

PERLINDUNGAN HAK-HAK TENAGA KERJA INDONESIA

DI TIMUR TENGAH

(Studi Kasus Polewali Mandar)

M. SYARIAT TAJUDDIN

ABSTRACT

M. SYARIAT TAJUDDIN. The Rights Protection of Indonesian Labor in the Timur Tengah; A Case Study of Polewali Mandar. (Supervised by H. Abustan and H. Kana'an Effendy).

According to the laws of 39 and 2004 years about the Placement and Protection of Indonesian Labor in abroad that the protection of Indonesian labor is all efforts to protect the interests of Prospective or Indonesian Labor in ensuring the fulfillment of realizing their rights in accordance with laws and regulations, either before, during , and after they work.

This study used normative legal method and sociological legal or empirical research. This study aimed to obtain legal materials in answering the problems based on the fact, whether the rights of Indonesian Labor in the Timur Tengah who comes from Polewali Mandar protected or not. And what obstacles are faced in the rights protection of Indonesian labor?

The conclusion of this study state the rights of Indonesian labor are not adequately protected. It is proved that there are still many rights and obligations of Prospective or Indonesian Labor who are not included in the contract of agreement so that it is not clear how the Prospective or Indonesian Labor in the field of civil is protected and can be enforced. Furthermore, there are number of constraints and problems that faced by Prospective or Indonesian Labor either in pre placement, placement, and after placement.

Therefore, this study recommend to need maximizing the role of the parties in the employment field to escort and protect the interests of Prospective or Indonesian Labor. It's main to encourage Prospective or Indonesian Labor to take part in designing, making and signing the contract of agreement, as part of the rights protection of prospective or Indonesian labor in the field of civil.

Keyword: The Rights Protection of Indonesian Labor.

PENDAHULUAN

Globalisasi memberikan efek terhadap dinamika ketena-gakerjaan saat ini dan telah ikut mendorong

bergeraknya dinamika masyarakat Indonesia yang begitu cepat mengalami peruba-han dalam berbagai bidang. Demikianlah

globalisasi yang sederhananya, menurut (Fakih, 2001:211) mesti dipahami, sebagai proses pengintegrasian ekonomi nasional bangsa-bangsa ke dalam suatu sistem ekonomi global.

Masalah ketenagakerjaan Indonesia dari tahun ke tahun dihadapkan pada pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi di satu sisi, sementara tingkat pendidikan dan keahlian yang masih belum memadai dan lapangan kerja yang terbatas di sisi lain. Pemerintah berusaha untuk mengurangi angka pengangguran dan juga meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu alternatif pilihan dalam menyelesaikan masalah tersebut. (Subhan, 2012:1)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah memberi rambu-rambu untuk melindungi prinsip-prinsip hak asasi manusia bagi setiap warga negara. Selain itu dalam konsitusi nasional

tersebut, juga termuat di dalamnya ketentuan bahwa setiap warga negara sama di depan hukum tanpa adanya diskriminasi yang didasarkan pada apapun juga. (Susilowari, 2011:151)

Tentu saja termasuk perlindungan hak terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dalam konteks hukum nasional Indonesia, dapat dilihat dalam beberapa Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa, adalah hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Semula masalah ketenagakerjaan merupakan bidang yang berada dalam ruang lingkup hukum privat, dalam hal mengatur kepentingan privat orang perorang, yakni hubungan perikatan (perjanjian) antara pekerja dengan pengusaha. Namun dalam perkembangannya, negara mesti memberikan intervensinya dalam hubungan industrial antar para pihak tersebut

diatas. Bentuk intervensi tersebut adalah, melahirkan regulasi dan melakukan supervisi atau pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan. Baik pengawasan dalam masa pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.

Hukum ketenagakerjaan bersifat publik dikarenakan oleh dua alasan, yang pertama: dalam hal tertentu negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan. Dan yang kedua, adanya sanksi di dalam setiap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. (Manulang, 2001:2)

Berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lahir sebagai instrumen legal, baik melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri. Serta ikutnya Indonesia

meratifikasi Konvensi PBB Tahun 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*).

