nikah;
- e. Surat Keterangan ijin Suami/Istri, Orang tua/Wali;
- f. Sertifikat Kompetensi Kerja;
- g. Surat Keterangan Sehat, berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- h. Paspor dari Kantor Imigrasi setempat;
- i. Visa Kerja;
- j. Perjanjian Penempatan TKI dan Perjanjian Kerja;

¹⁴⁵ *Ibid*, Pasal 48

¹⁴⁶ *Ibid*, Pasal 49 Ayat (1)

¹⁴⁷ *Ibid*, Pasal 50

¹⁴⁸ *Ibid*, Pasal 51

k. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

Perjanjian Penempatan TKI harus dibuat secara tertulis antar pihak PPTKIS dengan CTKI dan ditandatangani oleh CTKI setelah terpilih dalam proses perekrutan¹⁴⁹, sekurang-kurangnya sebagai berikut:¹⁵⁰

- a. Nama dan alamat PPTKIS;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan dan alamat CTKI;
- c. Nama dan alamat calon pengguna di negara tujuan;
- d. Hak dan kewajiban para pihak;
- e. Jabatan dan jenis pekerjaan sesuai permintaan calon pengguna;
- f. Jaminan PPTKIS kepada CTKI apabila pengguna tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- g. Waktu pemberangkatan CTKI;
- h. Biaya penempatan yang harus ditanggung CTKI dan cara melakukan pembayarannya;
- i. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;
- j. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak;
- k. Tanda tangan para pihak.

Jaminan yang dilakukan oleh PPTKIS yang terdapat pada huruf (f) adalah pernyataan kesanggupan dari PPTKIS guna memenuhi janji kepada CTKI.

Dengan contoh, apabila dalam perjanjian penempatan bahwa CTKI mendapat upah tertentu dan ternyata tidak dipenuhi oleh pengguna sesuai

¹⁴⁹ *Ibid*, Pasal 52 Ayat (1)

¹⁵⁰ *Ibid*, Pasal 52 Ayat (2)

dengan yang ada dalam perjanjian kerja maka pihak PPTKIS yang akan menggantikan kekurangannya. Dalam melakukan perjanjian penempatan dapat diperjanjikan hal-hal yang terkait dengan hak dan kewajiban dari para pihak beserta konsekuensinya apabila tidak sesuai dengan perjanjian, sehingga tidak pelaksana penempatan saja yang terbebani kewajiban namun CTKI juga dikarenakan memiliki kekuatan hukum yang sama sesuai dengan perjanjian berlaku karena adanya kesepakatan. Maka perjanjian penempatan dibuat sekurang-kurangnya dua rangkap bermaterai untuk masing-masing pihak, agar adanya kekuatan hukum yang bersifat sama.¹⁵¹ Perjanjian penempatan tidak dapat ditarik kembali/dirubah apabila tidak ada persetujuan dari para pihak¹⁵², dan PPTKI wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan ke instansi ketenagakerjaan¹⁵³ dengan melampirkan salinan yang telah dibuat dengan CTKI.¹⁵⁴

6. Pembuatan Perjanjian Kerja;

Melihat UU PPTKILN bahwa hubungan kerja antara pengguna/majikan TKI dengan TKI terjadi setelah disepakatinya perjanjian kerja dan ditandatangani oleh para pihak.¹⁵⁵ Dalam hubungan kerja, perjanjian kerja memiliki kedudukan yang menentukan segalanya, sebab hak dan kewajiban TKI dan pengguna/majikan harus saling bertimbang balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.

¹⁵¹ *Ibid*, Pasal 52 Ayat (4)

¹⁵² *Ibid*, Pasal 53

¹⁵³ *Ibid*, Pasal 54 Ayat (1)

¹⁵⁴ *Ibid*, Pasal 54 Ayat (2)

¹⁵⁵ *Ibid*, Pasal 55 Ayat (1)

Hubungan kerja adalah hubungan antar seorang buruh dengan majikannya.

Hubungan kerja menunjukkan kedua pihak pada dasarnya sama-sama menggambarkan hak dan kewajiban dan saling mengikatkan diri.¹⁵⁶

Hubungan kerja antara majikan dan TKI terjadi setelah ada kata sepakat melalui penandatanganan oleh TKI yang dilaksanakan dihadapan pejabat yang berwenang dibidang ketenagakerjaan.¹⁵⁷ Perjanjian kerja antar TKI dengan pengguna TKI telah dicantumkan dalam UU PPTKILN, seperti:¹⁵⁸

- a. Nama dan alamat pengguna;
- b. Nama dan alamat TKI;
- c. Jabatan dan Jenis Pekerjaan TKI;
- d. Hak dan Kewajiban para pihak;
- e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayarannya, cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial, dan;
- f. Jangka waktu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang telah dibuat memiliki jangka waktu perjanjian selama dua tahun dan dapat diperpanjang selama dua tahun juga¹⁵⁹, kecuali untuk jabatan dan jenis pekerjaan tertentu.¹⁶⁰ Perpanjangan waktu yang dapat dilakukan oleh TKI sendiri ataupun melalui PPTKIS¹⁶¹, sekurang-kurangnya tiga bulan sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja yang

¹⁵⁶ Iman Supomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1983, hlm. 1

¹⁵⁷ Republik Indonesia, **Op.Cit**, Pasal 55 Ayat (3)

¹⁵⁸ **Ibid**, Pasal 55 Ayat (5)

¹⁵⁹ **Ibid**, Pasal 56 Ayat (1)

¹⁶⁰ **Ibid**, Pasal 56 Ayat (2)

¹⁶¹ **Ibid**, Pasal 57 Ayat (1)

pertama.¹⁶² Untuk memperpanjang perjanjian kerja dan jangka waktunya harus ada persetujuan dari pejabat yang berwenang pada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.¹⁶³ Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan dari pejabat yang berwenang pada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab PPTKIS.¹⁶⁴ Bagi TKI yang bekerja pada pengguna yang bersifat perseorangan yang berakhir perjanjian kerjanya dan ingin memperpanjang, maka TKI tersebut wajib pulang terlebih dahulu ke Indonesia.¹⁶⁵ Bila terdapat perubahan jabatan/pekerjaan dan/atau berganti pengguna, perwakilan PPTKIS wajib membuat perjanjian kerja baru dan memberi laporan kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.¹⁶⁶ Tetapi apabila TKI memperpanjang perjanjian kerja dengan sendirinya, maka PPTKI tidak bertanggung jawab atas resiko yang diterima TKI selama masa perjanjian kerja.¹⁶⁷

Perjanjian kerja adalah merupakan bagian yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian yang serius bagi para TKI terutama yang bekerja sebagai PLRT, karena Perjanjian kerja sungguh merupakan bagian yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian serius bagi para TKI, karena akta perjanjian tertulis antara TKI dan pengguna TKI selain merupakan alat perekam hak dan kewajiban TKI dalam menjalankan pekerjaannya di luar negeri, akta perjanjian ini sebenarnya juga merupakan

¹⁶² *Ibid*, Pasal 57 Ayat (2)

¹⁶³ *Ibid*, Pasal 58 Ayat (1)

¹⁶⁴ *Ibid*, Pasal 58 Ayat (2)

¹⁶⁵ *Ibid*, Pasal 59

¹⁶⁶ *Ibid*, Pasal 61

¹⁶⁷ *Ibid*, Pasal 60

alat bagi TKI yang bersangkutan untuk mengklaim kepada pihak yang berkewajiban melayani klaim TKI, seperti pihak konsorsium asuransi dan PPTKIS dan BP3TKI, apabila terjadi kerugian atau pelanggaran perjanjian yang telah dilakukan antara TKI dan pihak pengguna TKI.¹⁶⁸

7. Pemberangkatan;

Setiap TKI yang bekerja di luar negeri wajib memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yang dikeluarkan oleh pemerintah.¹⁶⁹ KTKLN digunakan untuk menunjukan identitas TKI selama di negara tujuan.¹⁷⁰

KTKLN akan diberikan apabila TKI telah:¹⁷¹

- a. Memenuhi persyaratan dokumenn penempatan TKI;
- b. Mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan;
- c. Telah diikutsertakan dalam program asuransi.

PPTKIS dilarang menempatkan CTKI yang tidak memiliki KTKLN.¹⁷²

Untuk itu PPTKIS bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen yang diperlukan¹⁷³, dan PPTKIS wajib melaporkan setiap CTKI yang berangkat ke luar negeri melalui tempat pemeriksaan imigrasi setempat.¹⁷⁴

8. Pembiayaan

Setiap PPTKIS yang menjadi pelaksana dari TKI hanya dapat membebankan biaya kepada CTKI untuk hal:¹⁷⁵

¹⁶⁸ Ismantoro Dwi Yuwono, **Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri**, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011, hlm. 84

¹⁶⁹ Republik Indonesia, *Op.Cit*, Pasal 62 Ayat (1)

¹⁷⁰ *Ibid*, Pasal 62 Ayat (2)

¹⁷¹ *Ibid*, Pasal 63 Ayat (1)

¹⁷² *Ibid*, Pasal 64

¹⁷³ *Ibid*, Pasal 65

¹⁷⁴ *Ibid*, Pasal 67 Ayat (3)

¹⁷⁵ *Ibid*, Pasal 76 Ayat (1)

- a. Pengurusan dokumen jati diri TKI;
- b. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi TKI;
- c. Pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja TKI.

Adanya tambahan biaya lainnya adalah beban dari CTKT tersebut, hal-hal pembiayaan yang dapat ditambahkan serta besarnya biaya untuk dibebankan kepada CTKI harus dilakukan dengan transparan dan jelas sehingga memenuhi asas Akuntabilitas¹⁷⁶. (Pasal 76 Bab V bagian Ketujuh UU PPTKILN)

UU PPTKILN pun telah mengatur tentang hak dan kewajiban TKI saat dia bekerja di negara tujuan (masa penempatan), dimana saat kedatangan TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Setiap TKI memiliki tanggung jawab untuk melaporkan kedatangan dirinya kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan¹⁷⁷ sebagai seorang warga negara Indonesia yang bekerja di negara asing, tetapi melihat dari lokasi penempatan TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan seperti PLRT terkadang jauh dan tersebar, maka pelaksanaan kewajiban untuk melaporkan diri dilakukan oleh PPTKIS.¹⁷⁸ PPTKI sangat dilarang untuk menempatkan TKI tidak sesuai dengan pekerjaannya yang telah tertulis didalam perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani oleh TKI yang bersangkutan¹⁷⁹.

Kedua belah pihak baik pengguna/majikan maupun TKI secara yuridis saling terikat oleh perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani, sehingga

¹⁷⁶ *Ibid*, Pasal 76 Ayat (3)

¹⁷⁷ *Ibid*, Pasal 71 Ayat (1)

¹⁷⁸ *Ibid*, Pasal 71 Ayat (2)

¹⁷⁹ *Ibid*, Pasal 72

dengan demikian masing-masing dari kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban untuk memenuhi perjanjian tersebut atau dengan maksud bahwa hak TKI ialah cerminan dari kewajiban pengguna/majikan TKI dan demikian sebaliknya apa yang menjadi kewajiban TKI adalah hak dari pengguna/majikan TKI tersebut. Dengan melihat penjelasan pasal 52 huruf (j) UU PPTKILN yang dinyatakan sebagai berikut:¹⁸⁰

“Dalam perjanjian penempatan dapat diperjanjikan bahwa apabila TKI setelah ditempatkan ternyata mengingkari janjinya dalam perjanjian kerja dengan Pengguna yang akibatnya pelaksana penempatan TKI swasta menanggung kerugian karena dituntut oleh Pengguna akibat perbuatan TKI tersebut, maka dalam perjanjian penempatan dapat diatur bahwa TKI yang melanggar perjanjian kerja harus membayar ganti rugi kepada pelaksana penempatan TKI swasta.

Demikian pula dapat diatur sebaliknya bahwa apabila pelaksana penempatan TKI swasta mengingkari janjinya kepada TKI, maka dapat diperjanjikan bahwa pelaksana penempatan TKI swasta harus membayar ganti rugi kepada TKI.”

Dapat dilihat dari penjelasan pasal 52 huruf (j) UU PPTKILN bahwa setiap pihak baik dari TKI, PPTKI maupun pengguna jasa TKI wajib saling bertanggung jawab terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati sebelum dikirimkannya TKI ke negara tujuan.

Hak dan kewajiban TKI di dalam UU PPTKILN tidak hanya mencakup saat pra-penempatan dan masa penempatan saja, namun UU PPTKILN telah mengaturnya hingga masa penempatan selesai dan pulang ke negara asal (Pasca Penempatan). Bagi TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tempat dia

¹⁸⁰ *Ibid*, Penjelasan Pasal 52 Ayat (2) Huruf (j)

bekerja.¹⁸¹ Banyak faktor yang terjadi dalam hal TKI pulang ke daerah asal, berikut ialah faktor-faktor TKI kembali ke daerah asalnya¹⁸²:

- a. Berakhirnya masa perjanjian kerja;
- b. PHK yang dilakukan pengguna/majikan sebelum masa perjanjian kerja berakhir;
- c. Terjadi perang, bencana alam atau wabah penyakit di negara tujuan;
- d. Mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya kembali;
- e. Meninggal dunia di negara tujuan;
- f. Cuti; atau
- g. Dideportasi oleh pemerintah setempat.

Apabila TKI meninggal dunia di negara tujuan, pemerintah memberikan kewajiban kepada PPTKI untuk¹⁸³:

- a. Memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat 3 kali 24 jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- b. Mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan;
- c. Memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan;

¹⁸¹ *Ibid*, Pasal 74 Ayat (1)

¹⁸² *Ibid*, Pasal 73 Ayat (1)

¹⁸³ *Ibid*, Pasal 73 Ayat (2)

- d. Mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tujuan;
- e. Memberikan perlindungan terhadap harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya; dan
- f. Mengurus semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.

Untuk setiap TKI yang telah menyelesaikan perjanjian kerjanya dan akan pulang ke Indonesia, wajib untuk melaporkan kepulangannya kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan dan pelaporan bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan seperti PLRT dilakukan oleh PPTKIS¹⁸⁴. Kepulangan TKI dari negara tujuan hingga tiba di daerah asalnya menjadi tanggung jawab PPTKI¹⁸⁵. Pengurusan kepulangan TKI dari negara tujuan hingga tiba di daerah asal wajib ditanggung oleh PPTKI meliputi hal:¹⁸⁶

- a. Pemberian kemudahan bersifat fasilitas kepulangan TKI;
- b. Adanya fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; dan
- c. Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam pemulangan ke daerah asal.

Perlindungan terhadap hak dan kewajiban TKI jelas diatur didalam UU PPTKILN, dimana hal tersebut tidak cukup apabila pemerintah tidak turun tangan dalam melakukan perlindungan terhadap TKI terutama yang bekerja sebagai PLRT. Sehingga UU PPTKILN memberikan kewajiban kepada pemerintah untuk

¹⁸⁴ *Ibid*, Pasal 74 Ayat (2)

¹⁸⁵ *Ibid*, Pasal 75 Ayat (1)

¹⁸⁶ *Ibid*, Pasal 75 Ayat (2)

melindungi TKI yang tertera didalam BAB II mengenai Tugas, Tanggung jawab dan Kewajiban Pemerintah yang telah diuraikan didalam UU PPTKILN dimana pemerintah bertugas untuk mengatur, memberikan pembinaan, melaksanakan serta mengawasi penyelenggaraan PPTKILN¹⁸⁷ guna meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri ¹⁸⁸yang dimana kewenangan tersebut dapat dibantu bahkan dilimpahkan kepada pemerintah daerah dengan melihat dari peraturan perundang-undangan.¹⁸⁹ Dalam melakukan tugas serta tanggung jawab dalam melindungi TKI di negara tujuan, pemerintah berkewajiban sebagai berikut:¹⁹⁰

- a. Menjamin bahwa hak-hak CTKI/TKI terpenuhi saat pemberangkatan melalui PPTKI maupun secara perorangan;
- b. Mengawasi pelaksanaan penempatan TKI;
- c. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan TKI di negara tujuan;
- d. Melaksanakan upaya diplomatik guna menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara maksimal pada saat TKI bekerja di negara tujuan;
- e. Memberikan serta melaksanakan upaya perlindungan kepada TKI pada saat sebelum pemberangkatan, penempatan dan setelah penempatan.

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan TKI, pemerintah memiliki tugas, tanggung jawab serta kewajiban yang bisa terbilang cukup berat demi mewujudkan

¹⁸⁷ *Ibid*, Pasal 5 Ayat (1)

¹⁸⁸ *Ibid*, Pasal 6

¹⁸⁹ *Ibid*, Pasal 5 Ayat (2)

¹⁹⁰ *Ibid*, Pasal 7

perlindungan hukum terhadap TKI secara optimal. UU PPTKILN tidak hanya mengatur tentang tugas serta tanggung jawab pemerintah, melainkan kewajiban pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan terhadap TKI dinegara tujuan sehingga setiap CTKI/TKI memperoleh perlindungan¹⁹¹ sesuai dengan hak dan kesempatan yang sama untuk:¹⁹²

- 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;

¹⁹¹ *Ibid*, Pasal 77 Ayat (1)

¹⁹² *Ibid*, Pasal 8

- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Dalam melakukan perlindungan terhadap hak dan kesempatan TKI, pemerintah wajib memberikan perlindungan saat dilaksanakannya perekrutan dan persiapan saat sebelum keberangkatan, pada saat masa penempatan hingga pada saat sesudah penempatan dan dipulangkannya TKI ke tempat asal.¹⁹³ Pemerintah memberikan perlindungan sesuai dengan hukum dan kebiasaan internasional¹⁹⁴, dimana kewenangan tersebut diberikan kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan¹⁹⁵ sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur.

Kewajiban yang dilakukan oleh perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan adalah untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap PPTKIS dan TKI yang ditempatkan di negara tujuan tersebut.¹⁹⁶ Pemberian perlindungan hukum yang dilakukan perwakilan Republik Indonesia terhadap TKI saat melaksanakan penempatan kerja meliputi pemberian bantuan hukum dan pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI sesuai dengan perjanjian kerja didasari oleh peraturan perundang-undangan di negara tempat TKI bekerja.¹⁹⁷

Perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia bukan hanya saat pra-penempatan, penempatan maupun pasca penempatan. Namun dalam hal

¹⁹³ *Ibid*, Pasal 77 Ayat (2)

¹⁹⁴ *Ibid*, Pasal 78 Ayat (1)

¹⁹⁵ *Ibid*, Pasal 78 Ayat (2)

¹⁹⁶ *Ibid*, Pasal 79

¹⁹⁷ *Ibid*, Pasal 80 Ayat (1)

melakukan penghentian pengiriman TKI ke negara tujuan dengan pertimbangan sebagai berikut:¹⁹⁸

- a. Melindungi CTKI/TKI yang sedang bekerja;
- b. Adanya pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
- c. Adanya kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.

