

**JURNAL**  
**PERLINDUNGAN HUKUM POSITIF INDONESIA DAN HUKUM POSITIF DI**  
**HONG KONG TERHADAP HAK-HAK DASAR PENATA LAKSANA RUMAH**  
**TANGGA INDONESIA YANG BEKERJA DI HONG KONG**

**ARTIKEL ILMIAH**

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan dalam

Ilmu Hukum

Oleh;

Kemas Rachjuanda P

0810110157



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS HUKUM**

**MALANG**

**2014**

## **Lembar Persetujuan Jurnal**

PERLINDUNGAN HUKUM POSITIF INDONESIA DAN HUKUM POSITIF DI HONG  
KONG TERHADAP HAK-HAK DASAR PENATA LAKSANA RUMAH TANGGA  
INDONESIA YANG BEKERJA DI HONG KONG

Oleh;

**KEMAS RACHJUANDA P**

**NIM 0810110157**

Disetujui tanggal;.....

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Ummu Hilmy SH, M S.

Ika Ningtyas SH, L L M.

NIP.194907121984032001

NIP.198105312005012002

Mengetahui

Ketua Bagian Hukum Perdata

Siti Hamidah S H.M M

NIP.19660662211990022001

## **ABSTRAK**

Kemas Rachjuanda Prahwira, Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Mei 2014, Perlindungan Hukum Positif di Indonesia dan Hukum Positif di Hong Kong Terhadap Hak-Hak Dasar Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia yang Bekerja di Hong Kong, Umu Hilmy, SH.,M. S ; Rachmad Budiono, SH., M H.

Penelitian ini membahas mengenai Perlindungan Hukum Positif di Indonesia dan Hukum Positif di Hong Kong Terhadap Hak-Hak Dasar Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia Indonesia yang Bekerja di Hong Kong. Penelitian ini dilatar belakangi oleh karena Hong Kong merupakan salah satu tempat yang sering menjadi kawasan penempatan TKI, sedikitnya kasus terhadap ketenagakerjaan yang terjadi di kawasan Hong Kong membuat penulis ingin meneliti mengenai hukum yang berlaku di sana terhadap perlindungan hak-hak dasar TKI terutama mereka yang bekerja sebagai penata laksana rumah tangga (PLRT).

Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif dengan metode pendekatan perundang-undangan yaitu dengan melakukan komparasi terhadap hukum positif yang berlaku bagi warga Negara Indonesia yang bekerja sebagai PLRT di kawasan Hong Kong berdasarkan hokum yang ada di Indonesia maupun Hong Kong.

Bedasarkan hasil penelitian, disimpulkan Pemerintah Indonesia dan Hong Kong memiliki upaya tinggi untuk melindungi tenaga kerja mereka, pemerintah Indonesia dengan peraturan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri terlihat cukup baik dalam upaya melindungi hak-hak TKI di luar negeri. Meskipun sebenarnya di Indonesia sendiri belum memiliki undang-undang tentang perlindungan hukum untuk PLRT. Sementara Hong Kong terlihat cukup serius dalam

memberikan perlindungan terhadap PLRT asing di kawasan mereka. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya hak-hak PLRT asing yang diberikan, bahkan bisa dikatakan perlindungan hak PLRT asing di Hong Kong hampir sama dengan perlindungan hak untuk pekerja formal, mulai dari pengupahan yang menggunakan standart upah minimum, perlindungan terhadap PLRT yang sakit, perlindungan terhadap pekerja yang hamil dan pemberian hari libur bagi mereka. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa seharusnya perlindungan hukum terhadap calon TKI/TKI yang ingin bekerja sebagai PLRT asing di Hong Kong sudah bisa mendapatkan perlindungan yang baik. Bahkan untuk peraturan UU 39 Tahun 2004 juga berperan dengan cukup baik, meskipun pada perbandingan ini dapat dilihat, bahwa UU tersebut hanya sebagai tameng pelengkap, karena bisa terlihat bahwa perlindungan yang diberikan oleh *Employment Ordinance* (EO) tampak lebih unggul disbanding dengan UU 39 Tahun 2004.

## **ABSTRACT**

Kemas Rachjuanda Prahwira, Labour Law, Faculty of Law, University of Brawijaya, May 2014, Indonesia's Positive Protection Law and Positive Law in Hong Kong Against Fundamental Rights Indonesian domestic helpers who work in Hong Kong, Umu Hilmy, SH., M. S; Ikaningtyas, SH., LL.M.

This study discusses the Law of Positive Protection in Indonesia and Positive Law in Hong Kong Against Fundamental Rights Indonesian domestic helpers Indonesian Working in Hong Kong. The background of this research because Hong Kong is one place that is often the area of migrant workers, at least on employment cases that occurred in the area makes Hong Kong authors wanted to examine the laws there to the protection of the basic rights of migrant workers, especially those working as household helpers (Housemaid).

This research is a normative study with statutory approach is to perform a comparison of the positive law applicable to the Indonesian citizen who worked as a Housemaid in Hong Kong region berdasarkan existing law in Indonesia and Hong Kong.

