

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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

Negara-negara yang ada di Asia Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah pengangguran yang sangat besar. Banyaknya pekerja yang kehilangan pekerjaannya ditambah dengan angkatan kerja baru yang belum mendapatkan pekerjaan karena terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin tinggi. Salah satu alternatif yang dapat ditempuh untuk mengurangi pengangguran, disaat peluang dan kesempatan kerja didalam negeri sangat terbatas, adalah migrasi melalui penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri.

Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

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

berbeda pula. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) oleh beberapa ahli.

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

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

Iman Soepomo memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut : “Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.

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

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

2. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat/berorganisasi, penyelesaian perselisihan industrial. Dalam undang-undang ketenagakerjaan ini tidak lagi ditemukan istilah buruh dan majikan, tapi telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkungnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

3. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

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

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

- 1) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturanperaturan yang

sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri diatur di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku ke III. Disamping bersifat perdata, juga bersifat publik (pidana), oleh karena :

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

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

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

Dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja (tenaga kerja laki-laki dan

tenaga kerja perempuan) untuk memperoleh pekerjaan, dan memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja. Pasal 108 undang-undang tersebut mewajibkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

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

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

B. Pihak-pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan

Dalam praktik sehari-hari ada beberapa kelompok yang terkait sehubungan dengan Ketenagakerjaan. Kelompok tersebut adalah Pekerja, Pengusaha, Organisasi Pekerja, dan Pemerintah.

1. Pekerja / buruh / karyawan

Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada penyebutan : buruh, karyawan atau pegawai. Terhadap peristilahan yang demikian, Darwin Prints menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama; yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 minimal berumur 15 tahun (Pasal 69).

2. Pengusaha/Majikan

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”.

Perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 25 tahun 1997 yang dicabut dan diganti dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha.

3. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.

Pengembangan serikat pekerja ke depan harus diubah kembali bentuk kesatuan menjadi bentuk federatif dan beberapa hal yang perlu mendapat penanganan dalam undang-undang serikat pekerja adalah :

1. Memberikan otonom yang seluas-luasnya kepada organisasi pekerja di tingkat Unit/Perusahaan untuk mengorganisasikan dirinya tanpa campur tangan pihak pengusaha maupun pemerintah dengan kata lain serikat pekerja harus tumbuh dari bawah (*battum up policy*);
2. Serikat pekerja di tingkat Unit/perusahaan ini perlu diperkuat untuk meningkatkan “*bergaining position*” pekerja, karena serikat pekerja tingkat unit/perusahaan selain sebagai subyek/ yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan pengusaha, juga sebagai Lembaga Bipartit;
3. Jika serikat pekerja di tingkat unit/perusahaan ingin menggabungkan diri dengan serikat pekerja dapat dilakukan melalui wadah federasi serikat pekerja, demikian pula halnya gabungan serikat pekerja dapat bergabung dalam Konfederasi pekerja;
4. Untuk membantu tercapainya hal-hal di atas, perlu pemberdayaan pekerja dan pengusaha. Pekerja perlu diberdayakan untuk meningkatkan keahlian/keterampilan dan penyadaraan tentang arti pentingnya serikat pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingan dalam rangka peningkatan kesejahteraannya. Pengusaha perlu diberdayakan agar memahami bahwa keberadaan organisasi pekerja adalah sebagai mitra kerja bukan sebagai lawan yang dapat menentang segala kebijaksanaannya.

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ini memuat beberapa prinsip dasar yakni :

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
3. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh

4. Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan Konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat (bukan didaftarkan).
6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh /pekerja.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

1. Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

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

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

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

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

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- 4) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- 6) Wajib mematuhi peraturan majikan;

7) Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

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

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

- 7) Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan (Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.01/Men/1983).
- 8) Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh;
- 9) Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubungan dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata;
- 10) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981);
- 11) Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 12) Minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981).
- 13) Memperhitungkan upah dengan :
 - (a) Denda, potongan dan ganti rugi.
 - (b) Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis.
 - (c) Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis (Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

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

1) Wajib menjaga agar di perusahaannya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ditetapkan dalam Pasal 4 Stb. 647 Tahun 1925.