Dengan melihat 3 pertimbangan diatas, pemerintah harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari BNP2TKI¹⁹⁹ serta adanya peraturan pemerintah yang mengatur lebih lanjut tentang penghentian penempatan dan pengiriman TKI²⁰⁰ yaitu PP PTKILN.²⁰¹

Pemerintah pun menekankan kepada PPTKIS, untuk bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan kepada CTKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan²⁰² yang telah ditandatangani oleh TKI dihadapan pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah tidak hanya menekankan kepada PPTKIS saja, tetapi kepada para CTKI/TKI yang bekerja di luar negeri yang ditempatkan oleh PPTKIS pun wajib untuk mengikuti program pembinaan dan

¹⁹⁸ *Ibid*, Pasal 81 Ayat (1)

¹⁹⁹ *Ibid*, Pasal 81 Ayat (2)

²⁰⁰ *Ibid*, Pasal 81 Ayat (3)

²⁰¹ Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388)**, Bagian menimbang: bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 80 ayat (2), Pasal 81 ayat (3), dan Pasal 84 serta dalam rangka memberikan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

²⁰² Republik Indonesia, **Op.Cit**, Pasal 82

perlindungan TKI²⁰³, sebagaimana program pembinaan dan perlindungan TKI telah diatur didalam PP PTKILN.²⁰⁴

UU PPTKILN juga mengatur tentang hak TKI dalam memperoleh upaya hukum dalam melakukan penyelesaian perselisihan, dalam hal ini sengketa yang terjadi antara TKI dengan PPTKIS adalah sengketa dalam pelaksanaan perjanjian penempatan dimana kedua belah pihak wajib mengupayakan penyelesaian secara musyawarah.²⁰⁵ Apabila penyelesaian masalah secara musyawarah tidak tercapai maka salah satu/kedua belah pihak dapat meminta bantuan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.²⁰⁶ Sehingga adanya penyelesaian permasalahan yang ditengahi oleh instansi ketenagakerjaan yang berwajib.

Perlindungan terhadap TKI yang dikatakan berat, harus dilakukan oleh pemerintah guna tercapainya kesejahteraan umum untuk warga negaranya yang bekerja di luar negeri sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Dengan mengacu pada pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, maka UU PPTKILN intinya harus memberikan perlindungan hukum terhadap warga negara yang akan maupun sedang dan telah menggunakan haknya untuk melakukan pekerjaan, khususnya pekerja di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.

²⁰³ *Ibid*, Pasal 83

²⁰⁴ Republik Indonesia, *Loc.Cit*,

²⁰⁵ Republik Indonesia, *Op.Cit*, Pasal 85 Ayat (1)

²⁰⁶ *Ibid*, Pasal 85 Ayat (2)

Di sisi lain, masalah penempatan dan perlindungan TKI langsung berhubungan dengan pelanggaran atas hak asasi manusia, maka dari pihak swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang dapat dikatakan mampu, baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak asasi manusia terhadap warga negara yang bekerja di luar negeri dapat terlindungi.²⁰⁷

Kelompok masyarakat yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relatif tinggi tentunya mendapatkan pekerjaan yang dianggap tinggi pula, dibandingkan dengan mereka yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relatif rendah yang dampaknya mereka biasanya dijadikan pekerja kasar. Tentunya dibutuhkan pengaturan yang berbeda antara kelompok masyarakat yang berpendidikan dan berketerampilan relatif tinggi dengan kelompok masyarakat yang berpendidikan dan berketerampilan relatif rendah. Sehingga dibutuhkan campur tangan pemerintah untuk memberikan pelayanan serta perlindungan maksimal.

Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasi suatu kelompok dengan kelompok masyarakat yang lain, namun justru untuk menegakan hak-hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu didalam UU PPTKILN prinsip pelayanan, penempatan dan perlindungan TKI adalah persamaan hak, keadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi.²⁰⁸

Pada umumnya permasalahan yang timbul dalam sebuah penempatan TKI adalah permasalahan yang berkaitan dengan hak asasi manusia, maka sanksi-sanksi

²⁰⁷ Hadi Setya, **Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Harvindo, Jakarta, 2013, hlm 268-269

²⁰⁸ *Ibid*, hlm. 270

yang dicantumkan dalam UU PPTKILN adalah sanksi yang berupa sanksi administratif dan sanksi pidana, dimana sanksi administratif tersebut dijatuhkan oleh menteri atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang terdapat pada pasal 100 ayat (1) UU PPTKILN²⁰⁹ dan sanksi telah tercantum jelas dalam pasal 100 ayat (2) UU PPTKILN menyebutkan bahwa sanksi administratif berupa:

- a. Peringatan tertulis;
- b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI;
- c. Pencabutan izin;
- d. Pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau
- e. Pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.

Sedangkan sanksi pidana yang diberikan oleh pemerintah juga telah dijelaskan dalam Bab XIII Pasal 102 s/d 104 UU PPTKILN, yaitu:

Pasal 102 ayat (1) menyatakan bahwa:

“Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang:

- a. Menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;
- b. Menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau
- c. Menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.”

²⁰⁹ Republik Indonesia, **Op.Cit.** Pasal 100 Ayat (1) Menteri menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1), Pasal 20, Pasal 30, Pasal 32 ayat (1), Pasal 33, Pasal 34 ayat (3), Pasal 38 ayat (2), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 62 ayat (1), Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 69.ayat (1), Pasal 71, Pasal 72, Pasal 73 ayat (2), Pasal 74, Pasal 76 ayat (1), Pasal 82, Pasal 83, atau Pasal 105.

Pasal 102 ayat (2) menyatakan bahwa:

“Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”

Pasal 103 ayat (1) menyatakan bahwa:

“Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

- a. Mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
- b. Mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33;
- c. Melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35;
- d. Menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;
- e. Menempatkan TKI tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;
- f. Menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;
- g. Menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68; atau
- h. Memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).”

Pasal 103 ayat (2) menyatakan bahwa:

“Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”

Pasal 104 ayat (1) menyatakan bahwa:

“Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), setiap orang yang :

- a. Menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 24;
- b. Menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);
- c. Mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46;
- d. Menempatkan TKI di Luar Negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64; atau
- e. Tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67.

Pasal 104 ayat (2) menyatakan bahwa:

“Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”

Berdasarkan sanksi dan ketentuan di atas, dapat diketahui bahwa tindak pidana di atas adalah berupa kejahatan (Pasal 102 dan 103 UU PPTKILN) dan pelanggaran (Pasal 104 UU PPTKILN) yang ditujukan kepada setiap orang terutama kepada PJTKI yang merupakan pelaksana penempatan TKI ke luar negeri.

Sehingga tidak dipenuhinya dokumen perjalanan sudah dapat dikatakan sebagai tindak pidana. Hal ini dilandasi dengan pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama seorang tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri.

Tidak hanya UUK dan UU PPTKILN, PP PTKILN juga memberikan perlindungan selama masa pra-penempatan, masa penempatan dan masa pasca penempatan²¹⁰ serta memberikan perlindungan melalui penghentian pengiriman

²¹⁰ Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388)** Pasal 2 Huruf (a)

TKI.²¹¹ Dalam PP PTKILN menegaskan bahwa perlindungan yang diberikan oleh pemerintah beserta pihak-pihak yang terkait harus berupa perlindungan penuh dan tanpa adanya diskriminasi sejak seseorang direkrut menjadi CTKI hingga dia bekerja, baik terhadap CTKI/TKI yang ditempatkan oleh BNP2TKI, PPTKIS maupun perorangan.²¹²

Bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah terhadap CTKI pada masa pra-penempatan mencakup perlindungan administratif seperti pemenuhan dokumen, pemenuhan biaya penempatan, dan penetapan kondisi dan syarat kerja²¹³ serta adanya perlindungan teknis seperti sosialisasi dan diseminasi informasi, peningkatan kualitas CTKI tersebut, pembelaan terhadap hak-hak TKI dan pembinaan serta pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah.²¹⁴

Pada saat masa penempatan, perlindungan yang diberikan pemerintah dimulai saat TKI tiba di bandara/pelabuhan negara tujuan dia bekerja, selama dia bekerja hingga sampai kembali ke negara asal.²¹⁵ Perlindungan selama masa penempatan di negara tujuan diberikan oleh perwakilan RI di negara tujuan²¹⁶ sesuai dengan hukum negara setempat dan kebiasaan internasional.²¹⁷ Perlindungan yang dilakukan oleh perwakilan RI pada saat masa penempatan meliputi²¹⁸ pembinaan dan pengawasan²¹⁹, bantuan dan pemberian perlindungan kekonsuleran,

²¹¹ *Ibid*, Pasal 2 Huruf (b)

²¹² *Ibid*, Pasal 4

²¹³ *Ibid*, Pasal 6

²¹⁴ *Ibid*, Pasal 10

²¹⁵ *Ibid*, Pasal 15

²¹⁶ *Ibid*, Pasal 16 Ayat 1

²¹⁷ *Ibid*, Pasal 16 Ayat 2

²¹⁸ *Ibid*, Pasal 17

²¹⁹ Pasal 18

Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf (a), meliputi:

- a. Pembinaan dan pengawasan terhadap TKI, perwakilan PPTKIS, mitra usaha, dan pengguna;*
- b. Memberikan bimbingan dan advokasi kepada TKI;*
- c. Fasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa TKI dengan pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;*

pemberian bantuan hukum, pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI, dan perlindungan serta bantuan lainnya sesuai dengan hukum dan kebiasaan internasional hingga upaya diplomatik yang dilakukan pemerintah RI²²⁰.

Perlindungan TKI oleh pemerintah pada masa pasca penempatan juga harus dilakukan seperti:²²¹

- a. Memberikan fasilitas kepulangan TKI dengan mudah dan memberikan pelayanan seperti jasa transport, jasa keuangan serta jasa pengurusan barang.
- b. Memberikan perlindungan pada saat pulang dari negara tujuan, di debarkasi, hingga dalam perjalanan ke daerah asal guna mengurangi adanya tindakan yang merugikan TKI dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.
- c. Memberikan fasilitas untuk mengurus claim asuransi
- d. Pemantauan yang dilakukan pemerintah hingga TKI sampai di daerah asal.
- e. Memberikan fasilitas terhadap TKI yang bermasalah berupa pemenuhan hak-hak TKI.
- f. Adanya penanganan TKI yang sakit berupa jasa kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental.

Perlindungan TKI pada masa pasca penempatan ini dapat juga dilakukan dalam bentuk pemulangan yang diwakili oleh perwakilan RI di negara tujuan. Dengan demikian UUK, UU PPTKILN dan PP PTKILN diharapkan dapat memberikan perlindungan TKI yang maksimal baik selama masa pra-penempatan,

-
- d. Menyusun dan mengumumkan daftar mitra usaha dan pengguna tidak bermasalah dan bermasalah secara berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - e. Melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

²²⁰ *Ibid*, Pasal 23

²²¹ *Ibid*, Pasal 26

masa penempatan dan masa pasca penempatan serta menjadi peraturan perundang-undangan yang mengutamakan peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya.²²²

b. Perlindungan Hukum Terhadap TKI PLRT Berdasarkan Hukum Internasional

International Convention on the Protection of the Human Rights of All Migrant Workers and Member of Their Families atau yang kita kenal dengan Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (selanjutnya disebut dengan Konvensi Pekerja Migran 1990) merupakan konvensi internasional yang komprehensif, dimana konvensi tersebut terfokus pada perlindungan hak pekerja migran dan memastikan hak tersebut dilindungi dan dihormati.²²³ Konvensi ini telah memperkuat dan melengkapi ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian hak asasi manusia yang dikeluarkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa. Konvensi Pekerja Migran 1990 terdiri dari 9 bagian dengan 93 pasal didalamnya. Berikut ialah uraian dari Konvensi Pekerja Migran 1990:

- a. Bagian I tentang Ruang Lingkup dan Definisi (Pasal 1 sampai dengan Pasal 6)
- b. Bagian II tentang Non-Diskriminasi Dalam Kaitannya Dengan Hak (Pasal 7)

²²² Hadi Setya, *Op.Cit*, hlm. 271

²²³ PBB, *International Convention on the Protection of the Human Rights of All Migrant Workers and Member of Their Families Adopted by General Assembly resolution 45/158 of 18 December 1990*, Diterjemahkan oleh KOMNAS HAM RI (Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia) and British Council, Jakarta, 1990 Bagian Menimbang.

- c. Bagian III tentang Hak Asasi Bagi Semua Pekerja migran dan Anggota keluarganya (Pasal 8 sampai dengan Pasal 35)
- d. Bagian IV tentang Hak Lain dari Pekerja migran dan Anggota keluarganya yang Memiliki Dokumen atau yang Berada Dalam Situasi Normal (Pasal 36 sampai dengan Pasal 56)
- e. Bagian V tentang Ketentuan Yang Berlaku Bagi Golongan Tertentu dari Pekerja Migran dan Anggota keluarganya (Pasal 57 sampai dengan Pasal 63)
- f. Bagian VI tentang Memajukan Kondisi Yang Baik, Setara, Manusiawi dan Sah Sehubungan dengan Migrasi Internasional Para Pekerja dan Anggota-anggota keluarganya (Pasal 64 sampai dengan Pasal 71)
- g. Bagian VII tentang Penerapan Konvensi (Pasal 72 sampai dengan Pasal 78)
- h. Bagian VIII tentang Ketentuan Umum (Pasal 79 sampai dengan Pasal 84)
- i. Bagian IX tentang Ketentuan Penutup (Pasal 85 sampai dengan Pasal 93)

Dalam Konvensi Pekerja Migran 1990, perlindungan TKI yang diberikan dapat dibagi sebagai berikut:

- a) Hak Atas Persamaan

Didalam hak atas persamaan pekerja migran tidak dibedakan dalam memberikan perlakuan yang sama baik dari jenis kelamin, agama, budaya, ras, kebangsaan dan status lainnya. Termasuk dalam hak atas

kesempatan kerja yang sama, dan hak untuk menerima upah yang sama. Hak atas persamaan telah diatur jelas didalam pasal 25, pasal 27, pasal 29, pasal 30, pasal 43, pasal 45, pasal 54, dan pasal 55.

Pekerja migran memiliki hak untuk mendapatkan upah/gaji yang sama dengan yang didapatkan oleh pekerja lain baik sektor formal maupun informal di negara tempatnya bekerja. Selain upah/gaji, pekerja migran berhak untuk mendapat uang lembur, jam kerja yang jelas, istirahat akhir pekan, hari libur, keselamatan kerja, kesehatan, PHK dan persyaratan kerja lainnya, seperti usia minimum bekerja, pemberian pematasan pekerjaan rumah serta hal-hal lain yang menurut hukum dan praktik nasional sebagai persyaratan kerja.²²⁴

Pekerja migran beserta anggota keluarganya berhak mendapatkan perlakuan yang sama di negara tempat dia bekerja sesuai dengan hak yang diberikan kepada warga negara, sesuai dengan keamanan nasional selama mereka bahwa setiap pekerja migran harus diberikan tunjangan sesuai dengan yang diberikan kepada warga negara tersebut selama mereka memenuhi persyaratan hukum nasional ditempat mereka bekerja.²²⁵

Ketentuan lain ialah terhadap anak pekerja migran yang juga memiliki hak atas nama, pendaftaran kelahiran dan kewarganegaraan.²²⁶

Anak pekerja migran memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan yang

²²⁴ *Ibid*, Pasal 25

²²⁵ *Ibid*, Pasal 27

²²⁶ *Ibid*, Pasal 29

sama seperti warga negara tempat pekerja migran tersebut bekerja, dimana lembaga pendidikan negara yang bersangkutan tidak boleh ditolak maupun dibatasi dengan alasan masa tinggal atau pekerjaan dari pekerja migran tersebut.²²⁷

Adanya persamaan hak pekerja migran dengan warga negara tempat pekerja migran tersebut bekerja, akses tersebut meliputi akses seperti lembaga dan pelayanan pendidikan, pelatihan kejuruan dan penempatan, akses pada perumahan, akses untuk bekerjasama dan mengelola kegiatan usaha yang tidak merubah status migrasi mereka, serta akses dan partisipasi terhadap kehidupan budaya. Dimana negara tempat pekerja migran bekerja harus memberikan fasilitas serta turut serta dalam mendukung hal tersebut. Sama halnya seperti pekerja migran, anggota keluarga juga memiliki hak yang sama dalam hal mengakses pada lembaga dan pelayanan pendidikan, lembaga bimbingan dan pelaksanaan kejuruan, akses pada pelayanan sosial dan kesehatan, serta akses dalam berpartisipasi pada kehidupan budaya sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang ada. Negara yang bersangkutan wajib memberi dukungan dan fasilitas dalam mengajarkan budaya serta bahasa terhadap anak-anak pekerja migran, serta adanya kerja sama dengan negara asal pekerja migran yang bersangkutan.²²⁸

Didalam pasal 54 Konvensi Pekerja Migran 1990 bahwa pasal tersebut mengatur tentang perlakuan yang sama terhadap pekerja migran

²²⁷ *Ibid*, Pasal 30

²²⁸ *Ibid*, Pasal 45

beserta anggota keluarganya dengan warga negara setempat tanpa mengurangi syarat izin tinggal atau izin untuk bekerja serta hak lainnya yang telah disebutkan dalam pasal 25 dan 27 Konvensi Pekerja Migran 1990, seperti hal perlindungan terhadap pemecatan, mendapatkan tunjangan pengangguran, akses pada program pekerjaan publik guna memberantas pengangguran, akses pada buruh alternatif bagi yang mengalami hilangnya pekerjaan atau berakhirnya pekerjaan lain yang mendapat bayaran sesuai dengan pasal 52 Konvensi Pekerja Migran 1990. Apabila seorang pekerja migran menyatakan bahwa syarat perjanjian kerjanya telah dilanggar oleh majikan, maka ia berhak untuk mengajukan kasusnya pada pejabat yang berwenang dari negara tempatnya bekerja, sesuai dengan ketentuan pada pasal 18 ayat (1) Konvensi Pekerja Migran 1990. Bagi pekerja migran yang telah diberi izin untuk melakukan pekerjaan guna mendapat upah dan tunduk pada ketentuan yang berlaku pada izin, berhak untuk mendapat perlakuan yang sama dengan warga negara dari negara tempat pekerja migran tersebut bekerja.²²⁹

b) Hak Atas Kebebasan pribadi

Hak atas kebebasan pribadi termasuk dalam hak kebebasan untuk bergerak, bepergian serta berpindah-pindah tempat, hak untuk memilih, memeluk dan menjalankan agama, hak untuk menyatakan pendapat, hak untuk memilih dan aktif dalam suatu organisasi dan lain

²²⁹ *Ibid*, Pasal 55

sebagainya yang tertuang didalam pasal 8, pasal 11, pasal 12, pasal 13, pasal 31 dan pasal 39.