Based on the results of the study, concluded the Government of Indonesia and Hong Kong has a high effort to protect their workforce, the Indonesian government with the regulations of Law No.. 39 of 2004 on the Placement and Protection of Indonesian Workers Abroad looks pretty good in an effort to protect the rights of migrant workers abroad. Although actually in Indonesia itself has not had a law on legal protection for Housemaid. While Hong Kong looks quite serious in providing protection against foreign Housemaid in their region. It can be seen from the number of foreign PLRT rights granted, even to say the protection of the rights of foreign Housemaid in Hong Kong is similar to the protection of the right to formal

workers, ranging from using a standard wage minimum wage, protection against ill Housemaid, protection against pregnant workers and the provision of a holiday for them. With this we can conclude that the supposed legal protection against prospective migrants / migrant workers who want to work as a foreign Housemaid in Hong Kong has been able to get good protection. Even for the regulation of Law 39 of 2004 also plays fairly well, although the comparison can be seen, that the law only as a shield completion, it can be seen that the protection provided by the Employment Ordinance (EO) appears superior compared with Act 39 of 2004 .

## I. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang besar, jumlah angkatan kerjanya pada tahun 2012 sebesar 120,4 juta orang dan yang bekerja 112,8 juta orang, sehingga tingkat penganggurannya sekitar 6,32%.<sup>1</sup> Tingkat pengangguran ini menurun apabila dibandingkan dengan keadaan pada tahun 2011 yang jumlah penganggurannya sebesar 6,80%. Penurunan ini diakses di bidang perdagangan dan keuangan, sedangkan yang menurun ada di sektor pertanian, transportasi dan komunikasi. Tidak dikemukakan rincian jumlah penduduk yang bermigrasi, terutama ke luar negeri dari data tersebut, namun demikian data dari hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan tahun 2010 menunjukkan bahwa jumlah penduduk yang bermigrasi ke luar negeri untuk bekerja mencapai angka 3,01 juta ke 46 negara tujuan bekerja dan mereka berasal dari 19 provinsi dan 156 kota/kabupaten di Indonesia.<sup>2</sup> Dari penempatan mereka ke luar negeri ini menghasilkan devisa yang luar biasa, yakni US\$ 4.37 miliar atau 39,7 triliun rupiah pada nilai tukar dolar tahun 2010 sekitar 8 ribu rupiah per dolar, jadi pantas kalau banyak pihak menyebut mereka “pahlawan devisa” karena hasil remitensi mereka yang demikian besar.

Penempatan TKI mengalami perkembangan dari masa ke masa. Pada awalnya negara tujuan utama adalah Belanda. Hal itu terjadi pada tahun 1969-1974 yakni 50% dari sejumlah 5.624 orang bekerja di Belanda. Perubahan negara tujuan dari mayoritas Belanda menjadi Timur Tengah terjadi pada tahun 1979-1984, yakni 64% dari 96.410 orang. Peningkatan terus terjadi,

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik; “Berita Resmi Statistik”; No. 33/05/Th. XV, 7 Mei 2012; Penerbit Badan Pusat Statistik; Mei 2012, halaman: 1.

<sup>2</sup> Hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia pada Semester II tahun 2010 yang tercantum dalam Bab 3, [www.bpk.go.id/web/fles/2013/04/Buku-V-TL.pdf](http://www.bpk.go.id/web/fles/2013/04/Buku-V-TL.pdf)

pada tahun 1984-1989 berjumlah 292.262 orang dengan didominasi perempuan yang bekerja di sektor domestik.<sup>3</sup> Pada tahun 1993, migrasi ke 5 (lima) negara berjumlah 155.557 orang dan 88.831 orang pada tahun 2003 untuk Asia Pasifik serta 90.271 orang untuk semua negara tujuan.<sup>4</sup> Demikianlah dari tahun ke tahun jumlah TKI yang ke luar negeri bertambah, sampai pada tahun 2011, di mana Indonesia merupakan daerah pada urutan ke 19 yang penduduknya bermigrasi ke luar negeri yang jumlahnya 2,5 juta orang dan menjadi negara pada urutan ke 17 dalam penerimaan remitansi dengan jumlah 7,1 juta US\$.<sup>5</sup>

Sementara untuk penempatan TKI terbagi atas 4 wilayah yakni; Asia Pasifik, Timur Tengah, Eropa, dan Amerika. Selain faktor upah, terdapat faktor-faktor penarik lainnya yang kerap kali menjadi penarik minat calon TKI ke luar negeri. Kedekatan wilayah geografis yang memudahkan perjalanan serta keimigrasian yang longgar menjadikan Malaysia sebagai negara tujuan penempatan terbesar bagi TKI saat ini, khususnya yang berasal di wilayah Kalimantan yang berbatasan langsung dengan Sabah, dan Sarawak. Kesamaan agama dan kemungkinan menjalankan ibadah haji menjadi daya tarik tersendiri bagi calon TKI untuk bekerja di Arab Saudi, dengan mengesampingkan fakta kultur patriakis dan kebiasaan masyarakat Arab Saudi yang jauh berbeda dibandingkan dengan masyarakat Indonesia. Sementara itu Yordania dipilih karena kemudahan memperoleh *visa on arrival*, sehingga tak jarang menjadi tujuan akhir bagi TKI yang tidak dapat memasuki negara tujuan penempatan awalnya atau bagi TKI yang lari dari majikan. Lalu bagi TKI yang memiliki pendidikan minimal SMA, Hong Kong merupakan daerah tujuan penempatan yang disukai untuk pekerjaan sektor informal karena kondisi kerja dan upah

---

<sup>3</sup> Basani Situmorang, "Pengkajian Hukum tentang Tanggung Jawab Lembaga Pengerah Tenaga Kerja (PPTKIS) dalam Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja"; *Laporan Penelitian*; Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem Hukum Nasional, Badan Pembinaan Hukum Nasional; 2012; halaman: 10.