2) Wajib memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang;

3) Wajib memberikan upah buruh:

(a) Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan:

- Untuk tiga bulan pertama dibayar 100%
- Untuk tiga bulan kedua dibayar 75%
- Untuk tiga bulan ketiga dibayar 50%
- Untuk tiga bulan keempat dibayar 25%

(b) Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal :

- Buruh sendiri kawin dibayar untuk selama dua hari.
- Menyunatkan anaknya dibayar untuk selama satu hari.
- Membabtiskan anaknya dibayar untuk selama satu hari.
- Mengawinkan anaknya dibayar untuk selama dua hari.
- Anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami/istri, orang tua/ mertua atau anak dibayar untuk selama dua hari.
- Istri melahirkan anak dibayar untuk selama satu hari (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

4) Wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan kewajiban negara tersebut buruh tidak mendapat upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah, tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

5) Wajib membayarkan kekurangan atas upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang menjalankan kewajiban negara, bilamana jumlah upah yang

diterimanya kurang dari upah yang biasa diterima tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (20) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

6) Wajib membayarkan upah kepada buruh yang tidak dapat bekerja karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, akan tetapi tidak melebihi tiga bulan (Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

7) Wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari (Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

8) Membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian (Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

9) Harus membayar seluruh jaminan upah pada tiap pembayaran (Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

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

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

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

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

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

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

14) Pengusaha wajib :

(a) Menjaga jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

(b) Merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja dengan organisasi buruh/buruh yang bersangkutan;

(c) Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin P4D/P4P;

(d) Memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh P4D/P4P di dalam izin;

(e) Memenuhi kewajiban selama izin belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding belum ada keputusan;

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

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

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

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

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

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

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

3. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

3.1. Perlindungan Norma Kerja

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja (Pasal 77 UU No. 33 Tahun 2003), mengasas, istirahat (cuti) (Pasal 79 UU No. 33 Tahun 2003), lembur dan waktu kerja malam hari bagi pekerja wanita.

3.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mengenai Keselamatan Kerja Pasal 86 (1) Undang – undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral kesusilaan;
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

3.3. Perlindungan Sosial Tenaga Kerja

Perlindungan social tenaga kerja sebagaimana ditentukan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu:

- Perlindungan upah (pasal 88 (1)), bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- Jaminan sosial tenaga kerja/kesejahteraan tenaga kerja (Pasal 99 s/d 101), terdiri dari:
 - Jaminan kecelakaan kerja

- □□□□□□□□□□ Jaminan kematian
- □□□□□□□□□□ Jaminan pemeliharaan kesehatan
- □□□□□□□□□□ Tabungan hari tua.
- □□□□□□□□□□ Perlindungan teknis tenaga kerja, meliputi system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

4. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha di Luar Negeri

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

4.1. Jaminan Perlindungan

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri Pemerintah berkewajiban : a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri, b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri, d) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan e) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan (Pasal 5 s/d 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

4.2. Hak dan Kewajiban TKI

Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh : a) pekerjaan dan bekerja di luar negeri, b) informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri, c) pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri, d) kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya, e) upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan, f) hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan di negara tujuan, g) jaminan perlindungan hukum sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan selama penempatan di luar negeri, h) jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal, dan i) naskah perjanjian kerja yang asli.

A. Sejarah Hubungan Diplomatik

Pada tahun 1947, komisi hukum internasional yang dibentuk oleh majelis umum PBB atas amanat pasal 13 piagam PBB yang berbunyi sebagai berikut.