Pekerja migran beserta keluarganya memiliki hak untuk meninggalkan negara manapun baik itu negara asalnya ataupun negara tempat dia bekerja, dimana hak tersebut tidak dapat dibatasi kecuali adanya ketentuan lain yang diatur oleh hukum dalam rangka untuk melindungi keamanan nasional, ketertiban umum, kesehatan moral dan hak kebebasan orang lain yang sesuai dengan hak-hak yang diakui. Pekerja migran beserta anggota keluarganya juga memiliki hak untuk memasuki dan tinggal di negara asalnya tanpa dibatasi dan dapat dilakukan setiap waktu.²³⁰

Hak untuk kebebasan lainnya adalah hak bahwa tidak seorangpun dari pekerja migran dan anggota keluarganya dapat diperbudak dan dipaksa untuk bekerja, termasuk kerja paksa yang berhubungan dengan hukuman yang dijatuhkan oleh pengadilan yang berwenang termasuk kepada negara yang memberikan hukuman berupa kerja paksa. Kecuali dilakukan dalam keadaan darurat atau bencana yang mengancam kehidupan atau kesejahteraan masyarakat, atau pekerjaan/jasa yang merupakan bagian dari kewajiban umum dan pekerjaan tersebut dibebankan pula pada warga negara dari negara yang bersangkutan.²³¹

Pekerja migran beserta anggota keluarganya berhak untuk memiliki kebebasan dalam berpikir, berkeyakinan dan beragama. Hak

²³⁰ *Ibid*, Pasal 8

²³¹ *Ibid*, Pasal 11

ini. Dimana dalam hal ini mencakup hak dalam memilih agama atau kepercayaan yang dianutnya, baik secara individu ataupun bersama-sama, baik di tempat umum maupun secara pribadi. Adanya pembatasan yang dibatasi oleh hukum terhadap memilih agama atau kepercayaan ketika berhubungan dengan perlindungan terhadap keamanan, ketertiban, kesehatan, moral, hak dan kebebasan dasar orang lain. Termasuk anak-anak dari pekerja migran, dipastikan bahwa mereka mendapatkan pendidikan agama dan moral bagi anak-anak sesuai dengan keyakinan yang dianut.²³²

Hak untuk berpendapat juga telah diatur didalam Konvensi Pekerja Migran 1990, dimana pekerja migran beserta anggota keluarganya berhak untuk menyatakan pendapat, termasuk dalam hak untuk mencari, memberikan dan menerima informasi, baik secara lisan maupun tertulis atau dalam bentuk cetakan, dalam bentuk karya seni, dan melalui media lainnya. Adanya pembatasan hukum yang dilakukan terhadap hak untuk berpendapat selama diperlukan dalam rangka untuk menghormati orang lain, melindungi keamanan nasional, mencegah adanya konflik perang dan mencegah upaya timbulnya kebencian, permusuhan dan tindak kekerasan.²³³

Perlindungan terhadap budaya yang dianut oleh pekerja migran dan anggota keluarganya pun diatur didalam Konvensi Pekerja Migran 1990, dimana negara tempat dia bekerja wajib menghormati identitas budaya yang dianut oleh pekerja migran tersebut, dan tidak

²³² *Ibid*, Pasal 11

²³³ *Ibid*, Pasal 13

diperbolehkan untuk mencegah mereka dalam mempertahankan hubungan budaya dengan negara asal pekerja migran tersebut. Maka dari itu negara peserta dari Konvensi Pekerja Migran 1990 dapat mengambil upaya perlindungan dan membantu melakukan penghormatan terhadap identitas budaya tersebut.²³⁴

Hak atas kebebasan juga memberikan kebebasan kepada pekerja migran beserta anggota keluarganya untuk bebas bergerak di wilayah negara tempat dia bekerja serta adanya kebebasan untuk memilih tempat tinggalnya dalam wilayah tersebut. Hal tersebut tidak dapat dibatasi oleh apapun, kecuali ditentukan oleh hukum dengan maksud untuk melindungi keamanan nasional, kesehatan dan moral masyarakat, ketertiban umum dan hak kebebasan orang lain.²³⁵

c) Hak Atas Kesejahteraan

Setiap orang berhak untuk memiliki sesuatu, baik untuk diri sendiri maupun bersama-sama demi kehidupannya, bangsa dan masyarakat dengan cara tidak melanggar hukum dan ketentuan yang ada serta mendapatkan jaminan sosial, memiliki pekerjaan, kehidupan yang layak dan berhak untuk memiliki serikat pekerja demi melindungi kehidupannya sebagaimana yang tertuang pada pasal 15, pasal 26, pasal 28, pasal 32, pasal 38, pasal 40, pasal 46, pasal 47, pasal 48, pasal 49 dan pasal 50 dalam Konvensi Pekerja Migran 1990.

Didalam Konvensi Pekerja Migran 1990, bahwa tidak seorangpun dapat melarang pekerja migran beserta anggota keluarganya

²³⁴ *Ibid*, Pasal 31

²³⁵ *Ibid*, Pasal 39

untuk memiliki property, baik itu dimiliki sendiri ataupun bersama orang lain. Apabila menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tempatnya bekerja, asset tersebut disita baik sebagian ataupun seluruhnya, pekerja migran tersebut berhak untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan memadai.²³⁶

Negara peserta Konvensi Pekerja Migran 1990 wajib mengakui hak pekerja migran beserta anggota keluarganya untuk turut serta dalam pertemuan dan kegiatan serikat buruh ataupun perkumpulan lain yang dibentuk menurut hukum yang berlaku, guna melindungi kepentingan ekonomi, sosial dan budaya serta kepercayaan lain sesuai dengan peraturan dari organisasi yang bersangkutan untuk secara bebas bergabung pada organisasi apapun. Hak tersebut tidak boleh dibatasi kecuali adanya peraturan hukum yang mengatur demi kepentingan nasional. Hak untuk membentuk perkumpulan dan serikat buruh dalam negara tempatnya bekerja guna melindungi serta memajukan kepentingan ekonomi, sosial dan budaya serta kepentingan mereka yang lain dan dapat dibatasi oleh peraturan perundang-undangan yang menyangkut kepentingan nasional.²³⁷

Hak atas kesejahteraan pekerja migran beserta anggota keluarganya juga mengatur kesejahteraan terhadap kesehatan, dimana pekerja migran beserta anggota keluarganya wajib menerima perawatan kesehatan guna mencegah hal-hal yang tidak diinginkan pada kesehatan mereka, berdasarkan perlakuan yang sama dengan warga negara dari

²³⁶ *Ibid*, Pasal 15

²³⁷ *Ibid*, Pasal 40

negara tempat pekerja migran tersebut bekerja. Negara tidak dapat menolak perawatan medis kepada pekerja migran tersebut dengan alasan masa tinggal atau pekerjaan mereka.²³⁸

Dalam hal habisnya kontrak kerja/ masa tinggal pekerja migran beserta keluarganya, Konvensi Pekerja Migran 1990 menegaskan bahwa pekerja migran beserta anggota keluarganya berhak untuk memindahkan pendapatan serta tabungan dan juga harta pribadi ke negara yang akan dijadikan tempat tinggalnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dari negara yang bersangkutan.²³⁹ Hak atas kesejahteraan dalam Konvensi Pekerja Migran 1990 juga mengatur tentang tata cara persyaratan perizinan untuk berlibur tanpa akibat pada izin menetap atau bekerja. Sehingga negara tempat pekerja migran bekerja wajib memperhitungkan kebutuhan dan kewajiban khusus yang diperlukan oleh pekerja migran beserta keluarganya. Dalam hal melakukan transfer atas pendapatan dan tabungan migran dan dana yang diperlukan untuk membiayai keluarganya dari negara tempat dia bekerja ke negara asal atau negara lain, harus dilakukan sesuai dengan prosedur ketentuan peraturan yang berlaku di negara yang bersangkutan dan sesuai dengan peraturan internasional yang berlaku. Sehingga negara tempat yang pekerja migran tersebut bekerja wajib memberikan fasilitas yang diperlukan guna melancarkan kebutuhan tersebut.²⁴⁰

²³⁸ *Ibid*, Pasal 28

²³⁹ *Ibid*, Pasal 32

²⁴⁰ *Ibid*, Pasal 47

Perlindungan terhadap pekerja migran beserta anggota keluarganya yang terdapat pada Konvensi Pekerja Migran 1990 juga mengatur tentang fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerja migran tersebut, seperti kemudahan dalam bea dan pajak impor ekspor yang berkenaan dengan milik pribadi serta peralatan yang diperlukan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara-negara yang bersangkutan. Dimana kewajiban negara-negara tersebut muncul dari keikutsertaan negara untuk mempermudah bea cukai dalam hal:²⁴¹

- a. Pada saat keberangkatan mereka dari negara asal atau dari negara tempatnya menetap sehari-hari;
- b. Pada saat pertama kalinya mereka memasuki negara tempatnya bekerja;
- c. Pada saat keberangkatan terakhir dari negara tempatnya bekerja;
- d. Pada saat kembalinya mereka ke negara asal atau negara tempatnya menetap sehari-hari.

Dalam hal mempermudah pembayaran pajak, Konvensi Pekerja Migran 1990 telah mengaturnya. Bahwa pekerja migran beserta anggota keluarganya dalam negara tempat dia bekerja, mereka berhak untuk tidak dikenai pajak, bea, atau biaya-biaya dalam jenis apapun yang lebih tinggi dibandingkan yang dikenakan pada warga negaranya. Dalam keadaan yang sama pekerja migran beserta anggota keluarganya berhak atas pengurangan atau pembebasan pajak dalam jenis apapun yang berlaku pada warga negara tempatnya bekerja termasuk pajak bagi

²⁴¹ *Ibid*, Pasal 46

anggota keluarganya yang masih dalam tanggungan. Negara peserta Konvensi Pekerja Migran 1990 wajib untuk menghindari pajak ganda terhadap pendapatan/tabungan pekerja migran dan anggota keluarganya.²⁴²

Dalam hal permasalahan ijin, Konvensi Pekerja Migran 1990 mewajibkan untuk membedakan antara ijin bekerja dan ijin tinggal sesuai dengan peraturan nasional negara tempat pekerja migran bekerja, dimana ijin tinggal diusahakan sama dengan jangka waktu yang diperlukan oleh pekerja migran untuk menjalankan pekerjaan. Untuk pekerja migran yang dibebaskan memilih pekerjaan di negara tempatnya bekerja, wajib diberikan waktu untuk tinggal dan mencari pekerjaan hingga jangka waktu yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan tunjangan pengangguran. Berbeda dengan meninggalnya pekerja migran atau adanya perceraian perkawinan, negara tempatnya bekerja wajib mempertimbangkan tempat tinggal bagi anggota keluarga pekerja migran dan memperhitungkan jangka waktu tinggal di negara tersebut. Apabila adanya anggota keluarga yang tidak diberi ijin tinggal, negara yang bersangkutan wajib memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan kepentingan-kepentingan mereka dalam negara tersebut sebelum meninggalkannya.²⁴³

²⁴² *Ibid*, Pasal 48

²⁴³ *Ibid*, Pasal 50

d) Hak Atas Rasa Aman

Hak atas rasa aman dalam Konvensi Pekerja Migran 1990 merupakan kondisi dimana setiap orang berhak mendapatkan perlindungan diri sendiri, keluarga, kehormatan, martabat, hak milik dan lain sebagainya serta perlindungan terhadap ancaman yang menyebabkan ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Hak atas rasa aman tersebut terdapat pada pasal 9, pasal 10, pasal 14, pasal 16, pasal 24, pasal 33, pasal 37, pasal 44, dan pasal 56 Konvensi Pekerja Migran 1990.

Hak untuk hidup yang ditujukan pada pekerja migran beserta anggota keluarga wajib untuk dilindungi oleh hukum. Dimana bahwa setiap pekerja migran beserta anggota keluarganya tidak dapat menjadi sasaran penyiksaan dan perlakuan yang kejam, tidak manusiawi serta merendahkan martabat. Perlindungan terhadap masalah pribadi, keluarga, hubungan komunikasi dan lainnya²⁴⁴ telah diatur didalam Konvensi Pekerja Migran 1990, sehingga tidak adanya campur tangan baik dari luar keluarga pekerja migran tersebut.

Perlindungan hukum yang dijelaskan, mencakup hak pekerja migran beserta keluarganya dalam mendapatkan kebebasan dan keamanan pribadi, perlindungan yang efektif dari tindak kekerasan, kerugian fisik, ancaman dan intimidasi yang dilakukan oleh individu maupun kelompok. Dimana penegak hukum di negara terkait tidak dapat menjadikan pekerja migran beserta keluarganya sebagai sasaran

²⁴⁴ *Ibid*, Pasal 14

penangkapan secara sewenang-wenang, kebebasan mereka tidak dapat dirampas kecuali adanya alasan yang sah dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh hukum serta prosedur terhadap perlindungan hak pekerja migran beserta keluarganya dalam hal melakukan penangkapan diatur jelas dalam pasal 16 ayat (5) sampai dengan ayat (9) Konvensi Pekerja Migran 1990.²⁴⁵ Maka dari itu Konvensi Pekerja Migran 1990 menjelaskan bahwa setiap pekerja migran dan anggota keluarganya diakui dimanapun sebagai pribadi dimuka hukum.²⁴⁶

Kewajiban dari negara asal, negara tempat pekerja migran bekerja atau negara transit untuk memberitahu kepada pekerja migran beserta anggota keluarganya mengenai hak mereka yang muncul dari Konvensi Pekerja Migran 1990 melalui majikan/atasan, serikat buruh dan/atau lembaga/badan-badan lainnya yang tepat. Kewajiban tersebut harus diupayakan oleh negara-negara peserta konvensi ini guna munculnya ketaatan terhadap pekerja migran dan anggota keluarganya dalam menaati, bertanggung jawab, merasa memiliki kewajiban sesuai dengan ketentuan administrative dan ketentual lainnya di negara tersebut. Pemberian informasi tersebut diberikan kepada pekerja migran berserta anggota keluarganya pada saat sebelum keberangkatan atau selambat-lambatnya saat mereka memasuki negara tujuannya untuk bekerja, penyampaian informasi tersebut secara penuh diinformasikan melalui pemerintah negara asal dan/atau negara penerimanya. Informasi tersebut berisi tentang kondisi negara tempat dia bekerja, tempat tinggal,

²⁴⁵ *Ibid*, Pasal 16 ayat (5)-(9)

²⁴⁶ *Ibid*, Pasal 24

pekerjaan yang dia kerjakan di negara tersebut, persyaratan yang harus dipenuhi dalam negara tersebut, dan pejabat-pejabat penting apabila adanya perubahan dan kondisi mendadak dalam pekerjaannya.²⁴⁷

Kewajiban negara-negara peserta dalam konvensi ini ialah melindungi keluarga dari seorang pekerja migran tersebut dikarenakan keluarga merupakan salah satu kelompok masyarakat yang bersifat alamiah serta mendasar wajib untuk dilindungi oleh negara serta masyarakat. Terutama negara wajib memberikan fasilitas kepada pekerja migran untuk menyatukan mereka dengan keluarganya, dimana perlakuan tersebut harus sama dan tidak adanya unsur diskriminasi dengan pekerja migran lainnya.²⁴⁸

Dalam mendapatkan rasa aman, negara yang ditempati oleh pekerja migran guna bekerja di negara tersebut tidak boleh mengusir sewenang-wenang dengan maksud untuk menghilangkan hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya. Pengusiran dapat dilakukan apabila memiliki alasan-alasan yang dirumuskan dalam perundang-undangan nasional dari negara tersebut, dan tunduk pada aturan hukum yang terdapat pada bagian III Konvensi Pekerja Migran 1990 tentang Hak Asasi Bagi Semua Pekerja migran dan Anggota Keluarganya sehingga adanya pertimbangan kemanusiaan dalam mengusir pekerja migran atau anggota keluarganya.²⁴⁹

²⁴⁷ *Ibid*, Pasal 37

²⁴⁸ *Ibid*, Pasal 44

²⁴⁹ *Ibid*, Pasal 56

e) Hak Untuk Memperoleh Keadilan

Hak untuk memperoleh keadilan ialah tidak adanya diskriminasi, adanya keadilan dalam hukum dalam mengajukan permohonan, pengaduan dan gugatan baik secara pidana maupun perdata serta administrasi. Proses peradilan yang bebas dan tidak memihak dan hakim yang bersifat adil dan jujur guna menentukan putusan yang adil dan benar yang terdapat pada pasal 17 sampai dengan pasal 23 Konvensi Pekerja Migran 1990.