<sup>4</sup> Michele Ford; "Migrant Labour in Southeast Asia Country, study: Indonesia"; Friedrich Ebert Stiftung (Fes) Project On Migrant Labor In Southeast Asia; Flinders Asia Centre & School of Political and International Studies; Flinders University; page: 7-8.

<sup>5</sup> Factbook 2011, Migration and Remittances second edition, The World Bank.

yang lebih baik bila dibandingkan dengan negara-negara tujuan penempatan lainnya (sekitar 500 dolar Amerika Serikat perbulan).

Peningkatan ekonomi yang pesat (sampai 300%) pada negara-negara kawasan Asia Timur seperti China, Hong Kong, Taiwan, Jepang, Korea Selatan, dan juga hubungan baik Indonesia di negara-negara tersebut sangat memungkinkan bahwa Indonesia kedepannya akan memusatkan penempatan TKI jauh lebih banyak ke kawasan Asia Timur. Hal lain yang merupakan penunjang adalah besarnya gaji yang ditawarkan.<sup>6</sup> Dari beberapa negara tersebut, Hong Kong dan Taiwan merupakan dua negara tujuan penempatan yang disukai oleh sebagian TKI dan sebaliknya pemberi kerja di kedua negara tujuan tersebut juga lebih menyukai TKI karena lebih cepat berkomunikasi dengan bahasa lokal dari pada tenaga kerja dari Philipina yang lebih suka menggunakan bahasa Inggris. Data yang dikemukakan oleh Andi Kartiko Utomo dan Lisna Y. Poelongan menunjukkan akan hal tersebut, jumlah TKI di Hong Kong 189.000 orang sedangkan di Taiwan 168.000 orang, meningkat dua kali lipat.<sup>7</sup> Oleh karena Hong Kong yang terbesar jumlah TKI-nya, maka penelitian akan difokuskan di Hong Kong, apalagi Hong Kong merupakan salah satu negara tujuan yang telah ada atase ketenagakerjaannya. Data dari BNP2TKI menunjukkan bahwa jumlah penempatan pada sektor formal hanya 3.394 orang dan sektor informal 217.870 orang dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2012. Apabila dilihat dari jenis kelaminnya, maka jumlah laki-laki 2.413 dan perempuan 212.063 orang. Jumlah seluruh penempatan dari tahun 2007 sampai tahun 2012 1,422,170 orang dimana yang bekerja di sektor domestik, di mana dalam statistik menggunakan istilah *housemaid* menduduki ranking pertama sebanyak 356,360 orang, kedua women worker 292,176 orang dan ketiga care taker 141,614

---

<sup>6</sup> Bachrawi Sanusi, "Gejolak Asia Timur," *Panji Masyarakat*, No. 808, 1-10 Nopember 2012, halaman:30.

<sup>7</sup> R. Andi Kartiko Utomo (Country Manager Western Union Company; "Disukai di Hong Kong dan Taiwan, Jumlah TKI Melonjak 2 Kali Lipat" dalam *Detik finance*; <http://m.detik.com/finance/read/2012/09/26/121720/2037380/4/> diakses 27 Desember 2013.

orang, jadi kalau dijumlah menjadi 790.150 orang.<sup>8</sup> Data-data tersebut menunjukkan bahwa TKI yang bekerja di luar negeri memang mayoritas bekerja di sektor informal yang seputar ketiga jabatan tersebut: *housemaid*, *women worker* dan *care taker*. Demikian pula di Hong Kong, di mana dalam Buku Pedoman yang ada di Hong Kong digunakan istilah Penata Laksana Rumah Tangga (untuk selanjutnya disingkat PLRT).

Walaupun Hong Kong bukan negara yang meratifikasi *UN Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Member of Their Families*, tapi beberapa pengaturan tentang tenaga kerja asing yang bekerja di Hong Kong dapat digunakan untuk melindungi. Pengaturan yang dimaksud antara lain tentang pengupahan, libur mingguan, cuti, jaminan kesehatan, hak berserikat.<sup>9</sup> Pengaturan di Hong Kong ini menjadi penting untuk dianalisis, karena berguna untuk menerapkan perlindungan terhadap TKI yang bekerja di Hong Kong sebagaimana yang diamanahkan dalam UU PPTKILN.

## II. Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana perbandingan perlindungan hukum penata laksana rumah tangga Indonesia yang bekerja di Hong Kong berdasarkan hukum positif di Indonesia dan Hong Kong, dalam hal: pengupahan, jaminan keselamatan dan kesehatan, serta hak libur?