Sampai disini, realitas hukum nasional dan masalah yang ada dalam bidang ketenagakerjaan, utamanya TKI yang bekerja diluar negeri hendaknya berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Artinya, perlindungan TKI yang dimulai sejak pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan adalah sesuatu yang mutlak dioptimalkan, tentu saja dengan tetap mengacu kepada berbagai regulasi yang ada. Utamanya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja beserta berbagai peraturan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kepustakaan hukum nasional, tidak sedikit kalangan yang memahami bahwa antara pengertian hukum perburuhan maupun hukum ketenagakerjaan ada-lah sama saja. Padahal kedua peristilahan tersebut sejatinya adalah berbeda, baik istilah buruh maupun istilah ketenagakerjaan itu sendiri. Perbedaan diantara keduanya ini juga tentu saja dengan sendirinya akan membawa dampak pemahaman yang berbeda pula. Karena kedua peristilahan ini akan berpe-ngaruh besar terhadap ihwal ruang lingkup materi kajiannya.

Iman Soepomo memberi-kan definisi hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan sebagai himpu-nan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. (Sunyoto, 2013:3)

M.G. Levenbach mengatakan, hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) adalah, segala sesuatu yang berkenaan dengan hubungan kerja,

dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu. Dari defenisi yang dikemuka-kan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa unsur-unsur yang terkandung dalam hukum ketenagakerjaaaan meliputi:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan lain sebagainya. (Wijayanti, 2009 : 3)

Lebih jauh, Soetikno, salah seorang ahli hukum Indonesia memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai, keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai

hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja tersebut.

Dengan definisi tersebut paling tidak ada dua hal yang hendak dicakup yaitu:

1. Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) hanya mengenai kerja sebagai akibat adanya hubungan kerja. Berarti kerja di bawah pimpinan orang lain.
2. Peraturan-peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkutpaut dengan hubungan kerja

Mengkaji beberapa definisi dan pengertian yang ada diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, hukum perburuhan secara khusus hanya mengatur hubungan keperdataan antara orang yang bekerja (buruh) dengan orang lain (majikan). Sementara hukum ketenagakerjaan sendiri mempunyai pengertian yang lebih luas.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah, segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Walau tak bisa dipungkiri bahwa, hukum ketenagakerjaan merupakan perkembangan dari hukum perburuhan itu sendiri. Artinya, substansi hukum ketenagakerjaan ini mencakup segala ihwal dan bidang hukum atau aturan-aturan tentang ketenagakerjaan secara luas. Ketenagakerjaan tidak saja menyangkut hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, melainkan juga mengatur di luar hubungan kerja seperti saat pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan TKI.

B. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Pekerja atau Buruh

Undang-Undang No-mor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dalam Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum, namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Jika merujuk kepada definisi mengenai tenaga kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat"

Maka berdasarkan definisi tersebut di atas, maka terdapat beberapa unsur yang dapat diketahui, yaitu:

- a. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan.
- b. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan jasa.
- c. Tenaga kerja menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat.

Danang Sunyoto (2013: 19) menyebutkan, pengertian tenaga kerja juga meliputi pekerja, pegawai negeri, tentara dan orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas, seperti pengacara, dokter, dosen, guru, pedagang, penjahit dan sebagainya. Masing-masing profesi tersebut berbeda dengan yang lainnya walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan.

Maksud dari semua peristilahan tersebut me-ngandung makna yang sama; yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karya-wan/pegawai. Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi. (Prints, 2000: 20)

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusul-kan oleh pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai de-ngan kepribadian bangsa, buruh lebih

cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. (Husni, 2000: 22).

Sehingga tidak meng-herankan kemudian, istilah buruh semakin tidak popu-ler, utamanya pasca di-undangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga-kerjaan yang menjadi undang-undang payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan. Ditambah lagi dengan banyaknya laporan ilmiah dan berbagai produk peraturan perundang-undangan Indonesia setelah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut diatas yang lebih banyak menggunakan istilah tenaga kerja.

