

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA DI HONG KONG

- Rizky Akbar Prabowo -
080200339

Abstract

Indonesian Labor or commonly called by workers is one of the biggest source of foreign exchange in Indonesia. In Asia, Indonesia is one of the largest countries in terms of contributing labor to other countries. In the placement until the deportations, should be existence of a rule of law that protects rather than the interests of the workers either own or of the recipient country. Legal norms that can be a rule in this case the norms of labor law and international law.

The method used in this paper is a research library, which is by collecting materials from books, journals, internet, print media, international legal instruments and the results of other scientific papers are closely related to the intent and purpose of the preparation of this paper.

Keywords : Indonesian Labor, Labor law, International law

PENDAHULUAN

Aktivitas migrasi merupakan bentuk aktivitas ekonomi produktif yang dilakukan oleh individu atau kelompok penduduk sebagai konsekuensi terjadinya ketimpangan dua wilayah yang berbeda. Secara teoritis dalam banyak hal kasus migrasi, baik migrasi internal maupun internasional arus migrasi selalu terjadi dari daerah yang kondisinya lebih buruk ke daerah yang kondisinya lebih baik. Asumsinya adalah bahwa daerah asal merupakan wilayah marginal yang kurang mampu mengimbangi *demand* penduduknya, baik secara ekonomi maupun sosial. Oleh karena itu, untuk memenuhi *demand* tersebut, banyak penduduk melakukan aktivitas migrasi untuk tujuan-tujuan yang lebih produktif. Namun demikian, patut dicatat bahwa aliran migrasi yang terjadi tersebut tidak hanya memberikan pengaruh positif, tetapi juga meninggalkan efek negatif. Hilangnya sebagian besar penduduk produktif misalnya, merupakan salah satu eksek yang dihasilkan dari aktivitas tersebut yang pada gilirannya dapat berpengaruh secara makro terutama dalam proses pembangunan daerah.

Aktivitas migrasi internal maupun internasional paling sedikit ditentukan oleh tiga faktor. Pertama, faktor politik yang meliputi birokrasi dan berbagai prosedur yang dilalui migran. Kedua, aspek ekonomi yang meliputi biaya migrasi dan upah kerja. Dan ketiga, aspek aksesibilitas termasuk aksesibilitas transportasi dan jarak migrasi. Diantara ketiga aspek tersebut, aspek ekonomi merupakan aspek

yang paling menonjol pengaruhnya terhadap besarnya volume migrasi keluar. Tekanan ekonomi di daerah asal menyebabkan migran mencari solusi alternatif untuk tetap survive. Melakukan mobilitas ke luar daerah-daerah yang relatif lebih baik secara ekonomi pada gilirannya menjadi alternatif paling rasional.¹

GAMBARAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI HONG KONG

Migrasi tenaga kerja Indonesia adalah konsekuensi logis dari proses globalisasi. Intensitas interaksi ekonomi global telah membawa implikasi penting bagi integrasi ekonomi, sejalan dengan semakin pudarnya sekat teritori negara. Dalam konteks ini kebijakan pasar kerja dalam satu negara menjadi perhatian bagi negara-negara lain. Satu kebijakan dapat menghasilkan arus migrasi secara besar-besaran ke negara lain yang juga menyebabkan penurunan tingkat upah di negara penerima tersebut. Oleh karena itu, pasar kerja memiliki pengaruh yang amat besar terhadap perdagangan arus modal dan mobilitas kerja.²

Disamping kesibukan dalam kegiatan pasar kerja dalam kaitannya disini yaitu migrasi tenaga kerja Indonesia di Hong Kong, penulis menemukan beberapa permasalahan yang dialami oleh para TKI di Hong Kong yang sangat kurang

¹ Abdul Haris, *Gelombang Migrasi dan Jaringan Perdagangan Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005, hal. 104-105.