## III. Hasil dan Pembahasan

---

<sup>8</sup> Data penempatan didapat dari BNP2TKI melalui situs: <http://www.bnp2tki.go.id/statistik-penempatan/6757-penempatan-berdasar-sektor.html> dan <http://www.bnp2tki.go.id/statistik-penempatan/6758-penempatan-berdasarkan-jenis-kelamin-2006-2012.html> dan <http://www.bnp2tki.go.id/statistik-penempatan/6759-penempatan-berdasar-jabatan-2007-2012.html>.

<sup>9</sup> Pedoman Ringkas Upah Minimum Berdasarkan Undang-undang (Bahasa Indonesia version); Pedoman tentang hak-hak dan kewajiban majikan dan pekerja dalam hal pekerjaan Penata Laksana Rumah Tangga asing; yang diterbitkan oleh pemerintah Hong Kong.

## A. Gambaran Umum

### a. Hong Kong

Hong Kong merupakan salah satu daerah administrasi khusus Republik Rakyat Cina. Melalui konvensi Peking tahun 1860, wilayah Hong Kong disewakan dan menjadi koloni Britania Raya selama 99 tahun sejak 1 Juli 1898 dan berakhir 30 Juni 1997. Pada 1 Juli 1997, Hong Kong secara resmi diserahkan kepada Republik Rakyat Cina. Otonomi diberikan melalui kebijakan “Satu Negara Dua Sistem” ciptaan Deng Xiaoping, otonomi tersebut meliputi sistem keuangan, mata uang, bea cukai, migrasi, dan peraturan jalan yang tetap berjalan di jalur kiri. Pertahanan nasional dan hubungan internasional. Otonomi ini akan berlaku di Hong Kong (minimal) selama 50 tahun dihitung sejak tahun 1997.<sup>10</sup>

Pengaturan keuangan perburuhan di Hong Kong secara khusus diatur dalam Peraturan Employment Ordinance (EO) Hong Kong. Undang-undang yang terlahir pada 27 September 1968.<sup>11</sup>

Pada tahun 90-an Hong Kong telah menjadi tujuan Buruh Migran Indonesia (BMI). Jumlah mereka semakin bertambah seiring krisis yang melanda dan kegagalan pemerintah Indonesia di era orde baru. Pengiriman BMI ke Hong Kong hingga Mei 2010 mencapai 136.000 orang yang bekerja sebagai Penata Laksana Rumah Tangga.<sup>12</sup>

Jumlah BMI yang semakin besar belum diimbangi dengan upaya perlindungan dan pemenuhan hak-hak BMI oleh dua belah pihak<sup>13</sup>. Pemerintah Indonesia dan Hong Kong. Sistem

---

<sup>10</sup> Wikipedia; “Hong Kong” dimuat dimedia *Online*; <http://wikipedia/HongKong/>; diakses 21 Januari 2014.

<sup>11</sup> Wikipedia; “Hong Kong” dimuat dimedia *Online*; <http://wikipedia/HongKong/>; diakses 21 Januari 2014.

<sup>12</sup> BMIHongKong “BMI HONG KONG” dimuat dimedia *Online*; <http://BMIHONGKONG/>; diakses 19 Februari 2014

<sup>13</sup> Wikipedia; “Hong Kong” dimuat dimedia *Online*; <http://wikipedia/HongKong/>; diakses 21 Januari 2014.

pengelolaan tenaga kerja asing di Hong Kong yang disebutkan pada kebijakan New Condition Of Stay (NCS) menutup peluang berkembangnya taraf hidup 12iñata laksana rumah tangga asing. Dengan kebijakan tersebut BMI yang bekerja di sektor non-formal (menjadi 12iñata laksana rumah tangga) tidak dapat berganti jenis pekerjaan dan tidak dapat mengajukan diri sebagai penduduk tetap meskipun telah berada ndi Hong Kong selama 7 tahun. Hal ini dikarenakan Pemerintah Hong Kong telah mengkategorikan 12iñata laksana rumah tangga asing sebagai buruh tidak terampil (*unskill labour*).

#### **a. Peraturan EO**

Sistem hukum di Hong Kong sendiri adalah Comman law Inggris<sup>14</sup>. Sistem hukum Anglo Saxon (Common Law) ialah suatu sistem hukum yang didasarkan pada yurisprudensi. Sumber hukum dalam sistem hukum ini ialah putusan hakim/pengadilan. Dalam sistem hukum ini peranan yang diberikan kepada seorang hakim sangat luas.

Terdapat dua jenis pekerjaan yang terdapat di Hong Kong, pertama adalah pekerja yang bekerja di sektor formal, dan juga pekerja yang bekerja di dalam sektor informal. Adapun perbedaan diantara keduanya adalah untuk pekerja yang bekerja dibawah naungan pemerintah, atau perusahaan. Sementara untuk pekerja informal adalah pekerja yang tidak bekerja dibawah naungan sebuah perusahaan maupun pemerintah, sebagai contoh adalah pembantu rumah tangga, sopir, tukang kebun dan lain-lain.