“1. majelis umum akan mengadakan penyelidikan dan mengajukan usulan-usulan (recoomendations) dengan tujuan:

Memajukan kerjasama internasional di bidang politik, dan mendorong peningkatan dan pengembangan hukum internasional secara progresif dan pengodifikasiannya;

Memajukan kerjasama internasional di bidang ekonomi, sosial, kebudayaan, pendidikan, dan bidang-bidang kesehatan, dan membantu meningkatkan pemahaman atas hak-hak asasi manusia dan kebebasan dasar bagi semua umat manusia tanpa membeda-bedakan bangsa, ras, jenis kelamin, bahasa, ataupun agama.”

Konvensi Wina 1963 mengenai hubungan konsuler terdiri dari 79 pasal dan digolongkan dalam lima bab yaitu:

- Bab pertama (pasal 2-pasal 27) antara lain mengenai cara-cara dalam mengadakan hubungan konsuler, termasuk tugas-tugas konsul;
- Bab kedua (pasal 28-pasal 57) mengenai kekebalan dan keistimewaan yang diberikan bukan saja kepada perwakilan konsulernya, tetapi juga kepada para pejabat konsuler karier serta para anggota perwakilan konsuler lainnya;
- Bab ketiga (pasal 58-pasal 67) khusus menyangkut ketentuan-ketentuan mengenai lembaga konsul kehormatan, termasuk kantornya. Ketentuan-ketentuan dalam bab ketiga ini juga memuat tentang kekebalan dan keistimewaan yang diberikan kepada konsul kehormatan dan kantornya;
- Bab keempat (pasal 68-73) berisikan ketentuan-ketentuan umum, antara lain mengenai pelaksanaan tugas-tugas konsuler oleh perwakilan diplomatik, hubungan konvensi ini dengan persetujuan internasional lainnya, dan lain sebagainya;
- Bab kelima mengenai ketentuan-ketentuan final, seperti penandatanganan, ratifikasi, akses, mulai berlakunya, dan sebagainya.

B. Pengertian Diplomat, Diplomasi dan Hubungan Diplomatik

Definisi diplomat yaitu sebagai orang yang melakukan diplomasi. Kata diplomat berasal dari bahasa Yunani yaitu “diploma” yang artinya adalah “*a letter folded double*” atau surat yang dilipat ganda, kemudian diterjemahkan sebagai utusan negara yang mengemban tugas ganda. Sehingga dalam kaitannya dengan

hubungan antar negara, diplomat dapat dikatakan sebagai duta negara atau utusan negara yang ditugaskan ke negara lain sebagai representatif atau merepresentasikan negara yang telah mengutusinya. Maka dalam menjalankan fungsinya, seorang diplomat harus bekerja sesuai dengan aturan diplomatik yang telah berkembang di kalangan negara-negara dunia.

Keterkaitan Hubungan Internasional Dan Hubungan Diplomatik

Sebenarnya keterkaitan antara hubungan internasional dan hubungan diplomatik sangatlah jelas. Yaitu hubungan diplomatik sebagai salah satu cara yang dipergunakan dalam menjalin hubungan internasional, yang secara khususnya menggunakan pendekatan diplomasi atau negosiasi. Dalam rangka mengembangkan hubungan dengan negara-negara lain secara formal, adanya hubungan diplomatik merupakan kenyataan.

C. Hubungan Diplomatik Secara Umum

1. Konvensi Yang Mengatur Hubungan Diplomatik

Konvensi yang mengatur hubungan diplomatik adalah konvensi Wina yang diadakan pada tanggal 18 April 1961 di Wina, Austria. Ada dua optional protokol yang menyertai konvensi tersebut, yaitu optional protokol mengenai perolehan kewarganegaraan dan optional protokol mengenai penyelesaian memaksa atas perselisihan. Di Indonesia konvensi ini beserta protokol opsional mengenai kewarganegaraan diratifikasi melalui undang-undang no 1 tahun 1982. Sedangkan protokol tambahan mengenai penyelesaian memaksa atas perselisihan tidak diratifikasai oleh Indonesia.

