

**PERANAN ORGANISASI PERBURUHAN INTERNASIONAL
(INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION/ ILO)
DALAM MELINDUNGI BURUH MIGRAN INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana**



oleh:

Nama : Reckxy Mandala
NPM : 151010513
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Internasional

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Reckxy Mandala

NPM : 151010513

Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru 05 november 1996

Program Studi/Jurusan : ILMU HUKUM

Judul : "PERANAN ORGANISASI PERBURUHAN INTERNASIONAL (INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION/ILO) DALAM MELINDUNGI BURUH MIGRAN INDONESIA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 27 DESEMBER 2021

Yang menyatakan



RECKXY MANDALA



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Reckxy Mandala

151010513

Dengan Judul :

Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation)/Ilo) Dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 09 November 2021

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Islam Riau



Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FS 671471



No. Reg : 866/VI/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1684213038/14 %



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : **RECKXY MANDALA**
NPM : **151010513**
Fakultas : **HUKUM**
Program Studi : **ILMU HUKUM**
Pembimbing I : **S.PARMAN.S.H.,M.H**
Judul Skripsi : **PERANAN ORGANISASI PERBURUHAN INTERNASIONAL (INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION/ILO) DALAM MELINDUNGI BURUH MIGRAN INDONESIA**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

No	Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
			Pembimbing 1
1	10-08-2021	a. Latar Belakang Masalah b. Metode Peneliti c. Tinjauan Umum Bab II d. Kesalahan Dalam Pengutip	
2	19-09-2021	Sempurnakan kembali a. Latar Belakang Masalah b. Metode Peneliti c. Bab II Tinjauan Umum d. Bab III Hasil Peneliti	
3	05-11-2021	Perbaiki kembali a. Bab II b. Bab III Kesimpulan	

4	21-12-2021	Perbaiki yang di koreksi a. Bab I Pendahuluan b. Bab II Tinjauan Umum c. Bab III Hasil Penelitian	
---	------------	--	---

Pekanbaru, 27 DESEMBER 2021

Mengetahui :
An. Dekan


Dr. ROSYIDI HAMZAH. S.H.,M.H.
Wakil Dekan I



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO.217/SK/BAN-PT/Ak - XVI/S/X/2013

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERANAN ORGANISASI PERBURUHAN INTERNASIONAL
(INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION/ILO) DALAM
MELINDUNGI BURUH MIGRAN INDONESIA**

RECKXY MANDALA

NPM.95610513

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing


S.PARMAN,S.H.,M.H

**Mengetahui
Dekan**


Dr.M.MUSA,S.H.,M.H

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 586 /Kpts/FH/2021
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024
- Menetapkan**
- MEMUTUSKAN**
1. Menunjuk
Nama : **S. Parman, S.H., M.H.**
NIP/NPK : **08 01 02 339**
Pangkat/Jabatan : **Penata/ III/c**
Jabatan Fungsional : **Lektor**
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa
Nama : **Reckxy Mandala**
NPM : **15 10 10 513**
Prodi / Departemen : **Ilmu Hukum /Hukum Internasional**
Judul skripsi : **Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/ ILO) dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia.**
 2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.



Ditetapkan di : Pekanbaru

Pada tanggal : 11 Oktober 2021

Dekan

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN. 1009116601

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 826 /KPTS/FH-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
 9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a : Reckxy Mandala
N.P.M. : 151010513
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/Ilo) Dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- S.Parman, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Hj. Sri Wahyuni, S.H., M.Si : Anggota merangkap penguji sistematika
Roni Sahindra, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
Nabilah Farah Dibah, S.H., M.H : Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 29 Desember 2021
Dekan,

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN. 1009116601

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 826/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 29 Desember 2021, pada hari ini Jum'at, 31 Desember 2021 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Reckxy Mandala
N P M : 151010513
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/Ilo) Dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia
Tanggal Ujian : 31 Desember 2021
Waktu Ujian : 15.00-16.00 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring
IPK : 3,35
Predikat Kelulusan : SANGAT MEMUASKAN

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. S.Parman, S.H., M.H
2. Dr. Hj. Sri Wahyuni, S.H., M.Si
3. Roni Sahindra, S.H., M.H

1.

2.

3.

4.

Notulen

4. Nabilah Farah Dibah, S.H., M.H

Pekanbaru, 31 Desember 2021
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

**PERANAN ORGANISASI PERBURUHAN INTERNASIONAL
(INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION/ ILO)
DALAM MELINDUNGI BURUH MIGRAN INDONESIA**

ABSTRAK

Oleh : Reckxy Mandala

Banyaknya persoalan buruh migran merupakan persoalan yang sangat serius yang harus ditangani dengan cepat. Buruh migran Indonesia sering kali mendapatkan eksploitasi, dimulai dari pendaftaran, perekrutan, hingga penempatan sampai saat kembali ke Indonesia. Data dari media elektronik Indonesia tahun 2016-2018 menyebutkan bahwa buruh perempuan di berbagai daerah di Indonesia masih mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bentuk diskriminasi itu beragam, mulai dari kesenjangan hak kerja hingga pelecehan seksual. Masalah ketenagakerjaan terhadap buruh migran Indonesia ini dilindungi oleh ILO yang berperan dan berfungsi untuk melindungi semua buruh yang mengalami masalah, ILO merupakan suatu organisasi internasional yang berada di bawah naungan Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang bertanggung jawab menangani permasalahan di bidang ketenagakerjaan di lingkup internasional. Maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui peranan Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organisation/ ILO*) dalam melindungi buruh migran Indonesia.