Pada awalnya EO hanya mengatur menyangkut pekerja dalam sektor formal saja, namun setelah mengalami beberapakali perubahan EO akhirnya mampu menyentuh sektor pekerja informal terkhusus adalah pekerja rumah tangga. Berbeda dengan pekerja sektor formal yang

---

<sup>14</sup> Wikipedia; "Hong Kong" dimuat dimedia *Online*; <http://wikipedia/HongKong/>; diakses 21 Januari 2014.

sepenuhnya diatur penuh oleh undang-undang, pekerja rumah tangga hanya diatur sebagian oleh EO, karena sebagian lagi diatur dalam perjanjian kerja (form 407).

## **B. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Penata Laksana Rumah Tangga Asal Indonesia yang Bekerja di Hong Kong**

### **a. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

Peraturan-perundang undangan yang digunakan untuk melindungi hak-hak calon TKI/TKI di luar negeri adalah Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Adapun yang dimaksud dengan calon TKI dan TKI tertuang dalam pasal 1 angka 1 dan 2 yakni;

#### Pasal 1

1. Tenaga Kerja Indonesia yang 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. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

Sebagai peraturan yang khusus dibuat untuk memberikan penempatan dan perlindungan TKI UU 39 Tahun 2004 sudah barang tentu memiliki subyek hukum utama yakni para calon TKI dan TKI yang hendak bekerja di luar negeri/ Perlindungan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri tertuang dalam Pasal 8 UU No 39 Tahun 2004 yang berbunyi;

#### Pasal 8

Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk;

- a. Bekerja di luar negeri;

- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan luar negeri;
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama keyakinannya 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 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 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 asli

Mengenai kewajiban calon TKI/TKI tertuang dalam pasal 9 UU. No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;

#### Pasal 9

Setiap calon TKI/TKi mempunyai kewajiban untuk;

- a. menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di Negara tujuan
- b. menaati dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan
- d. memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberangkatan dan kepulangan TKI

### **b. Hak Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja Sebagai Penata Laksana Rumah**

#### **Tangga di Hong Kong Berdasarkan Employment Ordinance**

*Employment Ordinance* Hong Kong pada awalnya hanya mengatur tentang perlindungan hukum yang menyangkut hak dan kewajiban tenaga kerja formal, yang bekerja di Hong Kong. Namun dengan seiring berjalannya waktu karena Hong Kong banyak kedatangan tenaga kerja Asing yang bekerja di sektor terutama pekerjaan jenis PLRT akhirnya sebagian dari peraturan

EO juga menyangkut tentang perlindungan terhadap PLRT meskipun pengaturan tentang PLRT diatur secara khusus dalam perjanjian kerja bersama (Form 407). Adapun hak secara umum yang diberikan EO tertuang dalam article *Employment Ordinance at a Glance . Part 1*;

*All employees covered by the Employment Ordinance, irrespective of their hour of work, are entitled to basic protection under the ordinance including payment of wages, restrictions on wages deductions and the granting of statutory holidays, etc*

(Semua pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan ini baik pekerja purna waktu maupun paruh waktu dan tidak memandang waktu kerja mereka, berhak atas perlindungan dasar dalam Undang-Undang ini seperti pembayaran upah, larangan atas pengurangan upah, dan pemberian hari libur menurut undang-undang dan sebagainya.)

Sementara itu, secara khusus hak-hak menurut kontrak kerja standar (Form 407), PLRT asing berhak atas:

- a. Gaji umum yang dijanjikan (klausula 5(a))
- b. Tunjangan makan bila tidak disediakan makan oleh majikan
- c. Akomodasi yang gratis (klausula 5(b))
- d. Perawatan dokter cuma-cuma (klausula 9 (a))
- e. Cuti pulang yang dibayar atau tidak dibayar dengan ongkos perjalanan atas tanggungan majikan (klausula 13)

Dan untuk kewajiban bagi PLRT asing yang bekerja di Hong Kong juga termuat dalam kontrak kerja standart (Form 407) yakni

Lampiran Perjanjian kerja 407 (Untuk Penata Laksana Rumah Tangga yang di rekrut dari luar Hong Kong)

1. Pembantu akan dipekerjakan oleh Majikan sebagai pembantu rumah tangga untuk jangka waktu dua tahun dimulai sejak tanggal kedatangan Pembantu di Hong Kong
2. Pembantu akan dipekerjakan oleh majikan sebagai seorang pembantu rumah tangga untuk jangka waktu dua than dimulai sejak tanggal saat Direktur Imigrasi menyetujui permintaan Pembantu untuk tetap tinggal di Hong Kong untuk memulai pekerjaan atas dasark kontrak ini.
3. Pembantu akan dipekerjakan di rumah majikan
4. Pembantu hanya akan menjalankan tugas-tugas rumah tangga seperti yang terdapat pada daftar Akomodasi dan Tugas-tugas Rumah Tangga terlampir bagi majikan,

## A. Perbandingan Hukum

### a. Perbandingan Perlindungan Hak Upah

Pada tanggal 1 Mei 2011 Hong Kong untuk pertama kalinya melakukan standar upah minimum, setelah sebelumnya hanya menerapkan upah jam. Dengan berlakunya sistim upah minimum sudah barang tentu hal ini akan semakin menguntungkan pekerja lantaran Hong Kong menerapkan sistim gabungan yakni upah minimum yang tetap terpacu pada upah jam kerja. Penjelasan sistem pengupahan ini sendiri diatur dalam *Statutory Minimum Wage (SMW)* yang berlaku pada tanggal 1 Mei 2011.