2. Tugas Dan Fungsi Perwakilan Diplomatik

Fungsi perwakilan diplomatik pada dasarnya hanya berhubungan dengan persoalan politik, tetapi pada saat ini sulit bagi kita untuk memisahkan antara politik dengan aspek kehidupan ekonomi, sosial dan budaya. Oleh karena itulah fungsi perwakilan diplomatik lama kelamaan juga berubah, bukan hanya menyelenggarakan hubungan politik saja, tetapi sudah jauh masuk ke bidang perdagangan, keuangan, perindustrian dan lain sebagainya, yang sebenarnya merupakan wewenang konsuler.

Berikut ini beberapa fungsi perwakilan diplomatik, seperti yang tercantum dalam Konvensi Wina 1961.

a. Sebagai Perwakilan Negara

Pasal 3 (1a) menyebutkan bahwa fungsi perwakilan diplomatik sebagai perwakilan negaranya di negara penerima. Secara resmi mereka dapat bertindak sebagai wakil negara dan sebagai jalur resmi antar pemerintah negara pengirim dengan pemerintah negara penerima.

b. Negosiasi Dengan Pemerintah Negara Penerima

Meskipun perundingan yang sebenarnya dalam suatu perjanjian itu mungkin ditangani oleh misi khusus, terutama yang banyak mengetahui tentang pokok persoalan yang hendak diperjanjikan, tetapi jauh sebelumnya persiapan perencanaan harus disusun dengan baik, dan hal ini merupakan tugas agen diplomatik. Semua kegiatan untuk mensukseskan atau membatalkan perundingan yang akan dijadikan perjanjian merupakan tugas rutin agen diplomatik.

c. Mengajukan Protes

Apabila pemerintah negara penerimanya merasa tidak puas terhadap sikap atau tindakan negara lain yang menyangkut hubungan internasional. maka perasaan ini dapat disalurkan melalui protes dan ini dapat disampaikan melalui agen diplomatiknya.

d. Melakukan Interpretasi dan Usaha Untuk Memperoleh Dukungan Terhadap Pandangan Pemerintahnya

f. Meningkatkan Hubungan Persahabatan

Fungsi lain perwakilan diplomatik adalah meningkatkan hubungan persahabatan antara negaranya dengan negara dimana dia ditempatkan. Sampai sekarang fungsi tersebut masih dianggap sangat penting dan memegang peranan dalam hubungan internasional. Untuk menjalin hubungan persahabatan atau bahkan meningkatkannya, perwakilan diplomatik harus banyak mengetahui dan memahami kondisi ekonomi, kebudayaan, dan ilmu pengetahuan bangsa lain. Dengan mengetahui keadaan, perasaan dan cita-cita mereka, kemungkinan besar

untuk menghindari perselisihan ataupun peperangan dapat diwujudkan, dan hal ini merupakan tugas agen diplomatik.

g. Mengetahui Secara Pasti dan Sah Kondisi dan Perkembangan di Negara Penerima dan Memberikan Laporan

3. Kekebalan Perwakilan Diplomatik

Dalam Konvensi Wina 1961 ada beberapa pasal yang mengatur tentang kekebalan perwakilan diplomatik. Kekebalan yang dimaksud adalah:

a. Kekebalan Mengenai Diri Pribadi

b. Kekebalan Keluarga Seorang Wakil Diplomatik

Kekebalan-kekebalan dan hak-hak istimewa yang diberikan pada seorang wakil diplomatik tidaklah terbatas pada diri pribadi saja melainkan juga anggota-anggota keluarganya turut pula menikmati kekebalan dan hak-hak istimewa tersebut. Ketentuan mengenai kekebalan keluarga dari wakil diplomatik diatur dalam pasal 37 ayat 1 Konvensi Wina 1961 yang menyatakan “ *The members of family of a diplomatic agent forming part of his household shall, if they are not nationals of the receiving state, enjoy the privileges and immunities specified in articles 29 to 36* “. Yang artinya anggota keluarga dari seorang wakil diplomatik yang merupakan bagian dari rumah tangganya, yang bukan berwarganegara penerima akan menikmati hak-hak istimewa dan kekebalan sebagaimana diatur dalam pasal 29 sampai 36.

c. Kekebalan Dari Yurisdiksi Kriminal Dan Yurisdiksi Sipil Negara Penerima

Kebiasaan Internasional telah memberikan hak kekebalan diplomatik dari semua pangkat di negara, dimana ia ditempatkan, terhadap yurisdiksi sipil dan kriminal negara penerima tersebut.