Sifat Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode yuridis sosiologis yaitu hukum sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Kemudian menggunakan pendekatan normative. Metode penarikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah menarik suatu kesimpulan secara *deduktif*, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.

Secara umum, hasil penelitian menjelaskan, bahwa ILO telah menjalankan tugasnya sebagai organisasi internasional melalui upayanya mendorong pemerintah Indonesia untuk meratifikasi dan mengimplementasikan konvensi ILO ke dalam kebijakan Indonesia. ILO berupaya mendorong pemberdayaan dan perlindungan buruh migran dengan menjalin kerja sama dengan berbagai pemangku kebijakan seperti instansi pemerintah, serikat buruh, organisasi buruh migran, dan organisasi masyarakat di Indonesia. Kebijakan Pemerintah (Provinsi Riau) dalam menangani permasalahan terkait buruh migran Indonesia terutama yang ada di Provinsi Riau dilaksanakan seleksi dan perekrutan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau. Dalam upaya memperkuat perlindungan buruh migran Indonesia, ILO telah mendukung mitra nasional dan lokal salah satunya Komitmen Politik dan Perubahan Kebijakan.

Kata kunci : *Peranan, Buruh, Pemerintah.*

**ROLE OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO)
IN PROTECTING INDONESIAN MIGRANT WORKERS**

ABSTRACT

By : Reckxy Mandala

The many problems of migrant workers are very serious problems that must be addressed quickly. Indonesian migrant workers are often exploited, starting from registration, recruitment, to placement until they return to Indonesia. Data from Indonesian electronic media for 2016-2018 states that female workers in various regions in Indonesia still experience discrimination in the workplace. There are various forms of discrimination, ranging from inequality in employment rights to sexual harassment. Employment issues for Indonesian migrant workers are protected by the ILO whose role and function is to protect all workers who experience problems. So the purpose of this study is to determine the role of the International Labor Organization (ILO) in protecting Indonesian migrant workers.

The nature of the research in this thesis uses a sociological juridical method, namely law as a rule or norm which is a benchmark for human behavior that is considered appropriate. Then use a normative approach. The method of drawing conclusions in this study is to draw a conclusion deductively, namely drawing conclusions from things that are general to things that are specific.

In general, the results of the study explain that the ILO has carried out its duties as an international organization through its efforts to encourage the Indonesian government to ratify and implement ILO conventions into Indonesian policies. The ILO seeks to promote the empowerment and protection of migrant workers by collaborating with various policy makers such as government agencies, trade unions, migrant worker organizations, and community organizations in Indonesia. The policy of the Government (Riau Province) in dealing with problems related to Indonesian migrant workers, especially those in Riau Province, is selection and recruitment by the Riau Province Manpower, Transmigration and Population Office. In an effort to strengthen the protection of Indonesian migrant workers, the ILO has supported national and local partners, one of which is Political Commitment and Policy Change.

Keywords: Roles, Laborer, Government.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah, Penulis haturkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia-Nya kepada Penulis. Sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan Judul **“Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organisation/ ILO*) Dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia”**, dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Sarjana Hukum.

Sujud dan doa kepada orang tua Ayahanda dan Ibunda yang telah membesarkan penulis, serta terimakasih kepada kakak dan abang tersayang atas semua dukungan moril maupun materil.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian penelitian ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH.,MCL yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang Beliau pimpin.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Bapak Dr. M. Musa, S.H, M.H yang telah memfasilitasi serta menularkan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak mebantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
5. Bapak S. Parman, S.H, M.H, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan sekaligus sebagai Pembimbing penulis yang selalu membimbing dan memotivasi Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ketua Bagian Hukum Internasional, Bapak Dr. H. Abd. Thalib, SH.,MCL yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan membantu penulis selama menjalani studi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah berjasa memberi ilmu baik secara teori maupun praktek kepada penulis, semoga ilmu yang penulis dapat bisa digunakan sebaik-baiknya.
8. Seluruh Staf Bagian Akademik, Bagian Kemahasiswaan, Tata Usaha serta Karyawan Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan skripsi ini;
9. Teman-teman seperjuangan jurusan hukum internasional yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca pada umumnya, khususnya bagi para mahasiswa Ilmu Hukum Universitas Islam Riau, semoga Allah SWT membalas amal baik semua pihak yang telah membantu penulis dan senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita, Amin.