Perlakuan secara manusiawi serta dengan penghormatan terhadap martabat yang melekat pada manusia, seorang pekerja migran atau anggota keluarganya yang dirampas kebebasannya wajib diperlakukan sesuai martabatnya serta adanya persamaan dalam perlakuan yang sama saat sebelum dia dipidana. Negara wajib memisahkan yang bersangkutan dengan orang-orang yang telah dihukum atau yang sedang menunggu penundaan sidang terutama terhadap pekerja migran atau anggota keluarganya yang berada dibawah umur harus diperlakukan sesuai dengan usia dan status hukumnya dan dipisahkan dari orang dewasa. Selama dipenjara, para pekerja migran atau anggota keluarganya tetap diperbolehkan dikunjungi oleh anggota keluarganya sama halnya seperti warga negara lainnya yang berada di penjara. Negara juga wajib memperhatikan keluarga dari yang bersangkutan seperti anak/pasangan yang dipidana, setidaknya hak-hak tersebut tetap dipertahankan oleh negara. Apabila pekerja migran/anggota keluarganya ditahan guna melakukan verifikasi atas

pelanggaran yang berkenaan dengan migrasi, negara tidak boleh membebani biaya apapun yang ditimbulkan.²⁵⁰ Pekerja migran atau anggota keluarganya yang dituntut atas suatu tindak pidana wajib mendapatkan perlakuan yang sama seperti warga negara tempat dia bekerja, seperti memberikan hak praduga tak bersalah dan diberikan hak atas jaminan minimum yang tertera pada pasal 18 ayat 3 Konvensi Pekerja Migran 1990²⁵¹. Bagi terpidana yang masih dibawah umur diwajibkan untuk memperhatikan umur mereka dan memberikan dorongan. Negara tidak diperbolehkan mengadili/menghukum pekerja migran atau anggota keluarganya dalam permasalahan yang sama.²⁵² Seorang pekerja migran dan anggota keluarganya tidak dapat dinyatakan bersalah karena melakukan tindakan yang bukan merupakan tindakan pidana baik dipandang dari hukum nasional maupun internasional, dan pengadilan negara bersangkutan tidak diperbolehkan untuk menjatuhkan pidana yang lebih berat dibandingkan dengan tindak

²⁵⁰ *Ibid*, Pasal 17

²⁵¹ *Ibid*, Pasal 18 ayat (3):

- a. untuk diinformasikan secara baik dan jelas dengan bahasa yang mereka pahami mengenai penyebab adanya tuntutan terhadap mereka;
- b. untuk memiliki waktu dan fasilitas yang memadai guna melakukan persiapan pembelaan atas tuntutan terhadap mereka dan berkomunikasi dengan pengacara yang mereka pilih sendiri;
- c. untuk diadili tanpa penundaan yang tidak semestinya;
- d. untuk diadili dengan kehadiran mereka dan untuk membela diri mereka secara pribadi atau melalui penasihat hukum atas pilihan mereka sendiri; untuk diinformasikan, jika mereka tidak memiliki penasihat hukum, akan adanya hak ini; dan untuk memiliki penasihat hukum yang ditugasi mendampingi mereka, dalam keadaan apa pun ketika kepentingan keadilan sangat dibutuhkan dan tanpa pembayaran oleh mereka dalam hal ini jika mereka tidak memiliki sumber pembiayaan yang cukup;
- e. untuk memeriksa atau telah memeriksa saksi-saksi yang melawan mereka dan untuk memperoleh kehadiran dan pemeriksaan atas saksi-saksi pada pihak mereka dengan kondisi yang sama dengan saksi-saksi yang melawan mereka;
- f. untuk memperoleh bantuan cuma-cuma dari seorang penerjemah jika mereka tidak memahami atau tidak menuturkan bahasa yang digunakan di negara setempat;
- g. tidak dipaksa untuk bersaksi melawan diri mereka sendiri atau untuk mengaku bersalah.

²⁵² *Ibid*, Pasal 18

pidana yang dilakukannya. Bahkan bila adanya sanksi yang lebih ringan dalam tindak pidana tersebut maka harus dijatuhkan sanksi yang ringan dengan alasan kemanusiaan yang berkenaan dengan pekerja migran sehubungan dengan haknya untuk tinggal dan bekerja.²⁵³ Pekerja migran atau anggota keluarganya yang tidak memenuhi suatu kewajiban perjanjian dikarenakan ketidakmampuannya, maka negara tidak dapat langsung memenjarakan yang bersangkutan atau merampas hak-haknya dengan cara mengusir. Pengusiran secara massal terhadap pekerja migran dan anggota keluarganya yang dilakukan pemerintah negara yang bersangkutan sangat tidak diperbolehkan oleh konvensi ini, sehingga jalan keluarnya ialah dengan menyelesaikan satu persatu kasus dan diberi putusan sendiri serta menghindari adanya perampasan hak pada putusan tersebut.²⁵⁴

Perlindungan hukum yang wajib dilakukan oleh negara-negara peserta Konvensi Pekerja Migran 1990 ialah perlindungan terhadap dokumen-dokumen pekerja migran dan anggota keluarganya, sehingga tidak seorang pun dapat menyita, menghancurkan atau mencoba untuk menghancurkan dokumen identitas, paspor, ijin masuk dan tinggal, atau dokumen penting lainnya yang dibutuhkan untuk ijin kerja pekerja migran tersebut. Kecuali, hal tersebut dilakukan oleh aparat pemerintah yang diberi kewenangan hukum dan memiliki tanda terima terperinci.²⁵⁵

²⁵³ *Ibid*, Pasal 19

²⁵⁴ *Ibid*, Pasal 22

²⁵⁵ *Ibid*, Pasal 21

Negara asal wajib memberikan perlindungan melalui perwakilan konsuler atau diplomatik guna melindungi hak-hak para pekerja migran beserta anggota keluarganya, apabila ada hak-hak yang didalam konvensi ini dilanggar. Dikhususkan dalam hal pengusiran, bahwa orang yang bersangkutan wajib diberitahu agar pelaksanaan hak tersebut bisa dipenuhi dan negara wajib memfasilitasinya.²⁵⁶

f) Hak Untuk Mengembangkan Diri

Setiap orang memiliki hak untuk mengembangkan dirinya baik secara individu ataupun bersama-sama, guna membangun dirinya sendiri, keluarga, masyarakat dan negara. Hak tersebut telah diatu di dalam konvensi ini yang tertera didalam pasal 51 sampai dengan pasal 53.

Pekerja migran harus memiliki hak untuk mencari pekerjaan alternatif, berpartisipasi dalam pekerjaan umum serta mengikuti pelatihan ulang selama waktu yang tersisa dari ijin kerja mereka. Hal tersebut dikarenakan pekerja migran tidak dibebaskan untuk memilih pekerjaan dalam negara tempat dia bekerja, sehingga mereka harus bekerja sesuai dengan kemampuannya dan tunduk pada persyaratan dan pembatasan yang ditentukan dalam ijin kerja tersebut.²⁵⁷

Pekerja migran dapat memilih secara bebas untuk menentukan pekerjaannya, sesuai dengan kemampuannya dan syarat yang ditentukan. Namun negara tujuan pekerja migran dapat membatasi pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan kepentingan negara dan

²⁵⁶ *Ibid*, Pasal 23

²⁵⁷ *Ibid*, Pasal 51

membatasi kebebasan dalam memilih pekerjaan di negara tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta memberi wewenang terhadap pekerja migran dalam melakukan pekerjaan tertentu.²⁵⁸ Sama halnya seperti pekerja migran, anggota keluarganya juga dapat memilih pekerjaan/aktivitas yang dibayar dalam negara tempat pekerja migran itu bekerja. Dalam hal ini negara yang bersangkutan wajib mempertimbangkan dengan baik untuk memberikan mereka prioritas ijin kerja dibandingkan pekerja lain yang ingin bekerja di negara tersebut dengan melihat perjanjian bilateral maupun multilateral.²⁵⁹

g) Hak Untuk Turut Serta Dalam Pemerintahan

Setiap warga negara berhak untuk ikut turut serta dalam pemerintahan baik aktif maupun pasif, dalam Konvensi Pekerja Migran 1990 telah diaturnya hak untuk turut serta dalam pemerintahan di dalam pasal 41 dan pasal 42.

Pekerja migran beserta anggota keluarganya berhak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan di negara asalnya seperti pemilihan umum di negara tersebut baik melakukan pemilihan ataupun dipilih sesuai dengan ketentuan hukum negaranya. Hak ini wajib difasilitasi oleh negara yang bersangkutan bila diperlukan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional. Negara peserta dari Konvensi Pekerja Migran 1990 ini wajib untuk mempertimbangkan penetapan prosedur/lembaga yang memberikan perhatian guna memperhatikan

²⁵⁸ *Ibid*, Pasal 52

²⁵⁹ *Ibid*, Pasal 53

kebutuhan, aspirasi dan kewajiban khusus pekerja migran dan anggota keluarganya. Pekerja migran dan anggota keluarganya juga dapat berpartisipasi langsung dalam politik di negara tempatnya bekerja, apabila negara tersebut memberikan hak politik kepada pekerja migran.²⁶⁰

Tidak hanya Konvensi Pekerja Migran 1990 saja yang memberikan perlindungan hukum terhadap TKI terutama bagi PLRT, selain PBB, Organisasi Internasional seperti ILO juga memberikan konvensi guna memperkuat perlindungan hukum bagi TKI. Indonesia adalah salah satu negara yang menjadi bagian masyarakat dunia dan sebagai anggota ILO memiliki kewajiban moral melaksanakan ketentuan yang bersifat internasional untuk diterapkan dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Sampai saat ini Indonesia sendiri telah meratifikasi 17 konvensi ILO sebagai standar ketenagakerjaan internasional dan mengesahkan delapan Konvensi ILO melalui peraturan perundang-undangan.²⁶¹ Inilah delapan Konvensi ILO tersebut yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap TKI sektor Informal yaitu PLRT adalah sebagai berikut:²⁶²

- 1) Konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Hak Berorganisasi Tahun 1948 (Konvensi ILO No. 87)
- 2) Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (Konvensi ILO No. 98)
- 3) Konvensi ILO tentang Kerja Paksa, 1930 (Konvensi ILO No. 29)

²⁶⁰ *Ibid*, Pasal 42

²⁶¹ Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 253

²⁶² Alan Boulton, **Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia, Perundangan yang Ada, Standar Internasional dan Praktik Terbaik**, ILO, Jakarta, 2006, hlm. 19

- 4) Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (Konvensi ILO No. 105)
- 5) Konvensi ILO tentang Usia Minimum, 1973 (Konvensi ILO No. 138)
- 6) Konvensi ILO tentang Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak, 1999 (Konvensi ILO No. 182)
- 7) Konvensi ILO tentang Kesetaraan Pendapatan, 1951 (Konvensi ILO No. 100)
- 8) Konvensi ILO tentang Diskriminasi (pekerjaan dan jabatan), 1958 (Konvensi ILO No. 111)

Konvensi ILO yang berkaitan dengan Kebebasan Berserikat (Konvensi Nomor 87/1948 dan 98/1949), dimana kedua konvensi ini mewajibkan pemerintah untuk melindungi hak-hak PLRT untuk membentuk dan bergabung dengan serikat, serta hak-hak untuk melakukan perundingan secara kolektif. Pembentukan dari persatuan PLRT adalah dasar bagi PLRT untuk meningkatkan kondisi mereka didalam kerangka kerja peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁶³

Konvensi ILO mengenai Kerja Paksa (Konvensi Nomor 29/1930 dan 105/157). Didalam kedua konvensi yang berkaitan dengan kerja paksa ini mengharuskan pemerintah menggalang dukungan untuk menghapuskan kerja paksa/wajib, yang didefinisikan sebagai semua pekerjaan/layanan yang diberikan oleh seseorang yang berada dibawah ancaman dan dimana orang yg dipekerjakan tersebut tidak menawarkan diri secara sukarela (yang terdapat pada Konvensi nomor 29/1930 pasal 2). ILO sendiri menegaskan bahwa para pekerja yang berada

²⁶³ *Ibid*, hlm. 20

didalam posisi ekonomi yang bermasalah dan diberi janji terhadap upah besar, tidak bisa secara otomatis dianggap menawarkan pekerjaan secara sukarela. Sehingga hal ini berpotensi terhadap PLRT yang berada didaerah pedesaan dan tidak memiliki informasi lebih terhadap hal-hal yang merugikannya.²⁶⁴

Kovensio ILO yang mengatur tentang Pekerja Anak (Konvensio Nomor 138/1937 dan 182/1999), dimana ILO berusaha untuk memperkenalkan batas usia minimum untuk bekerja. Kedua konvensio ini mengatur tentang pekerja anak secara jelas melarang untuk semua bentuk pekerjaan terhadap anak yang berusia dibawah 15 tahun dan melarang anak yang berusia dibawah 18 tahun untuk bekerja dalam keadaan terburuk seperti membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak tersebut (terdapat didalam Konvensio Nomor 182/1999, pasal 3 huruf (d)). Didalam standar internasional tidak ada yang mengatur jelas tentang suatu bentuk buruk dalam hal PLRT, dikarenakan PLRT jarang melibatkan penggunaan peralatan berbahaya dan tidak dilakukan dalam tambang, kapal atau tempat berbahaya lainnya. Tetapi disisi lain, PLRT dilaksanakan jauh dari pengawasan masyarakat sekitar dan kerap kali lepas dari perlindungan hukum. Hal tersebut dikarenakan anak-anak sering mengalami pelecehan seksual, kekerasan fisik serta adanya eksploitasi anak. Di Indonesia sendiri, penggolongan PLRT sebagai suatu bentuk terburuk pekerja anak tetaplah rancu sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235 tahun 2003 tentang pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak bahwa PLRT tidak disebut berbahaya bagi pekerja anak.²⁶⁵

²⁶⁴ *Ibid*,

²⁶⁵ *Ibid*, hlm. 21

Konvensi ILO mengenai Diskriminasi (Konvensi Nomor 100/1951 dan 111/1958) yang sejalan dengan PLRT di Indonesia karena mayoritas diantara mereka adalah perempuan. Konvensi 100/1951 mengatur tentang adanya keharusan kaum perempuan dan laki-laki diberi penghasilan yang bernilai sama untuk pekerjaan yang nilainya sama. Didalam konvensi 111/1958 mengharuskan pemerintah mempromosikan kesempatan kerja yang sama bagi perempuan dan laki-laki. Karena PLRT banyak dilakukan oleh perempuan, memiliki upah yang rendah, dan bentuk pekerjaan yang tidak dilindungi dikarenakan jauh dari pengawasan, maka jenis pekerjaan ini bertindak sebagai pengingat bahwa kesempatan kerja yang tersedia bagi kaum perempuan di Indonesia tidak sama dengan kaum laki-laki. Kedua konvensi yang mengatur tentang diskriminasi ini mengharuskan tindakan positif pihak pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih besar terhadap para PLRT ataupun pekerjaan lain yang lebih banyak dilakukan oleh kaum perempuan di Indonesia.²⁶⁶

4.1.3 Rekomendasi Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia bidang Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) yang bekerja di Arab Saudi

Dalam memberikan perlindungan hukum terhadap TKI PLRT yang bekerja di Arab Saudi, maka seluruh elemen yang berkepentingan didalamnya harus dilibatkan. Ada tiga bagian elemen dalam memberikan perlindungan terhadap PLRT, yaitu:

a. Pemerintah

- 1) Koordinasi antar instansi-instansi pemerintah

²⁶⁶ *Ibid*,

Kurangnya koordinasi antar instansi-instansi didalam pemerintah dapat menyebabkan berlarut-larutnya kasus-kasus yang dialami oleh PLRT dan berpotensi terhadap adanya komoditas politik. Pemerintah yang dimaksud disini adalah instansi-instansi/lembaga yang bergerak menangani permasalahan-permasalahan yang dihadapi TKI, seperti Kementerian Luar Negeri, Dirjen Imigrasi, BNP2TKI, Depnakertrans dan Pemda.

2) Peningkatan Kualitas Terhadap SDM TKI yang Bekerja Sebagai PLRT

Dari segi pandang jumlah TKI di luar negeri, tenaga kerja Filipina masih kalah jumlah dengan TKI yang bekerja sebagai PLRT, namun apabila dipandang dari segi kualitas TKI masih dianggap kurang apabila dibandingkan dengan tenaga kerja Filipina.²⁶⁷ Permasalahan ini adalah tugas pemerintah untuk meningkatkan kualitas SDM dari CTKI itu sendiri yang dianggap sebagai kelemahan dalam melakukan persiapan SDM²⁶⁸. Kebanyakan dari CTKI/TKI merupakan lulusan Sekolah Dasar (SD) maupun Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan memiliki *skill* keterampilan yang dianggap masih kurang, ini menyebabkan para TKI menjadi stres dan tidak nyaman saat berada di negara asing sehingga mengakibatkan TKI tersebut kabur dari rumah majikannya.²⁶⁹ Selain hanya lulusan SD/SMP, PLRT juga tidak menguasai bahasa internasional dan bahasa tempat mereka bekerja, seperti bahasa Inggris

²⁶⁷ Aribowo Suprayogi, **Kualitas TKI Dibawah Pekerja Migran Filipina** (online), 2010, <http://www.liputan6.com/read/279915/kualitas-ki-dibawah-pekerja-migran-filipina> (9 Maret 2016)

²⁶⁸ *Ibid*, (9 Maret 2016)

²⁶⁹ Ilyas Istianur Praditya, **68% TKI Hanya Berpendidikan SD dan SMP** (online), 2014, <http://bisnis.liputan6.com/read/797482/68-tki-hanya-berpendidikan-sd-dan-smp> (9 Maret 2016)

dan bahasa Arab, serta kurangnya pengetahuan PLRT dalam menggunakan alat-alat rumah tangga untuk melakukan pekerjaannya.²⁷⁰ Saat akan diseleksi dan diuji dengan tenaga kerja Filipina, CTKI/TKI dianggap kalah siap dalam melakukan pekerjaannya sebagai PLRT.²⁷¹ Penanganan SDM untuk TKI yang dikhususkan terhadap PLRT dibutuhkan keseriusan dan kepedulian campur tangan pemerintah. Jika CTKI/TKI yang akan ditempatkan di negara asing memiliki kemampuan sesuai standar, termasuk terhadap persiapan mental, tidak akan muncul permasalahan di tempat kerjanya. Lemahnya SDM TKI yang bekerja di luar negeri turut memberikan kontribusi terhadap permasalahan TKI yang berada di luar negeri, khususnya pendidikan yang dianggap rendah serta kemampuan keterampilan yang minim. Untuk mengantisipasi terjadinya permasalahan TKI diluar negeri, maka pemerintah wajib melakukan edukasi yang layak yang dianggap sesuai dengan standar TKI. Edukasi merupakan suatu syarat yang layak dalam memberikan pembelajaran terhadap CTKI yang akan berangkat ke luar negeri agar permasalahan yang ada dapat berkurang dan bisa dicegah melalui edukasi berupa keterampilan, pengetahuan, dan pengenalan yang cukup terhadap budaya, bahasa dan hukum yang berada di negara lain.²⁷²

3) Pengawasan Kinerja PPTKIS

²⁷⁰ S. Sianturi, **TKI Perlu Dilindungi dan Diberikan Pelatihan Keterampilan Kerja** (online), 2015, <http://www.cirebontrust.com/tki-perlu-dilindungi-dan-diberikan-pelatihan-keterampilan-kerja.html> (9 Maret 2016)

²⁷¹ Aribowo Suprayogi, *Op.Cit*, (9 Maret 2016)

²⁷² Albert Y. Bonasahat, **Indonesia: Pekerjaan yang Layak Untuk Pekerja Kerja Migran Indonesia**, ILO, Jakarta, 2015, hlm.3

Dalam hal pengawasan, pemerintah dapat melakukan pengawasan kinerja terhadap PPTKIS secara berkala. Tertera pada UU PPTKILN yang menjabarkan bahwa setiap CTKI yang akan berangkat ke luar negeri diwajibkan untuk mengikuti kompetensi pelatihan. CTKI yang tidak lulus dalam pelatihan kompetensi tersebut tidak dapat dikirim bekerja ke luar negeri.²⁷³ Masih banyak TKI yang dikirim tanpa adanya kompetensi pelatihan dan kurang kualitas diri. Pemerintah harus memiliki konsep yang jelas dalam mengatasi permasalahan tentang penempatan dan perlindungan TKI. Jika tidak, maka kasus yang sama yang pernah terjadi akan terus berulang tanpa adanya penyelesaian yang bersifat komprehensif serta menyeluruh. Disisi lain pemerintah harus bertindak tegas kepada PPTKIS yang masih memberangkatkan TKI yang tidak berkualitas tanpa melalui prosedur pelatihan dan pendidikan.