² Ananta & Chotib, *Dalam Tukiran*, et. Al, 2002, hal. 86

dibahas pada media massa. Sangat sedikit media massa memperhatikan permasalahan TKI ini di Hong Kong. Sebab, masyarakat selama ini memandang bahwa TKI yang berada di Hong Kong lebih sejahtera daripada yang ada di Negara Timur lainnya, seperti Malaysia dan Arab Saudi. Pemerintah dan badan pelayanan publik lainnya juga lebih fokus kepada kondisi para TKI di Malaysia daripada di Hong Kong. Menurut data yang diperoleh melalui media massa, ada beberapa permasalahan yang dialami TKI di Hong Kong, yaitu diantaranya:³

1. Banyak para TKW (Tenaga Kerja Wanita) yang juga di hamili oleh para majikannya. Pathfinders Kylie Uebergang, salah satu konsultasi dan advokasi para TKI ataupun Tenaga Kerja Luar Negeri lainnya yang bekerja di Hong Kong mengatakan bahwa, dari 120 migran hamil yang meminta bantuan konsultasi dan advokasi ke Pathfinders selama 15 bulan terakhir, sebanyak delapan puluh persen diantaranya adalah BMI (Buruh Migran Indonesia) atau yang sering kita kenal dengan TKI.⁴
2. Kabar terbaru yang didapat menyatakan bahwa TKI yang berada di Hong Kong mendapatkan suatu masalah yang mereka alami yang justru datang bukan dari majikan, agen, atau pemerintah Hong Kong, namun datang dari kantor perwakilan R.I. sendiri yang merupakan perwakilan

³ "Permasalahan TKI di Hong Kong", diakses tanggal 11 Maret 2012 www.republika.co.id

⁴ "Ratusan TKI Indonesia Di Hong Kong Hamil", diakses tanggal 21 November 2012 <http://news.liputan6.com/read/272170/ratusan-tki-indonesia-di-hongkong-hamil>

resmi pemerintah dibawah kementerian luar negeri yaitu Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Hong Kong, dimana KJRI melarang TKI untuk melakukan Kontrak Mandiri dengan majikan dan harus melalui agen, padahal di dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 pasal 59 dan pasal 60 jelas memperbolehkan dilakukannya Kontrak Mandiri antara TKI dengan majikan yang ingin memperpanjang kontrak dengan persetujuan perwakilan R.I di luar negeri.⁵

Ternyata, ditengah gempita istilah yang sering dikumandangkan oleh para birokrat yaitu Pahlawan Devisa, dengan segala keberhasilannya, kenyataan dilapangan berbicara lain. Masih banyak kisah memilukan, memiriskan hati, dan acapkali tampak sebagai gelombang badai beraroma ketidakadilan, kezaliman, dan kekejian tiada terperi.

Dilema yang demikian harus dicarikan solusinya. Selama ini, pemerintah Indonesia hanya mampu memberikan solusi dengan melakukan suatu mediasi atau konsultasi terhadap pemerintah Hong Kong yang berkenaan dengan permasalahan yang timbul didalam TKI yang bekerja di Hong Kong tersebut. Ada beberapa lembaga atau shelter yang dapat membantu mencari solusi dalam menyelesaikan

⁵ "Kontrak Mandiri Dilarang, ada apa dengan KJRI Hong Kong", diakses tanggal 10 September 2012 <http://hukum.kompasiana.com/2012/03/20/kontrak-mandiri-dilarang-ada-apa-dengan-kjri-hongkong/>

permasalahan yang dialami oleh para TKI, yaitu diantaranya ada Lembaga Konsultasi dan Advokasi Pathfinders Kylie Uebergang, kemudian ada tujuh shelter yang pembinaan dan pendampingannya dilakukan oleh Dompok Dhuafa Hong Kong dalam hal mencari solusi kasus mereka, terutama terkait dalam financial, yaitu Shelter Al-Istiqomah, Shelter Christian Action, Shelter FKMPU, Shelter Islamic Union, Shelter Jordan, Shelter Kotkiho, Shelter Iqro, dan Shelter Berkah dikawasan Haven Street. Lembaga dan shelter yang telah dijelaskan tadi merupakan sebagian kecil perlindungan bagi TKI yang membantu Pemerintah selama ini dalam melindungi dan memonitori keberadaan para TKI di Hong Kong.