SMW menjelaskan bahwa peraturan terhadap upah minimum ini diperuntukkan bagi semua pekerja, tanpa melihat mereka yang dibayar bulanan, harian, tetap, tidak tetap, penuh, paruh waktu, atau pekerja lainnya, tanpa melihat apakah mereka dipekerjakan atau tidak dibedakan kontrak yang berkelanjutan<sup>15</sup> sebagaimana tertera dalam peraturan *Employment Ordinance* dengan pengecualian sebagai berikut:

1. Mereka yang tidak termasuk ke dalam peraturan ketenagakerjaan<sup>16</sup>
2. Pelajar magang, juga pelajar yang berpengalaman dalam bekerja selama kurun waktu pengecualian bagi pelajar yang bekerja.

---

<sup>15</sup> Menurut undang-undang *Employment Ordinance*, seorang pekerja yang terikat berdasarkan “kontrak berkelanjutan” didefinisikan sebagai seorang yang telah bekerja berdasarkan kontrak ketenagakerjaan dengan perusahaan yang sama selama empat minggu atau lebih dan telah berkerja selama 18 jam atau lebih setiap minggunya.

<sup>16</sup>Peraturan *Employment Ordinance* tidak berlaku untuk: (a) anggota keluarga yang tinggal serumah dengan pengusaha; (b) seorang pekerja yang didefinisikan dalam kontrak kerja diluar peraturan *Employment Ordinance* Hong Kong; (c) orang yang bekerja di bawah perjanjian awak kapal (pelaut) pengepakan barang, atau berada pada kapal yang tidak terdaftar di Hong Kong; (d) pekerja magang dimana kontrak magangnya telah didaftarkan dibedakan UU pekerja magang; (e) dimana peraturan tertentu dalam peraturan *Employment Ordinance* berlaku bagi pekerja magang yang terdaftar, SMW tidak akan berlaku.

Jumlah upah minimum yang dapat dibayarkan kepada pekerja bersangkutan dengan periode waktu pengupahan yang tidak boleh kurang dari jumlah upah minimum, dapat dihitung dengan rumusan sebagai berikut:

**Tabel 4.1: Rumusan Upah Minimum yang Ditetapkan Hong Kong**

$$\text{Upah Minimum} = \frac{\text{Total jumlah waktu bekerja dari seorang pekerja pada masa pengupahan}}{x \text{ Tingkat SMW}}$$

Pengaturan perlindungan terhadap upah bulanan PLRT asing, lebih ditunjukkan kepada pemberi kerja Hong Kong, karena biar bagaimanapun merekalah pihak yang secara langsung berhubungan dengan PLRT, hingga berakhirnya kontrak PLRT tersebut. Pengaturan dalam EO tidak hanya menjelaskan mengenai kapan pembayaran upah terhadap PLRT harus dibayarkan. Sementara pemerintah Indonesia hanya mampu membina dan melindungi secara advokasi karena hukum yang berguna tetap hukum yang berada di kawasan Hong Kong

Di Hong Kong selain mendapatkan perlindungan terhadap upah pekerja PLRT asing yang bekerja di Hong Kong juga mendapatkan upah masa kerja lama, atau yang biasa disebut di Indonesia adalah pesangon atau uang pensiun.

Perlindungan hukum terhadap uang masa kerja atau yang biasa disebut uang pensiun merupakan sesuatu yang baru bagi penulis. Selain karena di Indonesia belum ada pengaturan tentang PLRT juga karena selama ini secara empiris memang uang pensiun bagi PLRT di Indonesia bukan hal yang wajib, majikan bisa saja memberikan uang tersebut, yang sifatnya

sendiri sebagai belas kasih, atau rasa terimakasih. Tidak ada tuntutan apapun yang membuat majikan wajib memberikan uang pesangon bagi PLRT.

Perlindungan hak memperoleh upah yang diberikan oleh pemerintah Hong Kong bisa dibilang cukup lengkap, karena Hong Kong juga memberikan hak tambahan berupa uang pensiun dan juga melakukan sistem upah minimum yang sebelumnya belum dilakukan. Perlindungan pada terhadap pelanggaran juga diberikan sanksi berat. Sementara Pemerintah Indonesia juga telah memberikan perlindungan yang baik kepada TKI yang bekerja sebagai PLRT di Hong Kong pemberian perlindungan hukum sudah pasti akan memberikan rasa aman terhadap PLRT Indonesia. Dua perlindungan hukum terhadap upah ini diharapkan dapat memberikan rasa aman bagi PLRT di Hong Kong, karena bagaimanapun tujuan utama TKI yang bekerja sebagai PLRT di Hong Kong memang berharap akan dapat meningkatkan kesejahteraan dirinya sendiri maupun keluarganya.