4) Peninjauan Ulang oleh Pemerintah terhadap Kebijakan

Dalam hal ini, pemerintah harus meninjau ulang segala kebijakan yang menyangkut TKI, baik itu permasalahan penempatan dan perlindungan serta mengevaluasi kebijakan penghentian sementara yang telah dilakukan di beberapa negara.²⁷⁴ Pemerintah wajib memberikan upah dan pekerjaan yang layak bagi TKI PLRT dan mengutamakan hukum yang berlaku sesuai dengan UUD 1945 pasal 27 ayat (2) serta Peraturan Perundang-Undangan yang lain. Kebijakan perlindungan TKI

²⁷³ Okky Asokawati, **Pengiriman TKI Harus Skill Full** (online), 2014, <http://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/2014/04/08/277036/pengiriman-tki-harus-skill-full> (9 Maret 2016)

²⁷⁴ Heru Margianto, **Kasus Ruyati Jadi Masukan untuk Moratorium** (online), 2011, <http://news.kompas.com/read/2011/06/20/15023199/kasus.ruyati.jadi.masukan.untuk.moratorium> (9 Maret 2016)

di luar negeri harus di arahkan guna memaksimalkan upaya penempatan dan perlindungan TKI dengan mengutamakan aspek perlindungan terhadap harkat, martabat, keselamatan dan kesehatan PLRT tersebut.²⁷⁵

5) Membuat Peraturan Perundang-Undangan Mengenai PLRT

Pembuatan Peraturan Perundang-Undangan tentang PLRT sangatlah penting guna memberikan perlindungan dan menjamin penuh terhadap hak-hak PLRT seperti jam kerja, kepastian upah, bebas dari perlakuan diskriminasi dan kekerasan.²⁷⁶ Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan PLRT dianggap sangatlah penting karena bersifat khusus apabila dibandingkan dengan UUK dan UU PPTKILN yang masih mengatur TKI secara luas baik formal maupun informal.²⁷⁷

6) Pembenahan Kebijakan Moratorium TKI

Guna meningkatkan perlindungan PLRT, Indonesia telah melakukan moratorium (penghentian sementara) dengan menggunakan dasar yang tercantum pada pasal 81 UU PPTKILN dan pasal 33 sampai dengan pasal 36 PP PTKILN. Moratorium dapat mendesak negara penerima PRT untuk membuat/memperbaiki peraturan yang mengatur tentang perlindungan terhadap TKI PLRT serta memperbaiki kerja sama antar kedua belah negara. Moratorium dapat dilakukan dengan baik jika

²⁷⁵ Erman Suparno, **Kebijakan dan Strategi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (online), 2008, http://www.setneg.go.id/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=1700 (9 Maret 2016)

²⁷⁶ Fathiyah Wardah, **Komnas Perempuan: UU Perlindungan PRT Sangat Penting untuk Cegah Kekerasan** (online), 2014, <http://www.voaindonesia.com/content/peraturan-soal-perlindungan-prt-sangat-penting-untuk-cegah-kekerasan/1856421.html> (9 Maret 2016)

²⁷⁷ Tif, **Pembantu Rumah Tangga pun akan Diatur Undang-Undang** (online), 2006, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol15132/pembantu-rumah-tangga-pun-akan-diatur-undangundang> (9 Maret 2016)

Indonesia mempunyai posisi tawar (*bargaining position*) yang tinggi. Cara meningkatkan posisi tawar Indonesia adalah melalui peningkatan kualitas TKI sektor informal yaitu PLRT. Tetapi moratorium tidak dapat menyelesaikan permasalahan apabila pemerintah Indonesia tidak berdialog dengan pemerintah negara yang bersangkutan, bahkan dapat menyebabkan semakin banyaknya TKI ilegal. Pada tahun 2006 Indonesia sempat memberlakukan moratorium terhadap Arab Saudi, moratorium tersebut diberlakukan selama enam bulan. Selama enam bulan tersebut Indonesia harus berusaha untuk membenahi sistem perlindungan TKI antar kedua belah negara. Namun pasca diberlakukannya moratorium, tidak ada perubahan yang terlihat signifikan terhadap perlindungan TKI sektor informal yang bekerja di Arab Saudi sebagai PLRT.²⁷⁸ Maka dari permasalahan tersebut dibutuhkan kerjasama yang baik antar kedua belah negara dalam membangun hubungan dengan Arab Saudi, serta adanya pembenahan peraturan perundang-undangan sebagai dasar dari kebijakan moratorium TKI tersebut dan dilakukan secara bertahap²⁷⁹

b. PPTKIS

Sebagian besar TKI yang bekerja sebagai PLRT memiliki pendidikan yang rendah serta keterampilan yang sangat minim, hal tersebut dipengaruhi oleh pelatihan dan pembekalan terhadap PLRT yang kurang maksimum atau

²⁷⁸Fediya Andina, **Moratorium TKI ke Arab Saudi dan Yordania** (online), 2009, <http://archief.wereldomroep.nl/bahasa-indonesia/article/moratorium-tki-ke-arab-saudi-dan-yordania> (9 Maret 2016)

²⁷⁹ Septian Deny, **Penghentian Pengiriman Tenaga Kerja Harus Dilakukan Bertahap** (online), 2015, <http://bisnis.liputan6.com/read/2180363/penghentian-pengiriman-tenaga-kerja-harus-dilakukan-bertahap> (14 Maret 2016)

bahkan tidak dilakukan oleh PPTKIS.²⁸⁰ Selama ini PPTKIS memberikan pandangan pada kegiatannya terhadap *profit oriented*, TKI sebagai komoditas dapat memberikan keuntungan yang setinggi-tingginya. Sehingga jangan sampai PPTKIS merekrut CTKI tanpa seleksi melihat dari sudut pandang kualitas CTKI, alasan majikan melakukan PHK PLRT karena PLRT tidak *capable* dan dibutuhkannya pembenahan pelatihan.²⁸¹

c. PLRT

Untuk PLRT sendiri, mereka harus menyiapkan diri sebaik-baiknya, menyiapkan mental, kemampuan, fisik, dan keahlian serta persyaratan-persyaratan administrasi yang sesuai dengan Undang-Undang.²⁸² TKI harus meningkatkan mental, pengetahuan akan budaya, pembelajaran bahasa internasional yang baik dan pembelajaran serta pengertian terhadap hukum di negara lain karena adanya perbedaan adat dan budaya, khususnya sektor informal karena rentan terhadap perlakuan tidak baik dari sang majikan.

Berikut ialah tabel Matriks tentang Perlindungan Hukum dan Moratorium TKI PLRT Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang Terkait di bidang ketenagakerjaan:

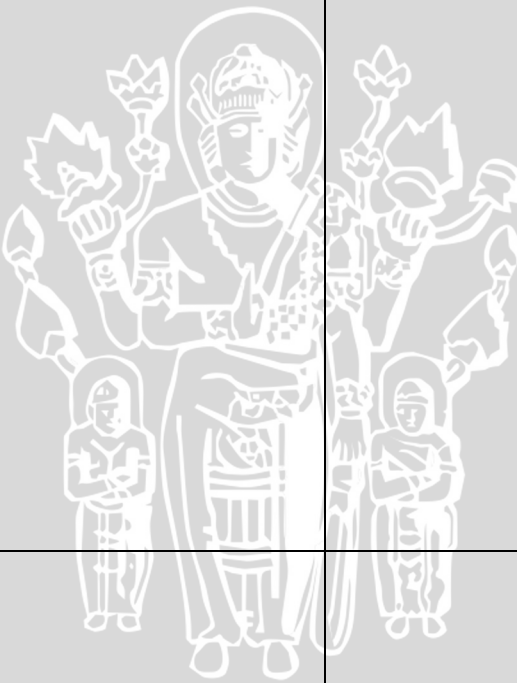
²⁸⁰ Aribowo Suprayogi, *Op.Cit*, (14 Maret 2016)

²⁸¹ Andhika Bambang Supeno, *Op.Cit*, (14 Maret 2016)

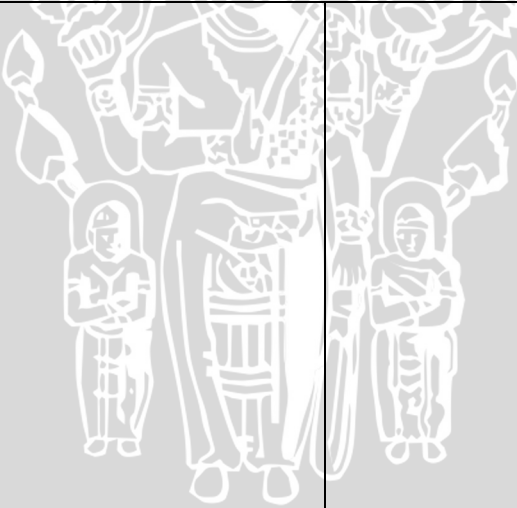
²⁸² Krisman Purwoko, **Pemerintah Berhasil Pulangkan 2.019 TKI Bermasalah** (online), 2010, <http://www.republika.co.id/berita/shortlink/101792> (14 Maret 2016)

Tabel 5

Perlindungan Hukum Terhadap TKI PLRT Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang Terkait

Peraturan Perundang-Undangan yang Terkait	Masa Pra-Penempatan	Masa Penempatan	Masa Pasca Penempatan	Lain-Lain
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945				Pasal 27 Ayat (2) yang ialah pasal yang berkaitan dengan landasan filosofis tentang ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga dapat jelas dilihat dari isi pasal tersebut bahwa setiap warga negara Indonesia berhak untuk mendapatkan penghidupan yang layak melalui pekerjaannya serta di lindungi oleh Negara.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan				Pasal 1 Angka 2, 3, 4, 9, 10, 15 yang dimana memberikan pengertian terkait dengan ketenagakerjaan

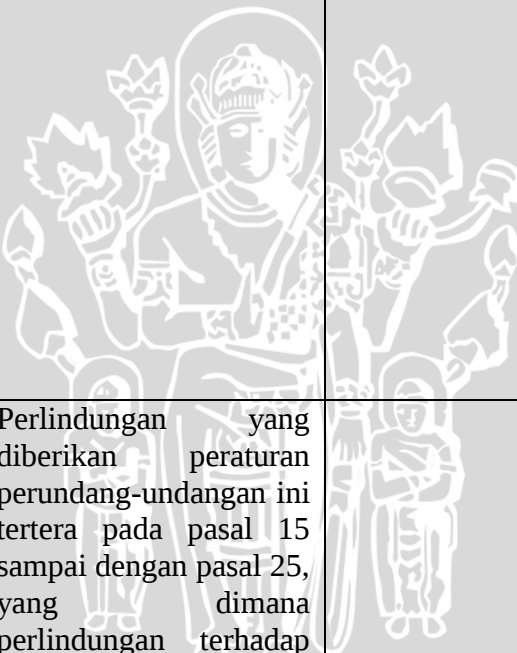
((Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)				Indonesia dalam ketentuan umumnya, terlihat jelas tentang pengertian tenaga kerja, pekerja, pemberi kerja (majikan), pelatihan kerja, kompetensi kerja serta hubungan kerja di antara pihak-pihak yang terkait.
				Pasal 5 merupakan pasal yang mengatur tentang perihal hak masing-masing pekerja tanpa adanya perlakuan diskriminasi untuk memiliki kesempatan kerja yang sama guna memperoleh pekerjaan.
	Dalam Bab V tentang Pelatihan Kerja, dimana perlindungan tenaga kerja melalui pelatihan kerja guna membekali, meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan pasal 9 dan pelatihan kerja			

	diberikan melalui magang yang tertera dalam pasal 21.			
	Perlindungan TKI melalui penempatan kerja sesuai dengan BAB VI tentang Penempatan Tenaga Kerja diatur dalam pasal 31 sampai dengan pasal 38 yang mengatur tentang hak-hak TKI itu sendiri untuk memiliki pekerjaan sesuai dengan harkat, martabat dan hak asasinya baik pekerjaan di dalam negeri maupun di luar negeri. Bila pekerjaan di luar negeri Pemerintah wajib melindungi para TKI melalui pelaksana penempatan tenaga kerja baik dari pemerintah yaitu BNP2TKI maupun PPTKIS yang memiliki badan hukum. Perlindungan dilakukan pada saat pra-penempatan, masa penempatan hingga kepulangannya ke negara asal yang dimana di atur didalam peraturan perundang-undangan.			
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445)				Dalam Bab I tentang Ketentuan Umum, pasal 1 hingga pasal 4 yang berisikan pengertian tentang CTKI/TKI, penempatan, perlindungan, lembaga pelaksana penempatan, pengguna jasa TKI, perjanjian kerja antar pihak, dokumen dari TKI, serta pihak-pihak yang bergerak dibidang ketenagakerjaan khususnya bidang TKI.

	Dalam Bab II yang menyangkut dengan tugas, kewajiban serta tanggung jawab pemerintah, bahwa TKI wajib dilindungi pada segala masa penempatan, baik itu sebelum, saat bekerja maupun sesudah mereka bekerja baik melalui pembinaan, pengawasan, perlindungan terhadap TKI yang terkait dalam pasal 5 sampai dengan pasal 7.		
	Pada saat pra-penempatan TKI, TKI wajib dilindungi oleh para pihak yaitu baik pemerintah dan PPTKI swasta pada saat pengurusan Surat Ijin Pengarahan, perekrutan, pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan, pengurusan dokumen, pembekalan pemberangkatan dan pemberangkatan (apabila berada dipenampungan) yang tertera dalam pasal 31. Dimana hal-hal tersebut tertera dalam pasal 32 hingga pasal 70		
		Perlindungan TKI saat penempatan dilakukan oleh Perwakilan	

		Konsuler RI dan PPTKI baik pemerintah maupun swasta, PPTKIS dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaannya didalam Perjanjian Kerja. Para TKI wajib melaporkan dirinya atas kedatangannya di negara tujuan guna mendata dirinya yang telah aktif bekerja di negara tempat dia bekerja, hal tersebut telah tertulis didalam pasal 72 dan 73.		
			Kepulangan TKI dapat terjadi apabila berakhirnya masa perjanjian kerja, cuti, adanya PHK sebelum habisnya Perjanjian Kerja, TKI mengalami kecelakaan kerja dan tidak bisa bekerja lagi, TKI meninggal dunia	

			dan TKI mengalami deportasi ke negara asal. Hal tersebut tertera pada pasal 73, didalam pasal tersebut juga diwajibkan pemerintah mengcover segala urusan TKI apabila TKI tersebut meninggal dunia.	
			Dalam pasal 74 dan 75, TKI wajib melaporkan kepulangannya dan pemerintah yang diwakilkan perwakilan RI wajib memberi fasilitas berupa fasilitas jasa terhadap kepulangan TKI tersebut.	
		Perlindungan TKI pada saat penempatan dilakukan oleh Perwakilan RI dan PPTKI, melalui bantuan hukum dan pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI yang tertera pada pasal 78 hingga pasal 80		

	Guna melakukan perlindungan TKI, pemerintah dapat melindungi TKI melalui penghentian pengiriman dan penempatan TKI sesuai dengan pasal 81 untuk melindungi TKI dan/atau adanya kebutuhan ketenagakerjaan di Indonesia.			
				Sanksi Administratif dan Sanksi pidana juga telah diatur dalam pasal 100 dan 102 hingga pasal 104.
Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388)	Perlindungan pada saat masa ini dibagi menjadi dua, yaitu perlindungan administratif dan perlindungan teknis. Perlindungan administratif tertera dalam pasal 6 dan perlindungan teknis tertera dalam pasal 10.			
		Perlindungan yang diberikan peraturan perundang-undangan ini tertera pada pasal 15 sampai dengan pasal 25, yang dimana perlindungan terhadap TKI dilakukan oleh PPTKI dan perwakilan		