Namun, keseluruhan lembaga dan shelter yang memberikan upaya untuk memperjuangkan hak para TKI di Hong Kong masuk kedalam suatu wadah yang disebut *Indonesian Group-Hong Kong (IG-HK)*. Pegiat IG-HK melakukan advokasi terhadap hak-hak TKI yang dilanggar oleh agen dan majikan. Pengorganisasian yang dilakukan semakin besar dari tahun ke tahun. Sehingga diputuskan untuk membentuk serikat buruh. Keputusan mengubah IG-HK menjadi sebuah serikat buruh dilakukan pada Oktober 1999, dengan mendaftarkan *Indonesian Migrant Workers Union (IMWU)* pada *Register of Trade Union*. Anggota IMWU adalah para TKI yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga asal Indonesia di Hong Kong.

Keberadaan IMWU terus berkembang hingga memiliki 2000 orang anggota. Pada tahun 2001, IMWU menjadi salah satu pelopor pembentukan Koalisi Organisasi Tenaga Kerja Indonesia di Hong Kong (KOTKIHO). Koalisi tersebut mawadahi kebutuhan persatuan diantara organisasi buruh migran untuk menegakkan hak-hak para TKI. IMWU juga mengambil inisiatif dalam penyatuan organisasi buruh migran di Hong Kong dengan melibatkan diri didalam *Coalition for Migrant's Right's* (CMR). Pada tingkat regional Asia, IMWU juga tergabung didalam *Asian Domestic Worker's Alliance* (ADWA) dan aktif dalam *Organizing Committee Federation of Asian Domestic Worker's Union* di Hong Kong, bersama dengan serikat pekerja rumah tangga Hong Kong, Nepal, Filipina, dan Thailand.

IMWU juga menjadi salah satu anggota HKCTU (*Hong Kong Confederation of Trade Union*) dan FADWU (*Federation of Asian Domestic Worker's Union*). Terkait dengan maraknya praktek buruk agen penyedia tenaga kerja, majikan, dan PPTKIS, maka pada Oktober 2009 IMWU berinisiatif membentuk sebuah aliansi, yaitu Aliansi *Blacklist* Agen, Majikan, dan PJTKI pelanggar hukum yang beranggotakan 22 organisasi. Pada tanggal 23 Januari

2011, aliansi ini dilegalisasikan dan diubah namanya menjadi LiPMI (Liga Pekerja Migran Indonesia) yang saat ini beranggotakan 18 organisasi.⁶

Perkembangan perlindungan hukum terhadap para TKI di Hong Kong saat ini cukup baik. Dan masih ada sinkronisasi antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Hong Kong.

Jika mencermati kasus kekerasan yang menimpa para TKI, maka pemerintah tidak sekedar berorientasi pada profit melalui devisa para buruh TKI itu. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi memaksimalkan regulasi yang sudah ada. Pola komunikasi dengan para perusahaan penyalur tenaga kerja (PJTKI) perlu diintensifkan. Begitu juga pengawasan terhadap PJTKI yang ilegal perlu dimaksimalkan.⁷

Kelemahannya disini adalah kurangnya pengetahuan para media massa atau pemerintah ataupun badan publik lainnya yang memperhatikan kondisi para TKI di Hong Kong yang biasanya mereka hanya mengetahui bahwa kondisi TKI di Hong Kong sangat baik daripada dinegara-negara lainnya. Memang benar, namun banyak juga para TKI yang merasa menderita dan belum mendapatkan sedikit perlindungan hukum baik dari pemerintah Indonesia, pemerintah Hong

⁶ "Informasi Negara Tujuan TKI Hong Kong", diakses tanggal 15 September 2012
<http://buruhmigran.or.id/en/2011/05/15/informasi-negara-tujuan-tki-hongkong>

⁷ Abdus Salam, Absennya Negara Dalam Melindungi TKI, Nganjuk, 2 Agustus 2011

Kong, LSM, maupun badan publik lainnya yang tidak teridentifikasi informasinya oleh media massa atau pemerintah. Dan juga disini perlu adanya kerjasama antara pemerintah perwakilan R.I yang diwakili oleh KJRI Hong Kong dengan para media massa untuk menyebarkan informasi tentang TKI di Hong Kong secara transparan kepada seluruh masyarakat Indonesia.