2. Pengusaha atau Pemberi kerja

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang

menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Demikianlah istilah majikan, sebagaimana halnya dengan istilah buruh, yang juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih menggunakan istilah majikan.

3. Organisasi Pekerja

Dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 menyebutkan, serikat buruh/serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri,

demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

4. Organisasi Pengusaha

Ketentuan organisasi pengusaha ini diatur pada bagian ketiga, dalam Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

Organisasi pengusaha atau majikan di Indonesia dinamakan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang artinya bahwa organisasi tersebut merupakan organisasi kesatuan pemberi kerja yang bersifat demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab, yang mempunyai kegiatan utama khusus menangani bidang hubungan industrial atau ketenagakerjaan.

5. Pemerintah

Salah tugas pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan itu adalah

tugas dan fungsi pengawasan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

C. Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri melalui Pasal 77 yaitu: (1) Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun

2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, bahwa pelaksana penempatan TKI ke luar negeri dilakukan oleh pemerintah dan oleh swasta dalam hal ini adalah PJTKI/PPTKIS.

Jumlah penempatan TKI Kabupaten Polewali Mandar dalam kurung waktu tahun 2012 hingga 2014 paling banyak diberangkatkan ke negara-negara Timur Tengah. Sementara lapangan kerja yang dituju juga masih didominasi lapangan kerja sektor informal, yakni pembantu rumah tangga khusus untuk TKI perempuan dan kebanyakan supir untuk TKI Laki-laki.

1. Perlindungan Hak TKI di Timur Tengah Yang Berasal Dari Polewali Mandar

Perlindungan terhadap TKI yang melalui PJTKI/PPT-KIS baik saat pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No-mor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI

di Luar Negeri tersebut dapat diklasifikasikan dalam dua pembidangan hukum yakni:

- a. Perlindungan Dalam Bidang Hukum Administrasi
- b. Perlindungan Dalam Bidang Hukum Pidana

2. Kendala Yang Dihadapi Dalam Perlindungan Hak-Hak TKI di Timur Tengah Yang Berasal Dari Polewali Mandar

Dalam penelitian tesis ini menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem perlindungan terhadap CTKI/TKI di Kabupaten Polewali Mandar, mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan pra penempatan. Sehingga seringkali CTKI/TKI diperhadapkan dengan berbagai persoalan, diantaranya:

- a. Permasalahan Pra Penempatan
- b. Permasalahan Masa Penempatan
- c. Permasalahan Purna Penempatan

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa hak-hak TKI di Timur Tengah yang berasal dari Kabupaten Polewali Mandar tidak

cukup terlindungi, karena Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri lebih didominasi materi prosedur dan mekanisme penempatan.

2. Bahwa kendala dan kelemahan dalam perlindungan hak-hak TKI di Timur Tengah yang berasal dari Kabupaten Polewali Mandar dapat ditemukan pada semua tingkatan atau tahapan penempatan.

B. Saran

1. Untuk memaksimalkan perlindungan hak-hak TKI, maka perlu dilakukan revisi atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Dengan jalan memasukkan muatan materi substansi perlindungan hak-hak tenaga kerja, utamanya perlindungan dalam bidang hukum perdata, agar kerugian atau tindakan wanprestasi para pihak yang terlibat dalam penempatan TKI.

2. Untuk menghindari dan mengurangi kendala dan permasalahan yang dihadapi CTKI/TKI, terkait dengan tahapan pra penempatan, Dinsosnakertrans bersama PJTKI/PP-TKIS perlu memaksimalkan penyediaan sarana dan muatan materi informasi, baik mengenai peluang kerja, jenis pekerjaan, persyaratan dan mekanisme penempatannya

DAFTAR PUSTAKA

- Fakih, Mansour. 2002. *Judul Runtuhnya Teori Pembangunan Dan Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Manulang Sendjun H, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Cetakan Ketiga, Penerbit Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soekanto, Soerjono. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