Konvensi Wina 1961 di dalam pasal 38 membatasi pemberian hak kekebalan ini, hanya rangka pelaksanaan kedinasannya dalam diplomatik. Ketentuan ini dapat kita katakan bahwa seorang pejabat diplomatik dalam melaksanakan tugas fungsinya wakil negara, hanyalah tunduk pada pengadilan negara penerima. Kekebalan tersebut adalah :

1) Kekebalan dari yurisdiksi kriminal

Kekebalan terhadap tuntutan pengadilan kriminal yang dapat dinikmati oleh pejabat diplomatik ditentukan di dalam pasal 31 ayat 1 Konvensi Wina 1961 yang berbunyi “*A Diplomatic agent shall enjoy immunity from criminal jurisdiction of the receiving state*”, yang berarti alat-alat dari suatu negara tidak boleh menangkap, menuntut ataupun mengadili seorang wakil diplomatik asing di dalam sesuatu perkara kejahatan. Ini tidak berarti bahwa seorang wakil diplomatik tidak harus menghormati serta menghargai hukum pidana setempat. Pada kenyataannya seorang wakil diplomat haruslah menghormati undang-undang dan peraturan dari negara penerima. Dalam Konvensi Wina 1961 memang ditentukan bahwa pejabat diplomatik yang menikmati hak kekebalan harus tidak boleh mencampuri urusan dalam negeri dari negara penerima. Pasal 41 ayat 1 Konvensi Wina 1961 menentukan “*Without prejudice to their privileges and immunities, it is the duty of all persons enjoying such privileges and immunities to respect the laws and regulation of the receiving state. They atau have a duty not to interfere in the internal affairs of that state*”.

2) Kekebalan dari yurisdiksi sipil

Ketentuan yang mengatur adanya hak kekebalan seorang wakil diplomatik dari yurisdiksi sipil terdapat dalam pasal 31 ayat 1 Konvensi Wina 1961 yang berbunyi “*He shall atau enjoy immunity from its civil and administrative jurisdiction*”.

d. Kekebalan Dari Kewajiban Untuk Menjadi Saksi

Dalam pasal 31 ayat 2 Konvensi Wina 1961 terdapat suatu ketentuan yang berbunyi sebagai berikut “*a diplomatic agent is not obliged to give evidance as a witness*“. Maka seorang wakil diplomatik tidak boleh diwajibkan untuk menjadi saksi di muka pengadilan negara setempat, baik yang menyangkut perkara perdata maupun menyangkut perkara pidana.

Ajaran teori *extraterritorial* menyebutkan bahwa tempat kediaman dan tempat kerja atau gedung perwakilan adalah merupakan wilayah yang dianggap berada di luar negara pengirim, sehingga berlaku hukum dari negara pengirim, dengan demikian tempat kediaman dan tempat kcrja kepala perwakilan tidak dapat

diganggu gugat atau *inviolable* karena merupakan bagian dari pada daerah teritorial negara pengirim.

Disamping itu, kantor perwakilan asing menurut pasal 22 ayat 1 tidak dapat dimasuki oleh siapa pun badan-badan atau alat-alat kekuasaan negara penerima, kecuali dengan persetujuan kepala perwakilan.

f. Kekebalan Korespondensi

Kekebalan korespondansi adalah kekebalan dari pihak perwakilan asing sesuatu negara yaitu pejabat diplomatiknya untuk mengadakan komunikasi dengan bebas guna kepentingan tujuan-tujuan resmi atau *official purposes* dari perwakilan asing tersebut, tanpa mendapat halangan yang berupa tindakan pemeriksaan atau tindakan penggeledahan yang dilakukan oleh negara-negara lainnya.