PERMASALAHAN

Beberapa masalah yang dibahas dalam artikel ini meliputi:

1. Bagaimanakah pengaturan hukum internasional terhadap tenaga kerja asing?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum yang diberikan Pemerintah Indonesia terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Hong Kong?
3. Bagaimanakah penyelesaian hukum terhadap permasalahan yang dialami Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Hong Kong?

Mengacu kepada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 bahwa:

“Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan buruh migran di luar negeri.”⁸

Posisi pelayanan publik sejatinya dihuni oleh pemerintah, yang mana kemudian bertugas mengakomodir, merumuskan, dan mendistribusikan pelayanan atas warga atau publik yang dinaungi, dalam hal ini terutama bagi TKI. Nyatanya, banyak pelayanan publik justru lebih mengandalkan kewenangan serta bisnis, sehingga proses migrasi (mulai dari perekrutan, penempatan, hingga kepulangan

⁸ Syam Sariffudin Romadhon, Suka Duka Pahlawan Devisa Negara, Yogyakarta, hal. 11-12

dari luar negeri) menjadi penuh masalah. Realita ini menunjukkan bahwa sistem yang dibangun oleh pemerintah melalui berbagai instansi terkait tidak berjalan optimal. Artinya, disatu sisi mereka ahli dalam merancang peraturan, akan tetapi dilain sisi tidak ada ketegasan untuk memisahkan kepentingan bisnis pada wilayah layanan public penempatan maupun perlindungan terhadap TKI. Kondisi tersebut diperparah dengan minimnya koordinasi antar instansi atau lembaga terkait yang terlibat dalam proses penempatan TKI.

Adanya aspek bisnis dalam pelayanan publik secara otomatis akan memunculkan ketidakjelasan mengenai besaran biaya penempatan TKI diluar negeri. Karena berada posisi yang membutuhkan pelayanan, sehingga TKI mau tidak mau harus menyetujui segala sesuatu yang telah ditetapkan. Akhirnya, keadilan bagi para TKI menjadi kabur lantaran semakin sedikit bentuk pelayanan yang berpihak kepada mereka.

Kurangnya koordinasi antar instansi atau lembaga terkait pun memiliki efek yang serupa. Bukannya mengatasi, berbagai layanan publik yang berjalan sendidi-sendiri malah menambah kesusahan TKI dalam menyelesaikan urusannya. Belum juga mendapat kerja, sudah dibingungkan dengan perbedaan-perbedaan tata kelolah instansi dan lembaga pelayanan publik. Hasilnya, para calon TKI menjadi terkatung-katung tidak jelas.

Berangkat dari berbagai permasalahan dalam diri layanan publik, sudah menjadi sebuah keharusan bagi pemerintah untuk bersungguh-sungguh dalam memperbaiki pelayanan publik penempatan TKI. Dengan memperketat pengawasan dan menjalankan sepenuhnya proses penegakan hukum, monopoli bisnis jasa ataupun makelar penempatan pekerja di luar negeri akan dapat teratasi. Selanjutnya, melalui ketiadaan bisnis menguntungkan pada mekanisme

penempatan TKI, pemerintah akan lebih mudah dalam menyusun tata kelola penempatan TKI tanpa harus ada pihak-pihak yang dirugikan.