Pekanbaru, September 2021

Penulis,

Reckxy Mandala

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	vi
ABSTRAK.....	x
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	19
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	20
D. Tinjauan Pustaka	21
E. Metodologi Penelitian	27
a. Jenis dan Sifat Penelitian.....	27
b. Sumber Data.....	28
c. Analisis Data	28
d. Metode Penarikan Kesimpulan.....	29
BAB II. TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum tentang Buruh Migran Indonesia.	31
B. Tinjauan Umum tentang Organisasi <i>Internasional Labour Organisation (ILO)</i>	44
C. Perkembangan Buruh Buruh Migran Internasional	62

BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organisation/ ILO*) dalam melindungi buruh migran Indonesia70

B. Kebijakan dan Komitmen politik ILO mempengaruhi respon Indonesia (Provinsi Riau) dalam melindungi buruh migran.....86

BAB VI. PENUTUP

A. Kesimpulan..... 100

B. Saran..... 101

DAFTAR PUSTAKA 102

LAMPIRAN..... 121



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan bukanlah masalah baru yang saat ini sering terjadi, masalah utama terjadi karena banyak faktor seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, jasa dan sebagainya, jika dilihat dari sudut pandang pembangunan ketenagakerjaan, kurangnya lapangan kerja merupakan faktor utama, oleh karena itu masalah pemecahan ketenagakerjaan ini harus dekati secara lintas sektoral.

Di Indonesia hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan hak yang dijamin oleh konstitusi, hal ini di atur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Indonesia harus memenuhi hak-hak warga negaranya termasuk kebutuhan akan pekerjaan bagi setiap warga negaranya yang mau dan mampu bekerja

Di Indonesia sendiri sangat sulit mendapatkan pekerjaan, sehingga membuat tenaga-tenaga kerja Indonesia mencari pekerjaan dengan cara migrasi ke negara-negara yang memiliki dan mempunyai peluang yang besar mendapatkan untuk penghasilan dan pekerjaan. Saat ini, jumlah manusia yang mengalami proses globalisasi semakin meningkat. Karena adanya peningkatan jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, hal ini menjadi dampak disebabkan kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia di dalam negeri. Mereka yang menjadi tenaga kerja diluar negeri adalah solusi warga negara Indonesia yang ditempuh untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Keuntungan

lainnya bagi negara yaitu menjadi penyumbang devisa, karena dengan adanya para pekerja Indonesia akan meningkatkan devisa kedua setelah Minyak bumi dan Gas (Migas). Berdasarkan data Bank Indonesia, devisa negara yang dihasilkan melalui penempatan pekerja Indonesia di luar negeri pada tahun 2018 mencapai USD 6,6 Milyar, tahun 2019 USD 6 Milyar, dan sampai Semester I tahun 2019 USD 3,3 Milyar.

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sendiri juga menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu, melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, serta masyarakat. Perlindungan terhadap Pekerja Indonesia meliputi perlindungan secara kelembagaan. Badan-badan pelindungan yang dibentuk oleh pemerintah salah satunya Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (disingkat BP2MI). Awalnya bernama Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (disingkat BNP2TKI), yaitu sebuah lembaga Pemerintah Non Departemen di Indonesia yang berfungsi sebagai pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan. Data yang didapat dari BNP2TKI telah mencatat 10 (sepuluh) negara yang menjadi tujuan utama buruh migran Indonesia untuk bermigrasi adalah United Emirated Arab, Taiwan, Malaysia, Brunai Darussalam, Qatar, Korsel, United States, Saudi Arabia, Hongkong, Singapura dan Brunai Darussalam. Jika dilihat dari Hukum Internasional, “perlindungan pekerja migran ini juga terdapat dalam Konvensi ILO (*International Labour Organization*)”. “Organisasi

Perburuhan Internasional (ILO) adalah badan Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) khusus mengenai ketenagakerjaan secara internasional, serta berkantor pusat di Jenewa”.

Buruh migran Indonesia sering kali mendapatkan eksploitasi, dimulai dari pendaftaran, perekrutan, hingga penempatan sampai saat kembali ke Indonesia. Dalam suatu studi oleh Konsorsium Pembelaan Buruh Migran Indonesia (KOPBUMI) mengenai kekerasan terhadap tenaga kerja migran Indonesia yang bekerja di Asia-Timur Tengah ditemukan fakta adanya kekerasan substansial. Beberapa kekerasan dan eksploitasi dilakukan pada tenaga kerja migran perempuan dengan beragam bentuk kekerasan, seperti pemerasan, pelecehan seksual, penipuan, rekrutmen ilegal, perdagangan manusia, terjangkit penyakit, pemutusan hubungan kerja sepihak, gaji tidak dibayar dan lain sebagainya.

Masalah ketenagakerjaan dilindungi oleh ILO yang berperan dan berfungsi untuk melindungi semua buruh yang mengalami masalah, ILO merupakan suatu organisasi internasional yang berada di naungan Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang bertanggungjawab menangani permasalahan di bidang ketenagakerjaan di lingkup internasional (Khairunnisa, 2016 : 23).