Permasalahan TKI di Luar Negeri

Permasalahan-permasalahan yang terjadi menyangkut pengiriman TKI keluar negeri terutama tentang ketidaksesuaian antara yang diperjanjikan dengan kenyataan, serta adanya kesewenangan pihak majikan dalam memperkerjakan TKI. Selain itu sering terjadi penangkapan dan penghukuman TKI yang dikarenakan ketidaklengkapan dokumen kerja (TKI ilegal). Hal-hal ini menimbulkan ketegangan antara pihak pemerintah dengan negara-negara tujuan TKI tersebut dan apabila didiamkan akan menimbulkan terganggunya hubungan bilateral kedua negara.

Menurut data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (KEMNAKERTRANS), pada tahun 2008 jumlah TKI yang bermasalah antara lain :

Tenaga kerja Indonesia yang bermasalah sebagian besar dikarenakan para Tenaga Kerja Indonesia tersebut tidak memiliki dokumen secara lengkap dan banyak juga dari para tenaga kerja Indonesia yang menggunakan dokumen palsu. Hal-hal tersebut merupakan sebab-sebab munculnya berbagai kasus yang terjadi belakangan ini seperti pelanggaran HAM (Hak Asasi Manusia), penyiksaan terhadap TKI dan juga perdagangan manusia. Dengan dokumen yang tidak lengkap

ataupun dokumen palsu para Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri tidak mempunyai perlindungan hukum dikarenakan status mereka pun adalah sebagai Tenaga Kerja Indonesia ilegal.

B. Aspek Perlindungan Hukum dan Hak-Hak TKI di Luar Negeri

1. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Menyangkut aspek perlindungan dan pemberdayaan TKI, kebijakan peningkatan perlindungan TKI yang dikembangkan oleh pemerintah adalah perlindungan, bersifat menyeluruh sejak tahap prapenempatan, selama masa kerja TKI, sampai dengan sudah penempatan. Jenis perlindungan TKI mencakup:

1. Perlindungan preventif-antisipatif, berupa pencegahan kemungkinan terjadinya masalah yang menimpa TKI atau calon TKI seperti pembenahan mekanisme PTKLN, pembuatan regulasi, sosialisasi program, penggunaan, penetapan standar kualifikasi TKI/PJTKI, pengawasan terhadap regulasi, serta pemberdayaan calon TKI.
2. Perlindungan kuratif/represif, berupa penindakan terhadap pelanggaran ketentuan PTKLN.
3. Perlindungan fasilitatif dan rehabilitative, berupa bantuan penyelesaian terhadap dipenuhinya hak-hak TKI, serta pemulihan harkat (fisik dan psikis) TKI.
4. Perlindungan promotif, berupa peningkatan potensi TKI dan daya guna hasil kerja TKI (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia).

Berdasarkan perlindungan hukum terhadap TKI baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan sebagaimana diuraikan di atas, berdasarkan analisis merupakan bentuk perlindungan hukum dari aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

2. Aspek Perlindungan Hukum Administrasi

Aspek perlindungan hukum administrasi disini adalah meliputi pembinaan administratif, pengawasan administratif dan sanksi administratif. Pembinaan

Administratif diatur dalam Pasal 86 s/d Pasal 91, sedangkan Pengawasan Administratif diatur dalam Pasal 92 dan 93 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 yaitu :

Pasal 86 :

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri.
- (2) Dalam melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat mengikutsertakan pelaksana penempatan TKI swasta, organisasi dan/atau masyarakat.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 87 :

Pembinaan oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86, dilakukan dalam bidang: informasi; sumber daya manusia dan perlindungan TKI.