Bentuk perlindungan terhadap TKI pada dasarnya terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu pada tahap pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Ketiganya sama-sama vital mengingat memiliki pengaruh besar terhadap peruntungan TKI. Namun yang menjadi masalah adalah kenyataan di lapangan ternyata menunjukkan masih terdapat permasalahan-permasalahan pada kesemua tahap perlindungan tersebut.

a. Pra Penempatan

Permasalahan yang timbul seperti pemalsuan identitas, pemalsuan dokumen keberangkatan, bahkan hingga proses pemeriksaan kesehatan dan pembekalan atau pelatihan yang tidak cukup diberikan kepada calon TKI.

b. Masa Penempatan

Selama ini TKI nyaris hanya mampu mengisi bagian pasar tenaga kerja rendah (*unskilled*) dan mayoritas di sektor informal. Alhasil, berbagai kasus penganiayaan oleh majikan, gaji tidak dibayar, bekerja melebihi jam kerja, pembatasan komunikasi dengan keluarga yang ditinggalkan, pembatasan beribadah, paspor ditahan, pelecehan seksual sampai kasus pembunuhan pun terjadi.

c. Purna Penempatan

Pada saat TKI kembali ke tanah air, masalah yang terkadang tak bisa dihindari adalah masalah penipuan, pengangguran, disharmonisasi keluarga, pulang dalam keadaan sakit, maupun hamil dan menderita kecacatan.

Mengingat bahwa jumlah TKI yang tidak sedikit, maka sewajarnya perlindungan terhadap calon TKI harus ditingkatkan, bukan seperti sekarang yang terkesan justru semakin diabaikan nasibnya. Tanpa perlu bersusah payah

mencarikan bukti, tentu kita semua telah mengetahui. Sebab apabila ada sedikit saja masalah berkaitan dengan TKI, berita itu akan segera dikupas oleh berbagai media di Tanah Air. Itulah salah satu jalan media massa dalam menunjukkan kepedulian juga perhatian mereka pada TKI, yakni melalui semacam kritik berupa berita kepada pemerintah agar segera bertindak. Tindakan media massa tersebut sebenarnya patut juga diberi apresiasi karena bagaimanapun TKI adalah bagian dari bangsa Indonesia. Sedangkan Indonesia sendiri memiliki asas persamaan derajat serta prinsip mengakui dan menjunjung tinggi hak-kewajiban seluruh masyarakatnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan yang bersifat kualitatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang mengacu, menggunakan, serta mengolah data sekunder.

Metode penelitian yuridis normatif ini juga dikenal sebagai penelitian doctrinal yakni meneliti dan menganalisis keseluruhan norma-norma hukum yang bersumber pada hukum tertulis maupun bersumber pada putusan-putusan pengadilan saja, dimana penelitian ini hanya mengacu pada perangkat hukum tertulis, antara lain: konvensi internasional dan juga peraturan perundang-undangan nasional (Indonesia). Sedangkan pendekatan yang bersifat kualitatif artinya pendekatan yang tidak mementingkan kuantitas datanya, tetapi lebih mementingkan kedalaman datanya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada saat ini yang menjadi permasalahan besar yang dialami TKI yang bekerja di Hong Kong adalah penundaan pembayaran gaji dari majikan dan pembayaran gaji yang jumlahnya tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Dalam hal ini, seharusnya pemerintah memperhatikan hak-hak dari TKI. Namun, seperti yang dilansir dari suatu media yang menyatakan bahwa, Pemerintah Indonesia melakukan peningkatan dalam penempatan dan perlindungan TKI di Hong Kong, yang diwakili oleh Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan mengeluarkan suatu keputusan yaitu Keputusan Menakertrans Nomor 98 Tahun 2012 tentang Komponen dan Besaran Biaya Penempatan Calon TKI Sektor Domestik ke Hong Kong.⁹

Berdasarkan berita yang dimuat oleh media massa yang dikutip, dapat dianalisis bahwa proses yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam menangani permasalahan TKI yang ada saat ini adalah masih dalam koridor mediasi terhadap pemerintah Hong Kong. Namun, pemerintah Indonesia tampaknya masih kurang serius dalam memberikan payung hukum terhadap para TKI yang ada di Hong Kong. Peraturan yang dibuat oleh pemerintah Hong Kong tersebut kurang diperhatikan oleh pemerintah Indonesia maksud dan tujuannya terhadap TKI yang bekerja di Hong Kong. Namun, dengan dikeluarkannya Keputusan Menakertrans Nomor 98 tahun 2012, sedikit memberikan pengaruh terhadap payung hukum bagi para TKI yang bekerja di Hong Kong.