		Konsuler. Perlindungan tersebut meliputi pembinaan dan pengawasan yang dijelaskan di pasal 18, bantuan perlindungan kekonsuleran pada pasal 19, bantuan hukum yang tertera pada pasal 20, pembelaan dan pemenuhan hak-hak TKI pada pasal 21, perlindungan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebiasaan internasional pada pasal 22 serta pasal 23 yang mengatur perlindungan melalui upaya diplomatic.		
			Perlindungan hukum terhadap TKI pada saat dia akan dipulangkan diberikan dalam bentuk fasilitas kepulangan, fasilitas klaim asuransi, pemantauan TKI hingga	

		sampai ditempat daerah asal TKI, fasilitas pemenuhan hak-hak TKI yang bermasalah dan penanganan TKI yang mengalami sakit berupa jasa kesehatan.	
		Perlindungan melalui penghentian pengiriman juga dilakukan dan tertera jelas dalam PP ini seperti pada pasal 33 hingga 38 guna memenuhi kebutuhan UU PPTKILN. Dari asalan untuk menghentikan pengiriman hingga penetapan dan pengakhiran pengiriman yang telah diatur dalam Bab III tentang Perlindungan Melalui Penghentian dan Pelarangan Penempatan TKI.	
Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Disahkan Melalui Resolusi Majelis Umum PBB 45/158 pada tanggal 18 Desember 1990)		Perlindungan Hukum yang tertera dalam Konvensi Buruh Migran 1990 telah mencakup segalanya, baik dari pra-penempatan, penempatan dan pasca penempatan, tetapi dibagi dalam beberapa pemenuhan hak dari TKI tersebut seperti: 1. Hak Atas Persamaan Didalam hak atas persamaan pekerja migran tidak dibedakan dalam memberikan perlakuan yang sama baik dari jenis kelamin, agama, budaya, ras, kebangsaan dan status lainnya. Termasuk dalam hak atas kesempatan kerja yang sama, dan hak untuk menerima upah yang sama. Hak atas persamaan telah diatur jelas didalam pasal 25, pasal 27, pasal 29, pasal 30, pasal 43, pasal 45, pasal 54, dan pasal 55. 2. Hak Atas Kebebasan Pribadi Hak atas kebebasan pribadi termasuk dalam hak kebebasan untuk bergerak, bepergian serta berpindah-pindah tempat, hak untuk memilih, memeluk dan menjalankan agama, hak untuk menyatakan pendapat, hak untuk memilih dan aktif dalam suatu organisasi dan lain sebagainya yang tertuang didalam pasal 8, pasal 11, pasal 12, pasal 13, pasal 31 dan pasal 39. 3. Hak Atas Kesejahteraan	

	Setiap orang berhak untuk memiliki sesuatu, baik untuk diri sendiri maupun bersama-sama demi kehidupannya, bangsa dan masyarakat dengan cara tidak melanggar hukum dan ketentuan yang ada serta mendapatkan jaminan sosial, memiliki pekerjaan, kehidupan yang layak dan berhak untuk memiliki serikat pekerja demi melindungi kehidupannya sebagaimana yang tertuang pada pasal 15, pasal 26, pasal 28, pasal 32, pasal 38, pasal 40, pasal 46, pasal 47, pasal 48, pasal 49 dan pasal 50 dalam Konvensi Pekerja Migran 1990. 4. Hak Atas Rasa Aman Hak atas rasa aman dalam Konvensi Pekerja Migran 1990 merupakan kondisi dimana setiap orang berhak mendapatkan perlindungan diri sendiri, keluarga, kehormatan, martabat, hak milik dan lain sebagainya serta perlindungan terhadap ancaman yang menyebabkan ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Hak atas rasa aman tersebut terdapat pada pasal 9, pasal 10, pasal 14, pasal 16, pasal 24, pasal 33, pasal 37, pasal 44, dan pasal 56 Konvensi Pekerja Migran 1990. 5. Hak Untuk Memperoleh Keadilan Hak untuk memperoleh keadilan ialah tidak adanya diskriminasi, adanya keadilan dalam hukum dalam mengajukan permohonan, pengaduan dan gugatan baik secara pidana maupun perdata serta administrasi. Proses peradilan yang bebas dan tidak memihak dan hakim yang bersifat adil dan jujur guna menentukan putusan yang adil dan benar yang terdapat pada pasal 17 sampai dengan pasal 23 Konvensi Pekerja Migran 1990. 6. Hak Untuk Mengembangkan Diri Setiap orang memiliki hak untuk mengembangkan dirinya baik secara individu ataupun bersama-sama, guna membangun dirinya sendiri, keluarga, masyarakat dan negara. Hak tersebut telah diatur di dalam konvensi ini yang tertera didalam pasal 51 sampai dengan pasal 53. 7. Hak Untuk Turut Serta Dalam Pemerintahan Setiap warga negara berhak untuk ikut turut serta dalam pemerintahan baik aktif maupun pasif, dalam Konvensi Pekerja Migran 1990 telah diaturnya hak untuk turut serta dalam pemerintahan di dalam pasal 41 dan pasal 42.
--	---

Sumber: Bahan Hukum Primer, Diolah Penulis, 2016

Dengan sedemikian rupa dari bentuk tabel diatas, perlindungan hukum terhadap TKI PLRT telah jelas diatur didalam peraturan perundang-undangan baik nasional maupun internasional. Dimana dalam lingkup nasional perlindungan TKI PLRT dilakukan pada saat pra-penempatan, penempatan dan pasca penempatan yang dimana telah diatur jelas dalam UUK, UU PPTKILN, dan PP PTKILN secara mendalam baik dari segi awal perekrutan yang dilakukan oleh PPTKI pemerintah ataupun swasta sampai dengan PLRT tersebut pulang ke tempat kediaman asalnya di Indonesia serta perlindungan dari segi pemberhentian pengiriman TKI ke negara tujuan hingga waktu yang ditentukan. Pengaturan hukum internasional pun mengatur jelas tentang perlindungan TKI PLRT dari segi hak perlindungan TKI tersebut seperti Hak Atas Persamaan, Hak Atas Kebebasan Pribadi, Hak Atas Kesejahteraan, Hak Atas Rasa Aman, Hak Untuk Memperoleh Keadilan, Hak untuk memperoleh keadilan, Hak Untuk Mengembangkan Diri dan Hak Untuk Turut Serta Dalam Pemerintahan.

4.2 Moratorium Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Bidang Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) yang Bekerja di Arab Saudi

Hubungan antar Negara Indonesia dengan Arab Saudi telah menjalin hubungan non diplomatik semenjak deklarasi kemerdekaan Indonesia. Arab Saudi merupakan salah satu negara yang telah mengakui kedaulatan Indonesia setelah Mesir pada tahun 1946.²⁸³ Sehingga saat itu Indonesia menjalin hubungan dengan

²⁸³ Centralismo, **4 Negara yang Membantu Mempertahankan Kemerdekaan Indonesia** (online), 2015, <http://boombastis.com/kemerdekaan-indonesia/39105> (29 Maret 2016)

Arab Saudi melalui hubungan non diplomatik yang kemudian meningkat menjadi hubungan diplomatik dengan adanya Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Riyadh. Hubungan kedua negara berjalan lancar dengan berdasarkan pada kesamaan budaya dan mayoritas agama Muslim yang dianut warga negaranya.

Mengikuti perkembangan Hubungan Internasional, kebutuhan warga internasional kian banyak, yang menyebabkan dibutuhkannya pula kebutuhan yang banyak dan bermacam-macam. Adanya perkembangan dalam bentuk-bentuk transaksi antar negara, mulai dari pertukaran uang dengan barang, barang dengan barang hingga uang, barang serta jasa.²⁸⁴ Negara yang mengirim jasa tenaga kerja biasanya negara yang memiliki jumlah penduduk yang banyak, kebutuhan terhadap lapangan pekerjaan yang meningkat dari tahun ke tahun yang disebabkan oleh pertumbuhan penduduk yang tidak diimbangi oleh penyediaan lapangan kerja yang mencakup, sehingga alasan tersebut menjadi faktor yang mendorong suatu negara untuk mengirimkan jasa tenaga kerja, selain untuk mengatasi masalah pengangguran di dalam negara tersebut, juga menambah devisa untuk pemasukan negara sebesar 10%.²⁸⁵

Indonesia sendiri melakukan pengiriman jasa tenaga kerja yang disebut dengan TKI ke berbagai negara di dunia, Timur Tengah adalah salah satu negara yang memiliki banyak peminat terutama TKI yang bekerja di sektor domestik yaitu PLRT dikarenakan banyaknya *demand* untuk kebutuhan jasa tenaga kerja guna mengurus dan membantu memperingan pekerjaan rumah tangga.²⁸⁶ Berikut ini

²⁸⁴ Dalam hal ini yang dimaksud dengan jasa ialah tenaga kerja manusia

²⁸⁵ Anang Suharmanto, **Derita Sang Penghasil Devisa** (online), 2015, http://www.kompasiana.com/suharmanto/derita-sang-penghasil-devisa_54f7a377a33311b67a8b47bb (29 Maret 2016)

²⁸⁶ Nugroho, **Pengamat : Permintaan TKI di Arab Saudi Besar, TKI Ilegal Meningkat** (online), 2015,

ialah Tabel penempatan dan pengiriman TKI di 6 negara terbesar di wilayah Timur Tengah dengan jumlah yang tercatat di awal tahun 2011 hingga 2013 sebelum diberlakukannya kebijakan Moratorium TKI ke Arab Saudi oleh pemerintah.²⁸⁷

Tabel 6

Penempatan dan Pengiriman TKI di 6 Negara Terbesar di Timur Tengah²⁸⁸

NO	NEGARA	2011 (Sebelum Moratorium)	2012 (Sesudah Moratorium)	2013 (Sesudah Moratorium)
1	SAUDI ARABIA	137.835	40.655	45.394
2	UNITED ARAB EMIRATES (UAE)	39.917	35.571	44.505
3	QATAR	16.616	20.380	16.237
4	OMAN	7.306	8.836	10.719
5	BAHRAIN	4.379	6.328	5.384
6	KUWAIT	2.723	2.518	2.534

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, Diolah Penulis, 2016

Melihat dari tabel diatas, Arab Saudi menduduki di urutan pertama dalam hal penempatan dan pengiriman TKI terbanyak di 6 negara terbesar di Timur Tengah dan diikuti oleh Uni Emirates Arab. Jumlah penempatan dan pengiriman TKI ke Arab Saudi yang dilakukan oleh Indonesia lebih banyak dibandingkan pengiriman ke negara Malaysia yang berjumlah hingga 134.120 jiwa pada tahun

http://www.rii.co.id/madiun/post/berita/199683/nasional/pengamat_permintaan_tki_di_arab_saudi_besar_tki_ilegal_meningkat.html (29 Maret 2016)

²⁸⁷ BNP2TKI, *Loc.Cit*,

²⁸⁸ Sumber didapat dari Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi (PUSLITFO BNP2TKI)

2011.²⁸⁹ Hal tersebut disebabkan karena adanya kesamaan dan mayoritas agama yang dianut oleh Warga Negara Arab Saudi, sehingga penempatan dan pengiriman TKI ke Arab Saudi menjadi salah satu faktor timbulnya masalah dalam TKI sektor informal yaitu PLRT.²⁹⁰ Untuk itu mengapa pemerintah Indonesia mengambil keputusan terhadap kebijakan Moratorium TKI ke Arab Saudi yang didasari dengan peraturan perundang-undangan guna mencapai aspek perlindungan TKI sesuai dengan bunyi pasal 1 ayat (4) UU PPTKILN: “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.”

Berkaca dari tabel penempatan dan pengiriman TKI diatas, Arab Saudi merupakan negara yang permintaan kebutuhan jasa tenaga kerja yang bekerja sebagai PLRT dianggap lumayan banyak hingga angka 137.835 jiwa pada tahun 2011.²⁹¹ Hal tersebut yang kemudian memicu banyaknya kasus yang terjadi di kawasan Timur Tengah terutama negara Arab Saudi dan mengingat atas kurangnya pengawasan pemerintah selama ini terhadap perlindungan TKI yang tidak diimbangi dengan jumlah pengiriman dan penempatan TKI yang semakin meningkat dari tahun ke tahun.²⁹² Berikut adalah Tabel Pelayanan TKI Bermasalah di Timur Tengah dan Tabel Jenis Permasalahan TKI di negara Arab Saudi yang

²⁸⁹ *Ibid*, hlm. 12

²⁹⁰ Denny Armandhanu, **Kenapa Pekerja Indonesia Diminati di Saudi** (online), 2011, <http://dunia.news.viva.co.id/news/read/230309-alasan-pekerja-indonesia-diminati-di-saudi> (29 Maret 2016)

²⁹¹ BNP2TKI, *Op.Cit*, hlm. 12

²⁹² Made, **Kasus TKI Terus Bermunculan** (online), 2010, <http://edukasi.kompas.com/read/2010/04/29/22171232/Kasus.TKI.Terus.Bermunculan>. (29 Maret 2016)

diterima oleh BNP2TKI terkait dengan pelaporan permasalahan TKI di Arab Saudi.²⁹³

Tabel 7

Tabel Pelayanan TKI Bermasalah di Timur Tengah²⁹⁴

NO	NEGARA	2010	2011	2012	2013
1	ARAB SAUDI	31.676	18.977	8.940	3.769
2	UNITED EMIRATES ARAB (UEA)	6.843	6.770	5.545	3.737
3	QATAR	2.924	3.460	4.061	2.777
4	OMAN	2.140	2.131	1.956	1.337
5	KUWAIT	2.466	685	299	94
6	SYRIA	339	437	1.214	5.054
7	BAHRAIN	743	762	872	639

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, Diolah Penulis, 2016

Tabel 8

Tabel Jenis Permasalahan TKI di Negara Arab Saudi²⁹⁵

NO	NEGARA	2010	2011	2012	2013
1	PHK Sepihak	10.850	4.123	1.679	954
2	Sakit Akibat Kerja	8.001	3.681	1.573	342
3	Majikan Bermasalah	2.192	3.996	2.175	586
4	Penganiayaan	2.342	1.031	531	152
5	Gaji Tidak Dibayar	1.607	1.031	1.044	378
6	Pelecehan Seksual	1.978	1.282	537	110

²⁹³ BNP2TKI, *Op.Cit*, hlm. 31

²⁹⁴ Sumber didapat dari Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi (PUSLITFO BNP2TKI)

²⁹⁵ Sumber didapat dari Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi (PUSLITFO BNP2TKI)

7	Sakit Bawaan	974	1.041	60	25
8	Dokumen Tidak Lengkap	1.063	769	240	688
9	Kecelakaan Kerja	526	354	136	33
10	Pekerjaan Tidak Sesuai PK	393	217	176	123
11	TKI Hamil	246	255	108	35
12	Tidak Mampu Bekerja	387	66	44	19
13	Majikan Meninggal	219	182	95	15
14	Membawa Anak	95	296	143	104
15	Komunikasi Tidak Lancar	212	80	16	5
16	Masalah Lainnya	591	573	383	200
	TOTAL	31.676	18.977	8.940	3.769

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2016

Dari tabel diatas, jelas tercatat bahwa Arab Saudi merupakan negara penempatan dan pengiriman TKI yang memiliki banyak kasus. Melihat dari banyaknya *demand* Warga Negara Arab Saudi dan kuota pengiriman TKI mengakibatkan timbulnya permasalahan yang dihadapi oleh para TKI yang bekerja sebagai PLRT.²⁹⁶ Dari mulai permasalahan gaji yang tidak dibayar, penyiksaan, pelecehan seksual, masa kerja melebihi/kurang dari masa kontrak, iqamah/izin tinggal yang habis dan tidak diperpanjang oleh majikan, masalah kesehatan dan permasalahan lainnya.²⁹⁷ Walaupun begitu Arab Saudi tetap menjadi negara utama yang dituju oleh para TKI terutama PLRT karena alasan nilai tukar rupiah yang rendah dan mengingat keadaan ekonomi Arab Saudi yang memang tinggi sehingga dengan mudah membayar upah/gaji yang relative tinggi pula.²⁹⁸

²⁹⁶ Dit. PwNI dan BHI/Dit. Infomed, **Kemlu: Pemri Pulangkan 40 TKI PLRT dari Amman, Yordania** (online), 2012, <http://www.kemlu.go.id/id/berita/siaran-pers/Pages/Kemlu-Pemri-Pulangkan-40-TKI-PLRT-dari-Amman-Yordania.aspx> (29 Maret 2016)

²⁹⁷ *Ibid*, (29 Maret 2016)

²⁹⁸ Syahid Latif, *Op.Cit.*, (29 Maret 2016)

Pada tahun 2010 hingga 2011 merupakan moment dimana pemerintah Indonesia sendiri mulai tersadarkan untuk segera mengambil tindakan tegas atas permasalahan kekerasan yang dialami oleh TKI yang terjadi di Arab Saudi. Beberapa permasalahan TKI yang diterima Indonesia dan diliput oleh media massa selama tahun 2010 hingga 2011, dimana kasus-kasus tersebut adalah pencetus kebijakan moratorium TKI yang dilakukan Indonesia terhadap Arab Saudi.

Pada tanggal 18 Juli 2010, Sumiati berumur 23 Tahun, seorang TKI asal Bima, Mataram, Nusa Tenggara Barat (NTB) yang dijanjikan dengan gaji 800 *riyal* Saudi per bulan, mengalami kasus penyiksaan yang dilakukan oleh istri serta anak majikannya, kasus ini terjadi di Madinah, Arab Saudi. Pemerintah Indonesia yang diwakilkan oleh Pihak Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) di Madinah baru mendapat laporan penganiayaan pada tanggal 8 November 2010. Perwakilan KJRI langsung mengunjungi Sumiati yang sedang dirawat di salah satu rumah sakit di Madinah. Dari kunjungan yang dilakukan oleh KJRI diketahui bahwa kondisi Sumiati sangat memprihatinkan, hampir dari seluruh bagian tubuhnya mengalami luka-luka. Kasus kekerasan yang dialami Sumiati ini pun mendapat perhatian dari masyarakat Indonesia serta mendapat perhatian serius dari Presiden Susilo Bambang Yudhoyono. Hingga akhirnya majikan Sumiati beserta anaknya laki-laki sudah diperiksa oleh kepolisian Madinah, karena diduga terlibat penyiksaan.²⁹⁹

Kasus TKI selanjutnya terjadi pada tanggal 11 November 2010, Kikim Komalasari, TKI asal Cianjur yang bekerja di Arab Saudi sejak 15 Juni 2009 ditemukan meninggal di pinggir jalan Serhan, Mainroad Gharah, Abha, Arab Saudi.