International Labour Organisation (ILO) mempunyai tugas untuk melindungi tenaga kerja/ buruh migran serta berperan untuk mendapatkan Hak Asasi Manusia bagi para pekerja buruh yang diakui secara internasional dan untuk mempromosikan kedalian social bagi kaum buruh. Dalam wewenangnya, ILO akan berusaha mendorong pemberdayaan dan berupaya untuk melindungi buruh migran dengan cara menjalin kerjasama dengan para pemangku kebijakan

yaitu organisasi-organisasi pemerintah, organisasi buruh dan masyarakat dan instansi pemerintah yang berada di Indonesia. Adapun tujuan yang dimiliki *International Labour Organization* (ILO.org, 2007) adalah sebagai berikut:

1. “mempromosikan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja”;
2. “menciptakan kesempatan yang lebih besar bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan layak”;
3. “meningkatkan cakupan dan keefektifan perlindungan sosial untuk semua.
4. memperkuat tripartisme dan dialog social”.

Hubungan Indonesia dan *International Labour Organization* (ILO) adalah mendukung untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang layak melalui program yang ada didalamnya. Adapun beberapa program tersebut : “Pertama, menghapuskan eksploitasi di tempat kerja. Kedua, penciptaan lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan perbaikan mata pencaharian khususnya bagi kaum muda. Ketiga, dialog sosial untuk pertumbuhan ekonomi serta prinsip dan hak mendasar di tempat kerja. Selama 10 tahun, ILO bersama Indonesia telah bekerja untuk memberantas diskriminasi dan eksploitasi buruh migran Indonesia baik itu bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri khususnya di bidang buruh rumah tangga”.

Selain itu, hubungan ILO dengan Indonesia untuk memperdayakan dan membangun hubungan kemitraan dengan para pemangku kebijakan dalam mempromosikan serta memberi perlindungan bagi para buruh/ pekerja migran.

Salah satu program yang telah dilakukan ILO adalah memberantas kerja paksa dan perdagangan manusia terutama pada pekerja perempuan.

ILO melakukan perlindungan buruh / tenaga migran untuk memperkuat hubungan kemitraan nasional dan local dalam mencapai milestone. “*Pertama*, Komitmen Politik dan Perubahan Kebijakan, yaitu usaha ILO dalam mendorong pemerintah Indonesia untuk mengembangkan dan memperkuat kebijakan dan rencana yang mendukung buruh migran”. “*Kedua*, Advokasi dan Peningkatan Kesadaran, yaitu ILO melakukan kampanye yang berbasis media untuk meningkatkan kesadaran dan mendidik masyarakat luas, kampanye ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak dan kondisi buruh migran, utamanya yang bekerja di sektor rumah tangga”. Hal tersebut terkait untuk melindungi buruh kerja dalam hal perjanjian yang tertuang dalam kontrak mengenai besaran upah, perlindungan dan jaminan social, hari libur, jumlah jam kerja, kondisi kehidupan dan lain sebagainya. “*Ketiga*, Pengembangan Kapasitas Untuk Sistem Migrasi Tenaga Kerja Yang Lebih Baik, yakni upaya ILO di Indonesia untuk membangun sistem migrasi tenaga kerja yang lebih baik dalam bentuk serangkaian inisiatif pembangunan kapasitas untuk memperkuat kapasitas organisasi buruh yang ada di Indonesia”. “*Keempat*, Penelitian, Dokumentasi, dan Publikasi Yang Ditargetkan berupa penelitian, analisis kebijakan, dan penilaian yang ditargetkan, serta mengumpulkan dan menyebarluaskan informasi terkait dengan kondisi kerja bagi buruh migran”. (ilo.org.2017).¹

¹ ILO. (2000) *Trafficking of Women and Children in Indonesia: A preliminary description of the situation*. Jakarta.

Pada penelitian ini, difokuskan untuk mengkaji milestone komitmen politik dan perubahan kebijakan atas aturan yang berlaku, hal ini dikarenakan bahwa, jika dilihat pada bulan April s.d Juni Tahun 2019 untuk jumlah korban buruh / pekerja migran yang tidak dapat perlindungan mencapai angka korban buruh migran yang tidak terlindungi mencapai 1.903 orang (BNP2TKI.go.id, 2019). Jika dilihat dari jumlah dan besaran angka tersebut, yang menunjukkan bahwa ini adalah masalah serius yang harus dihadapi Indonesia untuk mengurangi jumlah korban, dibutuhkan perubahan kebijakan pemerintah, komitmen politik yang merupakan milestone pertama ILO di Indonesia dan akar lainnya.

Berdasarkan ILO, Pekerja Migran didefinisikan “sebagai seseorang yang bermigrasi, atau telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain, dengan sebuah gambaran bahwa orang tersebut akan dipekerjakan oleh seseorang yang bukan dirinya sendiri, termasuk siapapun yang biasanya diakui sebagai seorang migran, untuk bekerja”. “Karena dalam prakteknya buruh migran tersebut menyangkut 2 (dua) negara, maka pemerintah wajib ikut campur tangan dalam mengurus masalah penempatan para calon buruh migran tersebut, oleh karena itulah dibuatnya beberapa regulasi yang mengatur masalah TKI”.