Dalam referensi yang dikutip dari media elektronik yang didalamnya dikatakan bahwa,

⁹ "Pemerintah Indonesia perbaiki proses Penempatan dan Perlindungan TKI di Hong Kong", *Suara Karya*, 23 Juli, 2012, hal. 5

“.....DPR segera merampungkan revisi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri sebagai upaya melindungi serta memberikan hak-hak bagi pekerja migran.”¹⁰

Dari keterangan tersebut, jelas bahwa pemerintah Indonesia melakukan suatu proses penyelesaian permasalahan yang dialami oleh TKI. Mulai dari perekrutan, penempatan, hingga pemulangan para TKI ke Indonesia dengan melakukan suatu revisi terhadap Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, sehingga dapat dinilai bahwa Indonesia mulai serius dalam penempatan dan perlindungan bagi para TKI. Dan juga pemerintah Indonesia membuat undang-undang baru yang bersifat khusus untuk memberikan perlindungan terhadap para TKI yang bekerja sebagai PRT (Pembantu Rumah Tangga).

Rangkaian permasalahan di bidang ketenagakerjaan merupakan rangkaian yang sangat panjang yang diawali dari proses perekrutan. Untuk mengatasi tersebut, Pemerintah telah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan seperti diantaranya, Keputusan Menteri Nomor 98 Tahun 2012 tentang Komponen dan Besaran Biaya Penempatan Calon TKI Sektor Domestik ke Hong Kong, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-104/A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.14/MEN/X/2010

¹⁰"DPR Segera Rampungkan Revisi UU TKI",
<http://www.antaranews.com/berita/317047/dpr-segera-rampungkan-revisi-uu-tki> (Selasa, 19 Juni 2012 20:57 WIB)

tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.04/MEN/II/2005 tentang Penyelenggaraan Pembekalan Akhir Pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Tidak sampai disitu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah berusaha untuk memfasilitasi kepentingan para tenaga kerja pada umumnya. Namun demikian, peraturan perundang-undangan yang berlaku masih dirasakan sangat tidak mendukung untuk memberikan perlindungan kepada para TKI yang ada di Luar Negeri. Selain tidak mengatur soal perlindungan TKI secara tegas, peraturan perundang-undangan diatas juga tidak memuat sanksi bagi Perusahaan Jasa TKI (PJTKI) yang melakukan pelanggaran. Jelas, sanksi tersebut hanya berupa pencabutan izin usaha penempatan (SIUP).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum internasional tentang tenaga kerja asing cukup melindungi kepentingan para tenaga kerja asing. Terbukti dengan diaturnya hal-hal perlindungan hak dan kewajiban tenaga kerja yang terdapat dalam konvensi-konvensi ILO, yang mana diawali dengan terciptanya Konvensi No. 97 tahun 1946. Namun demikian, tidak dapat disangkal pula bahwa interpretasi standar perburuhan internasional memiliki dimensi yang berbeda-beda pada setiap

negara. Hal ini dimungkinkan karena tingkat sensitivitas politik, ekonomi, dan sosial pada masing-masing negara terkait pun tidak dapat digeneralisir ke dalam suatu interpretasi yang sama.