²⁹⁹ Asep Setiawan, *Op.Cit*, (30 Maret 2016)

Hasil otopsi yang ada terbukti bahwa penyebab kematiannya adalah akibat penganiayaan yang dilakukan oleh majikan yang bersangkutan. Hal ini menyebabkan kasus yang dialami oleh Kikim Komalasari menjadi perhatian publik baik dari media dalam negeri maupun Arab Saudi. Adanya pemberitaan media Indonesia yang mengatakan bahwa Pemerintah Arab Saudi sempat menghambat proses hukum dan pemulangan jenazah ke tanah air, dengan dinyatakan bahwa paspor yang bersangkutan dinyatakan hilang yang disinyalir guna upaya penghilangan barang bukti yang berpengaruh terhadap proses hukum majikannya. Upaya diplomasi yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia terhadap Kedutaan Arab Saudi di Jakarta terus dilakukan agar proses pemulangan jenazah serta proses hukum terhadap majikan Kikim berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dari hasil proses hukum yang dilakukan, adanya pembunuhan yang dilakukan dengan penuh kesadaran.³⁰⁰

Kasus TKI yang terakhir adalah Ruyati binti Satubi yang berasal dari Kampung Ceger, Kecamatan Sukatani, Bekasi, Jawa Barat. Ruyati binti Satubi dihukum pancung oleh Arab Saudi karena telah membunuh majikannya sendiri pada tanggal 18 Juni 2011 di Al Khalidiya Makkah, Arab Saudi. Pada tahun 2008 Ruyati binti Satubi berangkat ke Arab Saudi sebagai TKI PLRT dengan menggunakan jasa pengirim tenaga kerja PT. Dasa Graha Utama Bekasi, dalam hal ini Ruyati dimudakan 9 tahun, Ruyati pernah mengeluh kepada keluarganya karena majikannya sering berlaku kasar padanya. Pada tanggal 10 Januari 2010 Ruyati membunuh majikan perempuannya bernama Khairiya Hamid Binti Mijlid dengan menggunakan pisau, dan akhirnya Ruyati diadili oleh Arab Saudi pada bulan Mei

³⁰⁰ Yulis Sulistyawan, *Op.Cit*, (30 Maret 2016)

2010 dan dijatuhi hukuman *qisas* (hukum yang setimpal dengan kejahatannya). Hingga akhirnya Ruyati dieksekusi dengan hukum pancung pada pukul 15.00 WIB di Kota Makkah, Arab Saudi dan jenazah langsung dimakamkan. Dalam menjatuhkan hukum pancung yang dilakukan oleh Arab Saudi, tidak adanya pemberitahuan yang jelas kepada pemerintah Indonesia.³⁰¹ Hingga akhirnya pihak KJRI telah memberikan Nota Diplomatik kepada Arab Saudi atas tidak adanya informasi mengenai jadwal eksekusi kepada TKI yang beratasnamakan Ruyati Binti Satubi.³⁰²

Kasus Ruyati binti Satubi diatas merupakan kasus terakhir sebelum pemerintah Indonesia memberlakukan Kebijakan Moratorium. Pemerintah Indonesia memutuskan untuk melaksanakan moratorium pengiriman TKI ke Arab Saudi terhitung mulai 1 Agustus 2011 dengan dasar hukum UU PPTKILN dan PP PTKILN seperti tabel dibawah ini:

³⁰¹ Nrl, **Kronologi Pemancungan Ruyati** (online), 2011, <http://news.detik.com/berita/1663347/kronologi-pemancungan-ruyati> (30 Maret 2016)

³⁰² Vanroy Pakpahan, **Kronologis Hukuman Pancung Ruyati Versi Konjen RI di Jeddah** (online), 2011, <http://www.tribunnews.com/nasional/2011/06/20/kronologis-hukuman-pancung-ruyati-versi-konjen-ri-di-jeddah> (30 Maret 2016)

Tabel 9

Perlindungan Hukum Terhadap TKI PLRT melalui Kebijakan Moratorium TKI

Peraturan Perundang-Undangan yang Terkait mengenai Moratorium TKI			
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ((Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279))	Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445)	Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388)	Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Disahkan Melalui Resolusi Majelis Umum PBB 45/158 pada tanggal 18 Desember 1990)
Penghentian Pengiriman dan Penempatan TKI tidak di atur didalam Undang-Undang ini.	Penghentian Pengiriman dan Penempatan TKI di negara tujuan telah di atur jelas pada Undang-Undang ini, pasal tersebut terdapat didalam Pasal 81 (1) Dengan pertimbangan untuk melindungi calon TKI/TKI, pemerataan kesempatan kerja dan/atau untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional, Pemerintah dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan TKI di luar negeri untuk negara tertentu	Penghentian Pengiriman dan Penempatan TKI di negara yang dituju telah diatur jelas dalam Peraturan Pemerintah ini, Pasal 33 Penghentian dan pelarangan penempatan TKI dapat dilakukan dengan alasan antara lain: a. pemerataan kesempatan kerja; b. kepentingan ketersediaan tenaga kerja nasional; c. keselamatan TKI; dan/atau d. jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemandirian dan kesusilaan.	Penghentian Pengiriman dan Penempatan TKI tidak di atur didalam Konvensi ini.

	atau penempatan TKI pada jabatan-jabatan tertentu di luar negeri. (2) Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah memperhatikan saran dan pertimbangan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI. (3) Ketentuan mengenai penghentian dan pelarangan penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.	Pasal 34 (1) Penghentian dan pelarangan penempatan TKI karena keselamatan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf c dilakukan apabila negara penempatan mengalami wabah penyakit, perang, dan/atau bencana alam. (2) Dalam hal TKI yang telah bekerja di negara penempatan dan negara yang bersangkutan ternyata telah dilarang/diberhentikan oleh Menteri, maka TKI yang bersangkutan dievakuasi. Pasal 35 Jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemanusiaan dan kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf d antara lain: a. pelacur; b. penari erotis; c. milisi atau tentara bayaran; atau d. jabatan/pekerjaan yang dilarang di negara penerima. Pasal 36	
--	--	---	--

		(1) Penetapan penghentian dan pelarangan penempatan TKI ditetapkan oleh Menteri. (2) Sebelum menetapkan larangan penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri memperhatikan saran dan pertimbangan dari BNP2TKI dan/atau kementerian/lembaga terkait. Pasal 37 Dalam hal TKI yang telah bekerja di negara penempatan dan negara yang bersangkutan telah dihentikan/dilarang oleh Menteri, maka TKI yang bersangkutan tetap bekerja sampai berakhirnya perjanjian kerja. Pasal 38 Pengakhiran penghentian dan pelarangan penempatan TKI ditetapkan oleh Menteri.	
--	--	---	--

Sumber: Bahan Hukum Primer, Diolah Penulis, 2016

Seperti yang terdapat pada Bab VI tentang Perlindungan TKI pasal 81 ayat

(1) sampai dengan ayat (3) yang isinya sebagai berikut:

Pasal 81 ayat (1) menyatakan:

“Dengan pertimbangan untuk melindungi calon TKI/TKI, pemerataan kesempatan kerja dan/atau untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional, Pemerintah dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan TKI di luar negeri untuk negara tertentu atau penempatan TKI pada jabatan-jabatan tertentu di luar negeri.”

Pasal 81 ayat (2) menyatakan:

“Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah memperhatikan saran dan pertimbangan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI.”

Pasal 81 ayat (3) menyatakan:

“Ketentuan mengenai penghentian dan pelarangan penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.”

Jika dilihat dari kasus-kasus diatas, pemerintah mengambil tindakan perlindungan TKI melalui moratorium TKI karena adanya beberapa faktor, yaitu:

1. Kontrak kerja baik waktu kerja maupun batas kontrak kerja di negara tujuan yang tidak jelas (*over time*);
2. Kekerasan yang diterima oleh TKI baik verbal (kekerasan dengan menggunakan kata-kata) maupun non-verbal (kekerasan fisik, psikis) yang dilakukan oleh majikan/orang sekitar lingkungan kerja dinegara tujuan;
3. Pembayaran gaji/upah yang tidak diberi oleh majikan;

4. Adanya hukuman mati terhadap TKI tanpa adanya sosialisasi terhadap KJRI; dan
5. Adanya pembenahan tentang penempatan dan perlindungan TKI, serta meningkatkan kinerja TKI baik dari pendidikan maupun mental.

Dengan dikeluarkannya kebijakan Moratorium TKI sektor informal yang bekerja sebagai PLRT tersebut, diharapkan adanya perbaikan terhadap sistem mekanisme antar kedua belah negara yang saling bekerja sama dalam menjalankan pengiriman dan penerima jasa tenaga kerja mulai dari masa keberangkatan, masa penempatan dan perlindungannya serta masa sesudah penempatan. Karena berkaca dari awal tujuan kedua belah negara, untuk memenuhi kepentingan nasional bagi kesejahteraan umum. Sehingga diperlukannya perhatian terhadap seluruh komponen negara agar masalah yang terjadi segera dapat diatasi.

Guna memperkuat dasar Moratorium TKI yang diberlakukan oleh Indonesia terhadap Arab Saudi. Pada tanggal 2 Januari 2013, Indonesia mengeluarkan PP TKILN (Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri) sebagai pendamping UU PPTKILN, yang dimana didalam Bab VI Perlindungan TKI pasal 81 ayat (3) UU PPTKILN bahwa ketentuan yang mengatur tentang Moratorium TKI diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah. Merujuk kepada bagian Menimbang PP PTKILN yang berisi

“Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 80 ayat (2), Pasal 81 ayat (3), dan Pasal 84 serta dalam rangka memberikan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;”

Sehingga PP PTKILN telah mengaturnya didalam Bab III tentang Perlindungan Melalui Penghentian dan Pelarangan Penempatan TKI yang terdapat pada pasal 33 sampai dengan pasal 38 yang isinya sebagai berikut:

Pasal 33 menyatakan bahwa:

“Penghentian dan pelarangan penempatan TKI dapat dilakukan dengan alasan antara lain:

- a. pemerataan kesempatan kerja;
- b. kepentingan ketersediaan tenaga kerja nasional;
- c. keselamatan TKI; dan/atau
- d. jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemandusiaan dan kesusilaan.”

Pasal 34 ayat (1) menyatakan bahwa:

“Penghentian dan pelarangan penempatan TKI karena keselamatan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf c dilakukan apabila negara penempatan mengalami wabah penyakit, perang, dan/atau bencana alam.”

Pasal 34 ayat (2) menyatakan bahwa:

“Dalam hal TKI yang telah bekerja di negara penempatan dan negara yang bersangkutan ternyata telah dilarang/diberhentikan oleh Menteri, maka TKI yang bersangkutan dievakuasi.”

Pasal 35 menyatakan bahwa:

“Jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemandusiaan dan kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf d antara lain:

- a. pelacur;
- b. penari erotis;
- c. milisi atau tentara bayaran; atau
- d. jabatan/pekerjaan yang dilarang di negara penerima.”

Pasal 36 ayat (1) menyatakan bahwa:

“Penetapan penghentian dan pelarangan penempatan TKI ditetapkan oleh Menteri.”

Pasal 36 ayat (2) menyatakan bahwa:

“Sebelum menetapkan larangan penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri memperhatikan saran dan pertimbangan dari BNP2TKI dan/atau kementerian/lembaga terkait.”

Pasal 37 menyatakan bahwa:

“Dalam hal TKI yang telah bekerja di negara penempatan dan negara yang bersangkutan telah dihentikan/dilarang oleh Menteri, maka TKI yang bersangkutan tetap bekerja sampai berakhirnya perjanjian kerja.”

Pasal 38 menyatakan bahwa:

“Pengakhiran penghentian dan pelarangan penempatan TKI ditetapkan oleh Menteri.”

Dengan melihat isi dari PP PTKILN, perlindungan TKI melalui kebijakan Moratorium telah didasari oleh dua peraturan perundang-undangan yang mengatur baik dari Undang-Undang maupun dari Peraturan Pemerintah. Tetapi didalam pasal 36 ayat (1) dijelaskan bahwa dibutuhkannya Keputusan Menteri guna melakukan penetapan terhadap penghentian dan pelarangan TKI, sehingga pada tanggal 26 Mei 2015 Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia menandatangani KEPMEN NO.260/2015 (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 260 Tahun 2015 Tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada Pengguna Perseorangan di Negara-Negara Kawasan Timur Tengah)

sebagai pengganti dari KEPMEN NO.221/2015 dan KEPMEN NO.260/2015 tersebut mulai berlaku 1 Juli 2015.

Indonesia memberlakukan moratorium TKI pada tahun 2011 guna membahas dibuatnya Nota Kesepahaman atau MoU (Memorandum of Understanding) antar Indonesia dan Arab Saudi, yang kemudian dari MoU tersebut berisi perihal-perihal yang terkait dengan penempatan dan perlindungan TKI. Walau MoU dianggap tidak resmi sebuah kontrak, namun MoU merupakan kesepakatan yang legal antar kedua belah negara. MoU dibuat guna mencapai kepentingan yang dapat dicapai bersama, agar tidak adanya kerugian dari salah satu pihak yang bekerja sama.

Saat Moratorium TKI sektor Informal dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia untuk Arab Saudi, secara otomatis penempatan dan pengiriman TKI ke Arab Saudi diberhentikan untuk sementara waktu hingga Arab Saudi menyetujui untuk menyepakati MoU mengenai perlindungan TKI. Setelah melakukan negosiasi yang panjang oleh wakil-wakil diplomatik untuk mendorong Arab Saudi melakukan pengawasan dan perlindungan secara langsung terhadap TKI. Hingga akhirnya MoU TKI sektor Informal ditandatangani oleh pemerintah Indonesia beserta Arab Saudi kurang lebih tiga tahun dari dikeluarkannya kebijakan Moratorium TKI pada tanggal 19 Februari 2014, sebagai hasil kerja sama antar kedua belah negara dalam melakukan perlindungan terhadap penempatan dan pengiriman TKI ke Arab Saudi.

Adanya butir-butir didalam MoU yang menjadi kesepakatan bersama yang intinya memberikan kepastian hukum untuk para TKI agar keamanan selama masa

bekerja lebih terjamin. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah secara langsung baik terhadap TKI, Pengguna Jasa TKI (Majikan TKI) dan agen pemberi jasa juga disetujui oleh Arab Saudi sebagai fokus utama dari MoU tersebut. Berikut adalah isi dari MoU Penempatan dan Perlindungan TKI sektor Domestik:

1. Membentuk mekanisme efektif untuk penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI sektor domestik.
2. Melakukan dialog untuk pengawasan pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI serta penjelasan kontrak kerja yang mengatur hal-hal sebagai berikut:
 - a. Jenis pekerjaan dan waktu bekerja;
 - b. Tempat kerja;
 - c. Tugas dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja;
 - d. Gaji dan pembayarannya;
 - e. Libur dan cuti (*one day off*);
 - f. Jangka waktu kontrak, perpanjangan kontrak, serta pengakhiran kontrak.
3. Mengawasi serta memfasilitasi kepentingan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di masing-masing negara.
4. Menyediakan pelatihan dan pembekalan kepada para TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara pemberi kerja dengan pekerja dengan cara membentuk Komite Kerja Bersama.

Dengan ditandatanganinya MoU tersebut Indonesia tidak langsung membuka moratorium TKI terhadap Arab Saudi, guna melihat apakah ada

penerapan di Arab Saudi dari isi kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua belah sehingga dapat terlihat perbedaan jaminan perlindungan TKI dari sebelum, saat dan sesudah dilakukannya moratorium TKI serta terbentuknya MoU.

Perlindungan hukum terhadap TKI yang bekerja sebagai PLRT di Arab Saudi dapat dikatakan sebagai upaya perlindungan hukum yang mencakup semua baik dari Preventif maupun dari segi Represif, guna memenuhi segala hak dan kewajiban serta yang berkaitan dengan pekerjaannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan kekerasan, diskriminasi dan eksploitasi.³⁰³ Perlindungan terhadap TKI dapat dilakukan secara Preventif dengan menciptakan peraturan perundang-undangan seperti UU PPTKILN, PP PTKILN serta menciptakan kesepakatan baik bilateral maupun multilateral terhadap negara tujuan penempatan TKI. Perlindungan hukum secara Represif/Kuratif pun dapat diterapkan terhadap perlindungan TKI dengan cara mendirikan krisis centre di negara tujuan dan di dalam negeri guna penyelesaian permasalahan TKI baik dari segi hukum, ketenagakerjaan, sosial budaya dan permasalahan lainnya. Kedua, dengan cara mengikutsertakan TKI kedalam program asuransi yang dapat mengcover seluruh resiko kerja dengan jenis pekerjaannya. Serta yang ketiga, dengan cara memberlakukan Moratorium TKI atau perlindungan melalui penghentian pengiriman sementara, karena Moratorium dapat dikatakan sebagai usaha terakhir pemerintah dalam melakukan upaya perlindungan TKI agar tercapainya kesepakatan dari kedua belah pihak baik Indonesia maupun Arab Saudi dan terciptanya MoU antara Indonesia dan Arab Saudi. Sehingga terlihat perbedaan jaminan perlindungan saat sebelum dan sesudah diberlakukannya moratorium yang

³⁰³ Hadi Subhan, *Loc.Cit*,

dimana didalamnya disepakati untuk pengawasan dan perlindungan TKI lebih intensif yang berada didalam butir-butir MoU. Maka bila dibandingkan dengan konsep perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, Moratorium TKI yang dilakukan Indonesia terhadap Arab Saudi dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum Represif atau Kuratif,³⁰⁴ yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan, prinsip perlindungan hukum yang dilakukan oleh pemerintah bertumpu pada konsep perlindungan terhadap hak asasi manusia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.³⁰⁵

Melihat dari faktor diberlakukannya moratorium TKI dan berkaca dari isi pokok MoU, upaya perlindungan hukum terhadap TKI melalui moratorium yang dilakukan pemerintah Indonesia memiliki aspek keselamatan apabila dibandingkan dengan konsep keselamatan menurut Iman Soepomo, seperti kejelasan perlindungan bagi pekerja yang masih dianggap muda dan pekerja wanita, kejelasan terhadap jam kerja (*hours of work*) didalam Perjanjian Kerja, pemberian waktu untuk beristirahat (*meal and rest breaks*), bekerja diluar jam kerja (*overtime*), dan waktu hari libur/cuti (*one day off/holidays*)³⁰⁶ serta apabila majikan yang melaksanakan aturan-aturan tentang keselamatan yang ada, maka TKI pun tidak takut terhadap ancaman serta pemerasan bahkan hingga penganiayaan dari sang majikan baik secara verbal maupun non-verbal.³⁰⁷ Maka yang kita maksudkan disini adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari kejadian

³⁰⁴ *Ibid*, hlm. 38

³⁰⁵ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit*, hlm. 2

³⁰⁶ Iman Supomo, *Op.Cit*, hlm. 12

³⁰⁷ *Ibid*, hlm. 7

atau keadaan yang dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan seseorang dalam melakukan pekerjaannya di suatu hubungan kerja.³⁰⁸

Dengan mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 dimana pemerintah wajib memberikan perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.³⁰⁹ Didalam UUK yang terdapat pada pasal 86 juga menjelaskan hak atas keselamatan yaitu dimana setiap pekerja berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan, moral dan kesusilaan serta adanya perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia sesuai serta nilai-nilai keagamaan. Dapat dilihat bahwa Indonesia memberlakukan moratorium TKI guna adanya kejelasan terhadap perlindungan melalui MoU antar Indonesia dan Arab Saudi, yang memiliki isi sesuai dengan aspek-aspek keselamatan dan perlindungan TKI seperti penjelasan terhadap penempatan dan perlindungan TKI, mengadakan pengawasan terhadap TKI dari segi kesesuaian Perjanjian Kerja dengan penerapannya, memberikan fasilitas guna mencapai keselamatan TKI, memberikan pelatihan dan mengatur mekanisme penyelesaian masalah agar terciptanya aspek perlindungan serta keselamatan dari TKI itu sendiri.