Untuk melindungi para Tenaga Kerja Indonesia, di Indonesia adanya payung hukum yang dituangkan dalam “undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Indonesia tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang” berada di luar negeri (UU TKI/ UU Buruh Migran). Adanya payung hukum untuk perlindungan buruh ataupun tenaga kerja Indonesia, jika dilihat dari instrument hukum termasuk persetujuan diplomatik, konvensi internasional maupun hukum

nasional. Didalam Undang-Undang Tenaga Kerja Indonesia menegaskan “kewajiban melindungi, namun tidak ada hukum atau regulasi yang secara khusus mengatur dan mengakui keberadaan pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan di ranah domestik sebagai pekerjaan formal, yang berimplikasi melindungi pekerjanya”.

Banyaknya kasus yang menimpa tenaga kerja Indonesia yang berada diluar negeri, hal ini dikarenakan minimnya perlindungan hukum yang diberikan pemerintah. “Perlindungan hukum menjadi penting dalam proses legislasi bidang ketenagakerjaan”. Adanya paradigma perlindungan terhadap buruh migran belum dikedepankan, disisi lain memang negara telah mengeluarkan berbagai macam peraturan maupun regulasi yang berkaitan dengan keberadaan tenaga kerja Indonesia ataupun buruh migran, akan tetapi semuanya lebih ditekankan pada aspek pembinaan dan penempatan di luar negeri. Hal ini dirasakan kurang mencerminkan kebijakan pemerintah yang melindungi buruh migran.

Banyaknya persoalan buruh migran merupakan persoalan yang sangat serius yang harus ditangani dengan cepat, hal ini dilihat dari ketidakseriusan Indonesia dan ketidakmampuan negara memberikan proteksi kepada buruh migran. “Buruh migran dibiarkan begitu saja bekerja dan mengabdikan di negeri orang tanpa adanya jaminan perlindungan dari negara yang siap berada di garda depan mengatasi setiap persoalan yang dihadapi buruh migran. Jika kita ingat kasus beberapa buruh migran Indonesia yang terancam hukuman mati dan negara tidak mengambil peranannya melindungi warga negaranya, juga kasus buruh migran yang disiksa oleh majikannya dan negara hanya diam saja hingga kasus buruh migran yang

menjadi korban dari perdagangan manusia itu pun negara masih tidak berbuat apa-apa”.

Dilihat dari media elektronik yang dilansir pada tahun 2018 disebutkan bahwa “buruh perempuan di berbagai daerah di Indonesia masih mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bentuk diskriminasi itu beragam, mulai dari kesenjangan hak kerja hingga pelecehan seksual. Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) mencatat, pelecehan seksual banyak terjadi di pabrik garmen”. “Pasalnya 99 persen pekerja di pabrik garmen adalah perempuan. Pelecehan tersebut terjadi karena situasi yang tidak setara antara buruh perempuan dengan pekerja laki-laki”. Tak hanya itu, pelecehan seksual juga dilakukan sesama rekan buruh laki—laki seperti pada mekanik dan supervisor, banyaknya terjadi ancaman jika buruh perempuan menolak akan diberi ancaman diputus kontrak atau ditambah beban kerjanya.

Beberapa contoh masalah dan kasus diatas, merupakan sebagian kecil dari kasus lainnya yang menimpa tenaga kerja/ buruh migran perempuan di Indonesia. Masih banyaknya tindak kejahatan terutama kejahatan terhadap seksual yang sering kali diterima oleh pekerja/ buruh perempuan. Data yang didapat di Jakarta pada tahun 2018, terdapat sekitar 80.000 orang buruh, sebanyak 90 % dari jumlah tersebut adalah buruh perempuan dan 75% buruh perempuan yang ada di Jakarta telah mengalami kekerasan seksual. Dilihat dari catatan tahunan yang diperoleh dari “Komnas Perempuan, terdapat 216.156 kasus kekerasan seksual. Di antaranya diterima oleh buruh perempuan sebanyak 2.521”. Angka itu

berdasarkan “kepada buruh perempuan yang melaporkan kejadian yang dialaminya”.

Indonesia merupakan negara pengirim pekerja migran terbesar kedua di yaitu berjumlah lebih kurang 700.000 yang “bekerja di luar negeri, terutama ke Asia Timur dan Asia Tenggara serta Timur Tengah”. ”Dari keseluruhan pekerja ini, 78 persen bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Pada 2018, sekitar 4,3 juta orang diperkirakan bekerja di luar negeri”. “Kendati pekerja rumah tangga migran merupakan penyumbang kedua terbesar devisa Indonesia”, mencapai hingga USD 7 triliun per tahunnya, banyak dari “pahlawan devisa” “ini mengalami eksploitasi dan penganiayaan selama proses migrasi, baik di Indonesia maupun di luar negeri”.