Pasal 88

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf a, dilakukan dengan :

- a. membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat;
- b. memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan TKI di luar negeri termasuk risiko bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan TKI di luar negeri.

Pasal 89

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf b, dilakukan dengan :

- a. meningkatkan kualitas keahlian dan/atau keterampilan kerja calon TKI/TKI yang akan ditempatkan di luar negeri termasuk kualitas kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing;
- b. membentuk dan mengembangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan.

Pasal 90

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf c, dilakukan dengan :

- a. memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan;
- b. memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan Pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;
- c. menyusun dan mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 91 :

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri;
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

Pasal 92 :

- (1) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
- (2) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- (3) Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 93

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib melaporkan hasil pelaksanaan

pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya kepada Menteri.

(2) Ketentuan mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Dalam hal Calon TKI dibatalkan keberangkatannya atau mengundurkan diri tanpa alasan yang sah. Calon TKI yang bersangkutan dikenakan sanksi pengembalian seluruh biaya yang telah dikeluarkan oleh PJTKI sesuai dengan perjanjian penempatan TKI.

Berdasarkan uraian mengenai aspek hukum administrasi terhadap TKI di luar negeri, lebih ditujukan kepada PJTKI dan TKI itu sendiri. Jenis sanksi administrasi tersebut merupakan :

- 1) paksaan pemerintahan atau tindakan paksa;
- 2) Penutupan tempat usaha;
- 3) Penghentian kegiatan usaha;
- 4) Pencabutan izin melalui proses teguran, paksaan pemerintahan, penutupan.

3. Aspek Perlindungan Hukum Pidana

Aspek hukum pidana dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, diatur dalam Bab XIII Pasal 102 s/d 104.

Pasal 102 :

(1) 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.

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

Pasal 103 :

(1) 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).

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

Pasal 104

(1) 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.

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

C. Peran Diplomatik dalam Perlindungan TKI

Dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap upaya memberi perlindungan dan pemahaman tentang hak-hak sebagai pekerja kepada TKI yang akan bekerja di luar negeri, maka pemerintah berkewajiban melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Menjamin terpenuhinya hak-hak TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;

4. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan;
5. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum penerangkatan, penempatan hingga purna penempatan.

Secara khusus di Negara-negara ASEAN, terdapat pengaturan perlindungan pekerja migran, sebagai berikut:

1. Perlindungan Pekerja Migran menurut ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant workers

Deklarasi ASEAN tentang perlindungan dan peningkatan Hak-hak Buruh Migran merupakan sebuah produk hukum kerjasama negara-negara anggota ASEAN merupakan upaya ASEAN untuk menindaklanjuti VAP yang juga mempunyai target instrumen hukum ASEAN di bidang perlindungan pekerja migran, Deklarasi berisi prinsip-prinsip kewajiban Receiving dan sending States. Deklarasi juga berisi komitmen ASEAN untuk memajukan perlindungan hak-hak pekerja migran dan pembentukan instrumen hukum ASEAN di bidang ini.

Deklarasi ini sama-sama memberikan keuntungan tidak saja kepada para pekerja migran tetapi juga kepada negara-negara anggota ASEAN sehingga dengan demikian ekonomi dapat berjalan dengan lancar. Namun, bagi negara penerima perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang terbuka bagi pekerja migran dan jika perlu menetapkan jumlah kuota pekada. Selama ini ketentuan bagi pekerja migran terkesan arbitrary dan tergantung pada pemerintah yang berkuasa saat itu.

RIWAYAT PENULIS



Penulis dilahirkan dikota Medan, pada tanggal 15 Agustus 1988 Merupakan Putri keempat dari H. Nazaruddin dan Hj. Risnawaty. Penulis menimba ilmu di SD Angkasa Medan, SMP Bhayangkari Medan, SMA Harapan Medan setelah menyelesaikan pendidikan SMA penulis kemudian melanjutkan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.

ayunika71@yahoo.co.id