2. Perlindungan hukum yang diberikan Pemerintah Indonesia terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Hong Kong sama halnya dengan perlindungan yang diberikan kepada para tenaga kerja Indonesia di negara lain. Hanya saja ada sedikit perbedaan disini, yaitu Indonesia dengan Hong Kong belum memiliki MoU tentang hubungan ketenagakerjaan dari kedua negara. Hanya dengan berpegang pedoman daripada konvensi ILO dan menjalin hubungan baik antara Indonesia dengan Hong Kong. Ada dua kebijakan kewajiban negara memberikan perlindungan terhadap TKI dengan bekerjasama pada pihak swasta. Yaitu:
 - a. Perlindungan terhadap TKI melalui Asuransi
 - b. Perlindungan terhadap TKI melalui pelaksana penempatan TKI di luar negeri oleh pemerintah dan swasta.
3. Penyelesaian hukum yang dilakukan Pemerintah Indonesia terhadap permasalahan yang dialami Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Hong Kong adalah dengan melakukan mediasi terhadap Pemerintah Hong Kong dan memperhatikan kesesuaian peraturan ketenagakerjaan yang dibuat oleh Pemerintah Hong Kong untuk mengatur hak-hak tenaga kerja asing. Pemerintah Indonesia juga melakukan penjelasan peraturan untuk melindungi hak-hak TKI dengan mengeluarkan Keputusan Menakertrans nomor 98 Tahun 2012 tentang komponen dan besaran biaya penempatan calon TKI sektor domestik ke Hong Kong dan merevisi Undang-Undang No. 39 Tahun 2004.

2. Saran

Dalam penelitian ini, dapat diberikan saran daripada permasalahan, yaitu antara lain:

1. Pengaturan hukum internasional terhadap tenaga kerja asing seharusnya lebih difokuskan pada hak-hak pekerja tersebut dan disesuaikan dengan peraturan antara konvensi tentang ketenagakerjaan dengan peraturan negara anggota.
2. Perlindungan hukum yang diberikan Pemerintah Indonesia terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Hong Kong seharusnya Pemerintah Indonesia membuat perjanjian berupa MoU terhadap Pemerintah Hong Kong untuk dapat mengantisipasi suatu masalah yang muncul dalam kerjasama dalam bidang ketenagakerjaan. Pemerintah Indonesia juga harus lebih terperinci dalam pengaturan hak dan kewajiban para TKI yang bekerja di luar negeri serta memperhatikan dan melengkapi kekurangan daripada kekuatan hukum yang ada pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.
3. Penyelesaian hukum terhadap permasalahan yang dialami oleh TKI yang bekerja di Hong Kong harus dilaksanakan secara mediasi dengan cara musyawarah yang mufakat terhadap Pemerintah Hong Kong. Pemerintah Indonesia juga harus lebih serius dalam memberikan payung hukum untuk keadilan hak-hak para TKI tersebut. Serta Pemerintah Indonesia harus lebih mempererat hubungan terhadap organisasi PBB dalam bidang ketenagakerjaan yang dinaungi oleh Lembaga ILO (*International Labour Organization*).

DAFTAR PUSTAKA

1. BUKU

Haris, Abdul. 2005. Gelombang Migrasi dan Jaringan Perdagangan Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Ananta & Chotib. 2002. Dalam Tukiran, et. Al

Salam, Abdus. 2011. Absennya Negara Dalam Melindungi TKI, Nganjuk

Sariffudin Romadhon, Syam. Suka Duka Pahlawan Devisa Negara, Yogyakarta

2. INTERNET

www.republika.co.id

<http://news.liputan6.com/read/272170/ratusan-tki-indonesia-di-hongkong-hamil>

<http://hukum.kompasiana.com/2012/03/20/kontrak-mandiri-dilarang-ada-apa-dengan-kjri-hongkong>

<http://buruhmigran.or.id/en/2011/05/15/informasi-negara-tujuan-tki-hongkong>

<http://www.antaraneews.com/berita/317047/dpr-segera-rampungkan-revisi-uu-tki>

3. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

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

Berbagai Konvensi ILO

Riwayat Penulis



Penulis dilahirkan di Surabaya pada tanggal 5 Juni 1990, merupakan putra pertama dari Wiluyo Hartono dan Ery Septiana. Setelah tamat SMA dari SMA Harapan 2 Medan, penulis kemudian melanjutkan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara. Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah menjadi wakil ketua senat pemerintah mahasiswa periode 2010-2011, anggota biasa Himpunan Mahasiswa Islam (HmI), dan juga pernah menjadi anggota *International Law Student Association* periode 2010-2011.