“Kasus penyiksaan TKW oleh majikan di Malaysia sering terjadi, data yang peneliti temukan di lapangan antara lain kasus yang menimpa” Pujianti, Siti Hajar, Modesta, Sutilah, dan Siti Musriah. Dapat diuraikan sebagai berikut:²

1. ”Kasus Siti Hajar (asal Kudus Jawa Tengah), minggu 14 Juni 2018 Siti Hajar mendapat perlakuan penyiksaan oleh majikan di Malaysia”. “Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BN2TKI) Jawa Tengah Rachman mengatakan, Siti Hajar mendapatkan perlakuan kasar, ia sering dipukul oleh majikannya”.
2. “Belum hilang kesadisan menimpa Siti Hajar, korban penyiksaan majikan menimpa Modesta Rengga Kaka (berangkat dari Cilacap Jawa Tengah menjadi TKW di Malaysia), Modesta menjelaskan” “Selain disiksa dengan cara ditinju, saya sering dipukul pakai kayu dan rotan. Tragisnya lagi, saya hanya diberi

² <https://info/jaring.id/hukum>, akses 17 Desember 2020,

makan sekali sehari. Sedangkan gajinya selama 19 bulan bekerja belum dibayar. Saya tak mau lari, karena saya tetap berharap gaji saya dibayar”.

3. Kasus perdagangan manusia yang dialami Adelina sendiri juga telah melanggar ketentuan dalam “Undang-Undang No 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Pasal 1 (1), Pasal 2 (1), dan Pasal 4”. Dalam konvensi Internasional terdapat ketentuan yang mengatur terkait hal tersebut. “Dalam bahasa resminya Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, dan Merendahkan Martabat Manusia” Namun dalam kasus Adelina ini dikarenakan malaysia tidak meratifikasi ketentuan Hukum Internasional terkait hal itu dan lebih memilih tetap berpegang dengan Deklarasi Ham yang mengakui kebebasan dan kesetaraan martabat dan hak-haknya serta bahwa semua orang berhak atas semua hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum dalam Deklarasi HAM. Terkait dengan kasus ini, Malaysia sendiri telah melakukan upaya hukum atas kematian Adelina. Melalui pihak kepolisian Malaysia, tiga tersangka yang merupakan majikan dan orang tua majikan telah ditangkap dan dilakukan penyelidikan lebih lanjut”.

Dalam “Pasal 1 Konvensi ILO nomor 189 secara tegas mendefinisikan Pembantu Rumah Tangga sebagai Pekerja yang bekerja dalam rumah tangga atau beberapa rumah tangga yang terikat dalam hubungan kerja, relasi antara pekerja pemilik”. Konvensi ILO189 menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip dasar, dan mengharuskan negara untuk mengambil langkah mewujudkan kerja layak bagi pekerja rumah tangga. “Setidaknya terdapat 11 (sebelas) standar normatif yang

diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum” terhadap pekerja rumah tangga. Standar dimaksud meliputi :

- a. Hak-hak dasar
- b. “Informasi tentang syarat dan ketentuan kerja yang dapat dipahami dengan mudah, dan sebaiknya dibuat dalam bentuk tertulis tidak lazimnya kebiasaan belaka”.
- c. Jam kerja
- d. Standar pengupahan
- e. Standar keselamatan dan kesehatan kerja
- f. Jaminan social
- g. Standar mengenai pekerja rumah tangga anak
- h. Standar bagi PRT yang menetap dalam rumah
- i. Standar bagi pekerja rumah tangga migran
- j. Agen ketenagakerjaan swasta
- k. Penyelesaian perselisihan

Dengan demikian, merupakan tanggung jawab pemerintah dalam pertimbangan melakukan ratifikasi Konvensi ILO No.189 tersebut dalam upaya memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga secara khusus karena bagaimanapun pekerja rumah tangga adalah sektor yang paling banyak diisi oleh perempuan yang posisinya sangat rentan dengan perlakuan kurang baik dari majikannya.

Pada tahun 2020 kasus terbaru tentang 43 pekerja mengaku mendapatkan kekerasan dan perlakuan tidak manusiawi selama ditahan di detensi Imigrasi Malaysia sebelum dipulangkan ke Indonesia. Dari jumlah tersebut, 2 diantaranya masih anak-anak. Ke-43 pekerja tersebut merupakan bagian dari 1082 pekerja sudah dipulangkan dengan menggunakan kapal laut KM Kalia selama kurun waktu Juni-September 2020. Kondisi tersebut tertuang dalam laporan Tim Pencari Fakta kasus kekerasan yang menimpa pekerja migran Indonesia di detensi Imigrasi, Sabah, Malaysia. Laporan setebal 44 halaman itu menyoroti kondisi

luka-luka pekerja migran yang dipulangkan. Para pekerja yang ditahan di detensi imigrasi mendapatkan perlakuan yang tidak manusiawi. Ketika pekerja melakukan kesalahan kecil seperti salah berhitung, berisik, belum menggunakan pakaian ketika petugas datang, terang Abu, mereka akan dihukum memanjat teralis besi, jongkok berjam-jam, hingga mendapat pukulan dengan menggunakan tongkat.³