Isi dari UU PPTKILN dan PP PTKILN sudah memberikan fasilitas terhadap perlindungan TKI yang bekerja sebagai PLRT di Arab Saudi melalui kebijakan Moratorium. Kendati begitu, peraturan perundang-undangan tersebut masih dirasa

³⁰⁸ *Ibid*, hlm. 10

³⁰⁹ **Penjelasan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri** pada bagian 1 Umum hlm. 30

kurang bila mendukung terselenggaranya perlindungan terbaik bagi TKI dikarenakan kurangnya koordinasi antarpihak yang bergerak didalam bidang ketenagakerjaan dan dibutuhkannya pembaharuan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang TKI guna mengikuti perkembangan jaman.³¹⁰ Semenjak dikeluarkannya KEPMEN NO.260/2015 pada tanggal 1 Juli 2015 sebagai dasar dari diberlakukannya moratorium yang diatur di dalam pasal 36 PP PTKILN yang dimana moratorium tetap diberlakukan hingga ada Keputusan Menteri terbaru mengenai diberlakukannya kembali penempatan dan pengiriman TKI terhadap Arab Saudi.

Apabila melihat dari PP PTKILN, Kebijakan Moratorium TKI telah diatur baik didalam peraturan pemerintah ini secara rinci. PP PTKILN ini sebenarnya belum dapat dikatakan melindungi TKI melalui penghentian dan pelarangan penempatan TKI yang terdapat pada Bab III. Maka dari itu, tujuan dalam hal menganalisis adalah untuk memunculkan pada sisi manakah peraturan pemerintah ini memiliki kekurangan dan memberikan solusi terbaik yang dapat dikatakan menjadi jalan keluar permasalahan dari kebijakan moratorium yang dilakukan pemerintah Indonesia.

Kebijakan Moratorium TKI sudah diatur baik didalam pasal 81 UU PPTKILN maupun di Bab III PP PTKILN. Sebagai kebijakan jangka panjang pemerintah terhadap perlindungan TKI, penghentian penempatan dan pengiriman TKI sektor PLRT tidak bisa lepas dari kerangka hukum yang ada. Pada pasal 81 ayat (1) UU PPTKILN menegaskan tiga alasan dimana bahwa pemerintah dapat

³¹⁰ Kurnia Illahi, **Sistem perlindungan TKI dianggap tidak efektif** (online), 2013, <http://nasional.sindonews.com/read/721871/17/sistem-perlindungan-tki-dianggap-tidak-efektif-1361876893> (8 April 2016)

melakukan memberhentikan sementara waktu dan melarang penempatan TKI untuk jabatan-jabatan tertentu di luar negeri, yaitu pertimbangan untuk melindungi CTKI/TKI, pemerataan kesempatan kerja dan/atau untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional. Secara jelas ketentuan tersebut diatur dalam Bab III PP PTKILN.

Pada pasal 33 PP PTKILN, disebutkan dengan jelas bahwa pemerintah dapat memberlakukan penghentian dan pelarangan penempatan TKI dengan berdasarkan empat alasan, yaitu:

- a. Pemerataan kesempatan kerja;
- b. Kepentingan ketersediaan tenaga kerja nasional;
- c. Keselamatan TKI; dan/atau
- d. Jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemanusiaan dan kesusilaan.

Sehingga dapat dilihat, moratorium TKI bidang PLRT yang diberlakukan oleh pemerintah Indonesia berdasarkan empat alasan tersebut³¹¹. Bila mengacu pada alasan yang terdapat di bagian (a) dan (b) dalam pasal 33 PP PTKILN, maka dapat dilihat dari keadaan ketenagakerjaan di Indonesia pada Agustus 2015 menunjukkan adanya penurunan jumlah angkatan kerja sebanyak 5,9 juta jiwa dibandingkan dengan Februari 2015 dan bertambah sebanyak 510 ribu jiwa dibandingkan dengan bulan Agustus 2014. Penduduk yang bekerja pada bulan Agustus 2015 berkurang sebanyak 6,0 juta jiwa apabila dibandingkan dengan

³¹¹ terhitung dari 1 Juli 2015 sesuai dengan diberlakukannya **KEPMEN NO.260/2015 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan TKI Pada Pengguna Perseorangan di Negara-Negara Kawasan Timur Tengah.**

Februari 2015 dan mengalami peningkatan sekitar 190 ribu jiwa disbanding Agustus 2014. Sementara itu jumlah dari pengangguran pada Agustus 2015 mengalami peningkatan sebesar 110 ribu jiwa dibandingkan pada bulan Februari 2015 dan mengalami peningkatan pula jika dibandingkan dengan Agustus 2014. Sehingga peningkatan jumlah angkatan kerja dalam tahun 2014 hingga 2015 berbanding terbalik dengan tingkat partisipasi angkatan kerja yang menurun sebesar 0,84%.³¹² Berikut adalah tabel dari Penduduk Berusia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama Tahun 2013-2015:

Tabel 10
Penduduk Berusia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama
Tahun 2013-2015³¹³

NO	Jenis Kegiatan Utama	Satuan	2013	2014		2015	
			Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
1	Angkatan Kerja	Juta orang	120,17	125,32	121,87	128,30	122,38
	Bekerja	Juta orang	112,76	118,17	114,63	120,85	114,82
	Penganggur	Juta orang	7,41	7,15	7,24	7,45	7,56
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	66,77	69,17	66,60	69,50	65,76
3	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	6,17	5,70	5,94	5,81	6,18
4	Pekerja tidak penuh	Juta orang	37,74	36,97	35,77	35,68	34,31
	Setengah penganggur	Juta orang	11,00	10,57	9,68	10,04	9,74

³¹² Razali Ritonga, **Keadaan Ketenagakerjaan Agustus 2015: Tingkat Pengangguran Terbuka Sebesar 6,18 Persen**, BPS, Jakarta, 2015, hlm. 1

³¹³ Sumber didapat dari Badan Pusat Statistika (BPS)

	Paruh waktu	Juta orang	26,74	26,40	26,09	25,64	24,57
--	-------------	------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2016

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa pengangguran dari angkatan kerja di Tahun 2015 baik pada bulan Februari maupun Agustus sesuai dengan diberlakukannya KEPMEN NO.260/2015 tertanggal 1 Juli 2015, sekitar 7,45 juta orang dan mengalami peningkatan hingga 0,11% menjadi 7,56 juta orang pada bulan Agustus dan menyentuh angka Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 6,18%, dimana jelas bahwa Indonesia memiliki masalah lapangan kerja bagi warga negaranya.³¹⁴ Apabila pemerintah Indonesia memberlakukan Moratorium TKI PLRT ke Arab Saudi dengan menggunakan alasan pada bagian (a) dan (b) yang terdapat pada pasal 33 PP PTKLIN, jelas alasan tersebut tidak sesuai fakta dan kondisi di Indonesia bila memandang dari sudut pemerataan kerja serta ketersediaan tenaga kerja nasional.

Selanjutnya, alasan hukum yang tersisa guna sebagai acuan kebijakan Moratorium pada pasal 33 PP PTKILN ialah bagian (c) dan (d), yaitu alasan yang menyangkut dengan keselamatan TKI dan alasan yang menyangkut terhadap jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemanusiaan dan kesusilaan.

Untuk pasal berikutnya, pasal 34 ayat (1) PP PTKILN yang menyatakan bahwa:

“Penghentian dan pelarangan penempatan TKI karena keselamatan TKI sebagaimana dimaksud dalam pasal 33 huruf c dilakukan apabila negara penempatan mengalami wabah penyakit, perang, dan/atau bencana alam.”

³¹⁴ Nusron Wahid, **Indonesia Kurang Lapangan Kerja, Migrasi tidak Terhindarkan** (online), 2015, <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20150308230701-20-37658/indonesia-kurang-lapangan-kerja-migrasi-tidak-terhindarkan/> (8 April 2016)

Mengacu pada pasal diatas, alasan yang digunakan oleh pemerintah Indonesia untuk memberlakukan Moratorium TKI adalah keselamatan. Dimana penghentian dan pelarangan terhadap penempatan TKI dapat dilakukan apabila negara penempatannya mengalami wabah penyakit, perang, dan/atau bencana alam, bila melihat kembali terhadap kasus yang terjadi, bahwa Indonesia memberlakukan Moratorium TKI terhadap Arab Saudi dikarenakan adanya beberapa kasus besar yang menciderai hak asasi manusia seperti kasus penganiayaan terhadap Sumiati TKI asal NTB yang terjadi pada tanggal 18 Juli 2010, pembunuhan terhadap Kikim Komalasari TKI asal Cianjur 11 November 2010 dan yang terakhir tanggal 18 Juni 2011 Ruyati binti Satubi asal Bekasi yang dihukum pancung tanpa adanya pemberitahuan terhadap Indonesia terlebih dahulu, sehingga akhirnya Indonesia memberlakukan Moratorium TKI terhadap Arab Saudi tanggal 1 Agustus 2011 dengan didasari UU PPTKILN guna melindungi TKI dan didampingi oleh PP PTKILN pada tahun 2013. Pasal 34 ayat (1) PP PTKILN ialah dasar bagi negara untuk memberlakukan kebijakan moratorium karena dibutuhkan Peraturan Pemerintah yang tertera didalam pasal 81 ayat (3) UU PPTKILN, tetapi harus adanya revisi terhadap penambahan redaksional pada pasal 34 ayat (1) PP PTKILN tersebut, dikarenakan alasan pemerintah melakukan moratorium TKI terhadap Arab Saudi berkaca kasus-kasus sebelumnya yang menciderai hak asasi manusia, seperti penganiayaan, pelecehan seksual, perjanjian kerja yang tidak berjalan sesuai dengan yang disepakati, upah yang tidak dibayar hingga sampai terjadinya kematian yang dialami TKI yang bekerja sebagai PLRT di Arab Saudi.

Melalui revisi pada redaksional yang dilakukan terhadap pasal 34 ayat (1) PP PTKILN tersebut, peran pemerintah bisa lebih kuat untuk melindungi TKI dari

ancaman-ancaman yang bakal menciderai hak asasi manusia di negara tempat mereka bekerja. Sehingga pemerintah Indonesia dapat memberlakukan moratorium TKI terhadap negara yang melakukan kekerasan kepada TKI baik dalam kurun waktu yang pendek maupun permanen.

Kembali ke alasan pemerintah memberlakukan moratorium ialah alasan yang terdapat pada bagian (d) yaitu jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemanusiaan dan kesusilaan yang terdapat dalam pasal 35 PP PTKILN yang menyatakan sebagai berikut:

“Jabatan/pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan kemanusiaan dan kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf d antara lain:

- a. Pelacur;
- b. Penari erotis;
- c. Milisi atau tentara bayaran; atau
- d. Jabatan/pekerjaan yang dilarang di negara penerima.”

Moratorium TKI terutama pada bidang PLRT yang diberlakukan pemerintah Indonesia berawal dari kasus-kasus yang menciderai hak asasi manusia seperti penyiksaan, pelecehan seksual, upah/gaji yang tidak dibayarkan, perjanjian kerja yang tidak jelas mengenai waktu dan adanya pembenahan terhadap kualitas TKI. Dimana pemerintah memberlakukan moratorium dikarenakan kurangnya jaminan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah di negara tujuan.³¹⁵ Perbedaan alasan yang tertera pada pasal 35 PP PTKILN dengan landasan awasl diberlakukannya moratorium. Dibutuhkannya kembali kajian ulang terhadap PP

³¹⁵ Muhammad Hidayat, **Sepanjang 2014 BNP2TKI Mencatat Penempatan TKI 429.872 Orang** (online), 2015, <http://www.bnp2tki.go.id/read/9800/Sepanjang-2014-BNP2TKI-Mencatat-Penempatan-TKI-429.872-Orang.html> (8 April 2016)

PTKILN sebagai dasar pendamping UU PPTKILN dalam melakukan kebijakan moratorium TKI agar terciptanya perlindungan hukum yang kuat terhadap hak-hak dan kewajiban TKI baik dari pemerintah Indonesia sendiri maupun negara tujuan penempatan dan pengiriman TKI.

Kurangnya perlindungan hukum terhadap TKI terlihat jelas dengan munculnya Keputusan Menteri yang dianggap kurang cepat saat diberlakukannya Moratorium TKI. Berdasarkan pasal 81 ayat (3) UU PPTKILN bahwa ketentuan mengenai penghentian dan pelarangan penempatan TKI diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah yang dimana Peraturan Pemerintah tersebut ialah PP PTKILN. PP PTKILN ditetapkan tertanggal 2 Januari 2013, hampir terhitung 2 tahun moratorium diberlakukan tanpa adanya Peraturan Pemerintah yang tertera didalam pasal 81 ayat (3) UU PPTKILN. Perlindungan hukum TKI melalui moratorium masih dianggap kurang, karena keterlambatan atas munculnya KEPMEN NO.260/2015 yang jelas disebutkan didalam pasal 36 ayat (1) PP PTKILN. Untuk saat ini dibutuhkannya pembenahan/revisi terhadap PP PTKILN yang terkait mengenai Moratorium TKI terhadap Arab Saudi yang dilayangkan oleh Indonesia, terutama pada Bab III baik dari pasal 34 ayat (1) penjelasan tentang pasal 33 huruf (c) pada bagian keselamatan TKI agar perlindungan yang dilakukan oleh Indonesia tidak dianggap setengah hati.³¹⁶

³¹⁶ Hadi Subhan, *Op.Cit*, hlm. 50

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Perlindungan hukum terhadap TKI di luar negeri telah diatur didalam dua bagian yaitu perlindungan hukum nasional yang terdapat pada UUK yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja serta sebagai induk dari UU PPTKILN dan PP PTKILN. Dimana dari ketiga peraturan perundang-undangan ini mencakup perlindungan TKI saat masa pra-penempatan, masa penempatan dan masa pasca penempatan, serta perlindungan hukum Internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia yaitu Konvensi Buruh Migran 1990 dalam lingkup internasional guna melindungi hak-hak TKI sebagai warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri. TKI sendiri merupakan bagian dari Negara, yang dimana mereka pergi sementara waktu ke luar negeri untuk bekerja dan harus tetap mendapatkan hak-haknya sebagai warga negara guna memenuhi kewajibannya di negara tujuan mereka bekerja. Hak yang dibutuhkan TKI terlebih lagi PLRT ialah mendapatkan perlindungan hukum serta perlindungan yang menyangkut dengan dirinya selama proses pemberangkatan hingga mereka kembali ke Indonesia. TKI haruslah mendapatkan perlindungan dari Indonesia melalui pemerintah dengan bentuk perlindungan yang telah diatur oleh hukum.

5.1.2 Kebijakan moratorium TKI ke Arab Saudi merupakan perlindungan hukum yang bersifat represif dimana perlindungan hukum tersebut berguna untuk menyelesaikan permasalahan terhadap pemenuhan hak dan kewajiban TKI

sesuai dengan MoU yang telah dibuat oleh Indonesia. Kebijakan moratorium TKI diberlakukan oleh pemerintah Indonesia pada tanggal 1 Agustus 2011 dengan landasan dasar pasal 81 UU PPTKILN dan pasal 33 sampai dengan pasal 36 PP PTKILN dan diperkuat oleh keputusan menteri. Seiring berjalannya waktu, perlindungan yang diberikan pemerintah melalui kebijakan moratorium TKI menjadi kurang efektif dikarenakan isi dari pasal 34 ayat (1) PP PTKILN yang tidak sesuai dengan alasan pemerintah Indonesia memberlakukan moratorium TKI agar pelanggaran yang melukai hak-hak TKI terlebih PLRT berkurang. Timbulnya kasus penganiayaan, pelecehan seksual, penyiksaan dan tidak adanya pengawalan proses perlindungan TKI khususnya PLRT di Arab Saudi merupakan indikasi dimana pemerintah Indonesia memberlakukan kebijakan moratorium TKI. Berbeda dengan isi pasal 34 ayat (1) PP PTKILN, bahwa pemerintah dapat memberlakukan kebijakan moratorium dengan alasan adanya wabah penyakit, perang serta bencana alam di negara TKI bekerja. Keterlambatan pengesahan PP PTKILN dan KEPMEN NO.260/2015, menyebabkan perlindungan TKI yang dilakukan pemerintah Indonesia dianggap kurang serius.

5.2 Saran

Peningkatan upaya perlindungan hukum terhadap TKI khususnya PLRT yang bekerja di luar negeri dapat dilakukan dengan upaya berikut:

- a. Penguatan perlindungan hukum melalui revisi/pembaharuan redaksional pengaturan tentang perlindungan TKI terutama terhadap kebijakan moratorium TKI yang terdapat pada PP PTKILN terlebih pasal 34 ayat (1)

agar lebih terinci, efektif dan tepat sasaran sehingga terciptanya kekuatan hukum yang bersifat saling terkait dari suatu peraturan perundang-undangan dengan dasar pemerintah memberlakukan kebijakan moratorium TKI.

- b. Pengembangan kapasitas dan kerjasama antar lembaga yang terkait dibidang ketenagakerjaan khususnya TKI PLRT seperti PPTKIS, BNP2TKI dan Kementrian bidang Tenaga kerja dan Transmigrasi serta masyarakat.
- c. Adanya bantuan hukum dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum TKI melalui kesepakatan dengan negara penerima TKI agar terciptanya keadilan dan tanpa adanya diskriminasi terhadap salah satu pihak.
- d. Memberikan informasi serta pelayanan dan pelatihan yang khusus kepada PLRT secara langsung saat sebelum dan sesudah mereka berangkat ke negara tujuan.