#### **b. Perlindungan Hak Memperoleh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Bagi PLRT Indonesia di Hong Kong**

Selain memberikan perlindungan terhadap hak memperoleh upah, pemerintah Indonesia dan Hong Kong juga memiliki peraturan terkait perlindungan hak memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan. Bahkan perlindungan terhadap PLRT terbagi atas perlindungan terhadap kesehatan, dan jaminan terhadap kehamilan. Pengaturan ini juga tercantum di dalam dua peraturan EO dan juga surat perjanjian kerja resmi (Form 407),

Seperti dalam pembahasan sebelumnya, pemerintah Indonesia tak terlalu bisa banyak berperan karena memang untuk pengaturan hokum yang berlaku adalah pengaturan hokum positif yang ada di Hong Kong. Pemerintah Indonesia hanya mampu membuat suatu peraturan

yang berusaha melindungi PLRT Indonesia di Hong Kong. Meski begitu perlu penulis akui bahwa peraturan yang telah di buat Hong Kong setidaknya sudah cukup lengkap karena dalam perlindungan terhadap jaminan kesehatan PLRT disana sudah hampir lengkap karena sudah ada pula perlindungan bagi pekerja yang sakit dan hamil, di berikannya izin tidak masuk, bahkan uang pesangon untuk melahirkan dan biaya berobat kerumah sakit. Sangsi yang diberikan kepada majikan yang lalai juga telah diatur dalam pasal tersebut.

Sama halnya dengan pengaturan dalam perlindungan memperoleh upah, pengaturan Indonesia masih tetap sama hal ini dikarenakan untuk PLRT Indonesia di Hong Kong haruslah tunduk pada peraturan Hong Kong. Setidaknya Perlindungan terhadap PLRT Indonesia di Hong Kong sudah hampir sama dengan pekerja formal, Meskipun sesungguhnya Hong Kong masih mengkategorikan PLRT sebagai jenis pekerjaan *no skill* namun dengan adanya perlindungan tersebut setidaknya Hong Kong masih mengakui pentingnya peran PLRT daripada tidak ada payung hukum sama sekali yang melindungi.

### **b.3 Perlindungan Hak Libur Bagi PLRT Indonesia di Hong Kong**

Hak libur mingguan bagi PLRT secara empiris mungkin tidak ada karena selama ini di Indonesia pada umumnya PLRT bekerja penuh waktu, karena pada dasarnya tugas seorang PLRT tidak berbeda dengan seorang ibu rumah tangga yakni menangani urusan rumah tangga. Saat penulis menemukan adanya hak libur bagi PLRT asing di Hong Kong sudah barang tentu sedikit mengagetkan. Karena biar bagaimanapun PLRT adalah manusia, belum lagi sebagian besar bahkan hampir sepenuhnya profesi ini digeluti oleh perempuan yang sudah barang tentu tidak memiliki kekuatan seperti halnya lelaki, PLRT juga butuh istirahat, untuk *merefresh* pikiran, atau berinteraksi sosial di hari libur,

Pengertian *rest day* (hari libur) menurut EO adalah periode kurang lebih 24 jam pekerja tidak di pekerjakan oleh pemberi kerja. Ada dua jenis libur yang diatur oleh EO: Hari libur mingguan, dan hari libur resmi menurut Undang-Undang.

Indonesia memang tidak mengatur tentang hak libur terhadap PLRT yang bekerja di luar negeri namun berdasarkan kewajiban dalam undang-undang, pemerintah harus berupaya melindungi hak-hak PLRT Indonesia saat berada di luar negeri.

Secara normatif maupun empiris memang belum pernah ditemukan bahwa PLRT dapat diberikan hak libur penuh. Oleh karena itu adanya pengaturan terhadap hak libur yang diberikan oleh pemerintah Hong Kong terhadap PLRT asing di kawasan tersebut, diharapkan bisa dijadikan contoh bagi pemerintah Indonesia karena biar bagaimanapun PLRT bukanlah budak. Sementara pemerintah Indonesia meskipun belum memiliki peraturan tentang PLRT haruslah berusaha melindungi PLRT dengan segenap cara yang telah ditetapkan undang-undang. Dan berusaha semaksimal mungkin untuk melindungi PLRT yang terkena masalah hukum di Hong Kong, mulai dari menemani PLRT secara hukum, hingga menyediakan bantuan hukum bagi PLRT tersebut.

Pemberian hak terhadap PLRT asing di Hong Kong, bisa penulis anggap sebuah perkembangan yang sangat baik bagi sistem perburuhan, ditambah dengan cukup beratnya hukuman bila gagal melaksanakan perintah undang-undang, terutama bagi majikan. Hal ini tentu dapat menjadi sebuah contoh yang baik bagi pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia kedepannya dalam penggarapan RUU tentang Pembantu Rumah Tangga.