Peraturan yang ditetapkan melalui konvensi ILO Nomor 189 menyebutkan “konvensi tersebut memiliki beberapa ketentuan yang merugikan Indonesia, seperti ketentuan pada PRT anak, ketentuan jaminan sosial bagi setiap PRT baik yang berada diluar negeri maupun didalam negeri, dan ketentuan yang membatasi dan mengatur gerak langkah agen ketenagakerjaan swasta”. Ketidakmauan “Indonesia untuk ikut serta dalam meratifikasi konvensi tersebut merupakan pilihannya yang dapat memenuhi kepentingan nasionalnya, seperti pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan masyarakatnya, dan kepentingan politiknya”. Mengenai ketentuan “PRT anak dalam pasal 4 Konvensi ILO No.189 mengharuskan PRT anak minimal berusia 15 tahun, Namun, PRT anak Indonesia yang berada di dalam dan luar berusia 13 atau 14 tahun”. Menurut hasil survey *Human Rights Watch*, mengatakan bahwa “anak-anak perempuan umumnya menjadi PRT setelah lulus dari sekolah dasar, saat mereka berusia sekitar dua” belas atau tiga belas tahun.⁴

³ <https://jaring.id/laporan-kekerasan-di-detensi-imigrasi-malaysia>, akses 17 Desember 2020, pukul 20.08.

⁴ Human Rights Watch, Selalu Siap Disuruh Pelecehan dan Eksploitasi terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia.Hlm 22 diakses dari http://globalmarch.org/Child-LabourDomestic/resources/indonesia/Always%20on%20Call,%20Abuse%20&%20Exploitation%20of%20CDW%20in%20Indonesia_HRW_IND.pdf [Pada tanggal 22 November 2020. Pukul 10.29 WIB]

Hasil ratifikasi konvensi ILO adalah “untuk melindungi pekerja perempuan, langkah selanjutnya pemerintah Indonesia membuat peraturan hukum lainnya untuk melindungi pekerja perempuan yaitu UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan pekerja perempuan khususnya pada Pasal 76 (1), (2), (3), dan (4), serta Pasal 81, Pasal 82 dan Pasal 83”. Berikut ini jenis-jenis perlindungan hukum berdasarkan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketegakerjaan terhadap pekerja Indonesia adalah:

- 1) “Bagi pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, Pekerja/buruh perempuan tersebut dilarang untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”.
- 2) “Bagi pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, Pengusaha dilarang untuk mempekerjakannya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”.
- 3) “Bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”, wajib:
 - a. “memberikan makanan dan minuman bergizi”, dan
 - b. “menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja”.
- 4) “Bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, wajib untuk menyediakan angkutan antar jemput”.
- 5) “Bagi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid, Bagi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan

memberitahukan hal tersebut kepada pengusaha, ia tidak wajib untuk bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut berlaku dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

- 6) “Bagi pekerja/buruh perempuan yang akan melahirkan dan setelah melahirkan, Pekerja/buruh perempuan memiliki hak untuk memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.
- 7) “Bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan, Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan”.
- 8) “Bagi pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu, Pekerja/buruh perempuan harus diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal tersebut harus dilaksanakan selama waktu kerja”.

“Pengusaha yang melanggar ketentuan dalam nomor 1, 2, 3, dan 4 diberikan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah)”.

“Bagi Pengusaha yang melanggar ketentuan dalam nomor 6 dan 7 diberikan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah)”.

Didalam ketentuan Pasal 76, 81⁵, 82⁶ dan 83⁷ dari “UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara garis besar mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja perempuan dalam usaha pemenuhan beberapa hak sebagai berikut” :

- 1) “Hak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 untuk buruh perempuan berusia kurang dari 18 tahun dan buruh yang sedang hamil”;
- 2) “Hak memperoleh perlindungan dan asupan gizi bagi buruh perempuan yang bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”;
- 3) “Hak mendapatkan fasilitas angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”;
- 4) “Hak memperoleh cuti haid”;
- 5) “Hak memperoleh cuti sebelum dan saatnya melahirkan”;
- 6) “Hak untuk mendapatkan waktu menyusui anaknya”.

Selain Undang-Undang ketenagakerjaan, Indonesia juga memiliki peraturan lainnya untuk melindungi pekerja/ buruh migran perempuan, karena peraturan lainnya dibuat sebagai bentuk implementasi kebijakan konvensi ILO untuk melindungi pekerja perempuan yaitu “dibentuknya Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang

⁵ Pasal 81: “Pekerja /buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua setelah waktu haid”.

⁶ Pasal 82: “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, dan Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.

⁷ Pasal 83: “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilaksanakan selama waktu kerja”.

Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00. Pada dasarnya Keputusan Menteri ini merupakan bentuk pelaksanaan pasal 76 ayat (3) dan (4)”. Undang-undang ketenagakerjaan tersebut mengatur lebih lanjut “kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00”. Sehingga untuk itu ditetapkan dengan Keputusan Menteri; Aturan lain yang yaitu “Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8. Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari”. Dilihat dari semua peraturan tersebut, jelas semua memberikan perlindungan kepada para pekerja perempuan.

Ketentuan terkait pengaturan terhadap perlindungan hak-hak pekerja migran telah diatur dalam Hukum Nasional dan Hukum Internasional. Dalam Hukum Internasional ketentuan terkait pengaturan dan perlindungan pekerja migran terdapat dalam Konvensi International Labour Organization. Konvensi ini merupakan badan PBB yang bertanggung jawab dalam pengaturan terkait ketenagakerjaan secara Internasional dan bertanggung jawab dalam menciptakan kesetaraan dan keadilan dalam ketenagakerjaan. Konvensi ILO juga memiliki pengaturan yang khusus mengatur terkait perlindungan pekerja, terdapat dalam Konvensi ILO NO.189 Tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga.