#### **IV. KESIMPULAN**

Pemerintah Indonesia dan Hong Kong memiliki upaya tinggi untuk melindungi tenaga kerja mereka, pemerintah Indonesia dengan peraturan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri terlihat cukup baik dalam upaya melindungi hak-hak TKI di luar negeri. Meskipun sebenarnya di Indonesia sendiri belum memiliki undang-undang tentang perlindungan hukum untuk PLRT. Sementara Hong Kong terlihat cukup serius dalam memberikan perlindungan terhadap PLRT asing di kawasan mereka. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya hak-hak PLRT asing yang diberikan, bahkan bisa dikatakan perlindungan hak PLRT asing di Hong Kong hampir sama dengan perlindungan hak untuk pekerja formal, mulai dari pengupahan yang menggunakan standart upah minimum, perlindungan terhadap PLRT yang sakit, perlindungan terhadap pekerja yang hamil dan pemberian hari liburbagi mereka. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa seharusnya perlindungan hukum terhadap calon TKI/TKI yang ingin bekerja sebagai PLRT asing di Hong Kong sudah bisa mendapatkan perlindungan yang baik. Bahkan untuk peraturan UU 39 Tahun 2004 juga berperan dengan cukup baik, meskipun pada perbandingan ini dapat dilihat, bahwa UU tersebut hanya sebagai tameng pelengkap, karena bisa terlihat bahwa perlindungan yang diberikan oleh EO tampak lebih unggul disbanding dengan UU 39 Tahun 2004.

##### **A. Saran**

Sekalipun perlindungan hukum terhadap calon TKI/TKI yang bekerja sebagai PLRT di Hong Kong sudah hampir mendapatkan perlindungan secara penuh baik dari perlindungan pemerintah Republik Indonesia namun tidak jarang juga para calon TKI/TKI yang bekerja di Hong Kong tidak mengetahui hak-hak mereka saat bekerja di Hong Kong. Maka dari itu haruslah ada penyuluhan hukum pada saat sebelum pemberangkatan calon TKI/TKI tentang

peraturang perundang-undangan pada kawasan yang akan ditempati oleh para calon TKI/TKI yang akan bekerja keluar negeri

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Situmorang, Basani, 2012; “Pengkajian Hukum tentang Tanggung Jawab Lembaga Pengarah Tenaga Kerja (PPTKIS) dalam Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja”; *Laporan Penelitian*; Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem Hukum Nasional, Badan Pembinaan Hukum Nasional Jakarta.

Pedoman Ringkas Upah Minimum Berdasarkan Undang-undang (Bahasa Indonesia version); Pedoman tentang hak-hak dan kewajiban majikan dan pekerja dalam hal pekerjaan Penata Laksana Rumah Tangga asing; yang diterbitkan oleh pemerintah Hong Kong.

### Jurnal

Michele Ford; “Migrant Labour in Southeast Asia Country, study: Indonesia”; Friedrich Ebert Stiftung (Fes) Project On Migrant Labor In Southeast Asia; Flinders Asia Centre & School of Political and International Studies;.

Factbook 2011, Migration and Remittances second edition, The World Bank.

Badan Pusat Statistik; “Berita Resmi Statistik”; No. 33/05/Th. XV, 7 Mei 2012; Penerbit Badan Pusat Statistik; Mei 2012, halaman: 1.

Bachrawi Sanusi, “Gejolak Asia Timur,” *Panji Masyarakat*, No. 808, 1-10 Nopember 2012, halaman:30.

### Peraturan Perundang-Undangan

*Kontrak Perjanjian Kerja Hong Kong (Form 407)*

*Pancasila*

*UU Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

*UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia*

*UU No. 29 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja*

*UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

*Peraturan menteri Tenaga Kerja No.05/Men/1989 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja*

*Nomor Per-17/men/VIII/2005 tentang Upah Minimum*

*Employment Ordinance "EO" Hong Kong*

## **Internet**

Hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia pada Semester II tahun 2010, [www.bpk.go.id/web/fles/2013/04/Buku-V-TL.pdf](http://www.bpk.go.id/web/fles/2013/04/Buku-V-TL.pdf)

R. Andi Kartiko Utomo (Country Manager Western Union Company; "Disukai di Hong Kong dan Taiwan, Jumlah TKI Melonjak 2 Kali Lipat" dalam *Detik finance*; <http://m.detik.com/finance/read/2012/09/26/121720/2037380/4/> diakses 27 Desember 2013.

Data penempatan didapat dari BNP2TKI melalui situs: <http://www.bnp2tki.go.id/statistik-penempatan/6757-penempatan-berdasar-sektor.html> dan <http://www.bnp2tki.go.id/statistik-penempatan/6758-penempatan-berdasarkan-jenis-kelamin-2006-2012.html> dan <http://www.bnp2tki.go.id/statistik-penempatan/6759-penempatan-berdasar-jabatan-2007-2012.html>.

Wikipedia; "Hong Kong" dimuat dimedia *Online*; <http://wikipedia/HongKong/>; diakses 21 Januari 2014.

Wikipedia; "Hong Kong" dimuat dimedia *Online*; <http://wikipedia/HongKong/>; diakses 21 Januari 2014.

BMIHongKong "BMI HONG KONG" dimuat dimedia *Online*; <http://BMIHONGKONG/>; diakses 19 Februari 2014

Wikipedia; "Hong Kong" dimuat dimedia *Online*; <http://wikipedia/HongKong/>; diakses 21 Januari 2014.

Wikipedia; "Hong Kong" dimuat dimedia *Online*; <http://wikipedia/HongKong/>; diakses 21 Januari 2014.