Dalam hukum nasional, ketentuan terkait pengaturan dan perlindungan pekerja migran dan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Dalam Pasal 5 telah disebutkan :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Sedangkan dalam Pasal 6 : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Selanjutnya Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Namun karena tidak sesuainya lagi ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam undang-undang ini maka dibentuklah Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan tujuan memberikan perlindungan terhadap pekerja migran melalui Pemerintah, Kementerian, dan badan-badan hukum dibawah naungan pemerintah terkait perlindungan pekerja migran.

Penelitian dari Romarin Salita tahun 2013 dengan judul “Peran ILO di Indonesia dalam Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Migran dan Lokal Tahun Universitas Pertamina - 16 2008-2011” dijelaskan bahwa “ILO berperan dalam melindungi buruh rumah tangga melalui lima sasaran yaitu advokasi kebijakan, peningkatan kesadaran, pendampingan, pelayanan serta pemberdayaan, peningkatan kapasitas, dan pendokumentasian”. Dijelaskan dalam penelitiannya tersebut, “ILO telah berperan dan menjalankan fungsinya secara maksimal sebagai organisasi internasional dan sesuai dengan kapasitasnya sebagai organisasi internasional”. “ILO tidak hanya melibatkan perwakilan pemerintah, agensi penyalur Pekerja Rumah Tangga (PRT), dan serikat buruh, tetapi juga

masyarakat umum melalui perwakilan organisasi atau kampanye media untuk mencapai tujuannya”. “ILO berhasil menjalankan fungsinya melalui program pembuatan aturan, pengaplikasian aturan, sosialisasi, promosi norma, serta operasi yang telah dijalankan melalui beberapa aktivitas yang dapat dipertanggungjawabkan”. Hasil penelitiannya, mendeskripsikan tentang peran ILO di Indonesia secara umum, oleh karenanya penelitian ini akan difokuskan terhadap salah satu milestone ILO. Dalam hal ini peneliti menyimpulkan bahwa “aturan atau kebijakan Indonesia mengenai perlindungan terhadap buruh migran Indonesia yang bekerja di luar negeri masih lemah khususnya pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri”. “Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya jumlah buruh migran yang bekerja di luar negeri cenderung meningkat”t.

Sebagai perangkat untuk memberikan perlindungan yang lebih baik kepada pekerja migran Indonesia ke negara-negara tujuannya, bentuk dukungan dan aksi yang dilakukan ILO terhadap buruh migran yang ada di Indonesia bisa dilihat dari pembuat kebijakan, pembangunan kapasitas hingga pemberdayaan pekerja migran dan meningkatkan kesadaran. Oleh karena itu, perlunya ratifikasi konvensi internasional yang terkait dengan upaya memperkuat perlindungan pekerja/ buruh migran Indonesia serta keluarga mereka. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti bagaimana seharusnya Pemerintah Indonesia menyingkapi pelaksanaan peranan ILO terhadap buruh migran dengan mengangkat judul tulisan **“Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organisation/ ILO*) Dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

“Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut”:

- A. Bagaimana peranan Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organisation/ ILO*) dalam melindungi buruh migran Indonesia?
- B. Bagaimana kebijakan dan komitmen politik ILO mempengaruhi respon Indonesia dalam melindungi buruh/ pekerja migran?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peranan Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organisation/ ILO*) dalam melindungi buruh migran Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan dan komitmen politik ILO dalam mempengaruhi respon Indonesia melindungi buruh migran.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian yang diharapkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum internasional dalam kaitannya dengan peranan Organisasi Perburuhan Internasional dalam melindungi Buruh Migran Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi:

1. Memberikan informasi perkembangan terkini tentang Kebijakan ILO dan komitmen Politik dalam melindungi buruh migran.
2. Dapat digunakan sebagai bahan pustaka dan acuan untuk penulisan lebih lanjut atau bahan pembanding dalam bidang yang sama.
3. Bagi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pembendaharaan perpustakaan yang diharapkan berguna bagi mahasiswa/i dan mereka yang ingin mengetahui dan meneliti lebih lanjut tentang peranan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dalam melindungi buruh migran/ pekerja Indonesia yang berada di luar negeri.

D. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian ini difokuskan pada peran dari suatu organisasi international, yaitu organisasi yang melindungi buruh/ pekerja migran Indonesia yang dikenal dengan ILO (*Organitation Labour Organitation*) melalui milestone komitmen politik dan perubahan kebijakan, dalam penelitian Agusmidah tagun 2012, dalam bukunya yang berjudul “Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia” dalam buku ini setiap bab membahas tentang sejarah hukum perburuhan, selain itu menngambarkan tentang pendirian ILO yang berlandaskan kepercayaan “bahwa perdamaian yang abadi harus berdasarkan keadilan social”. Hal tersebut sama dengan isi pernyataan dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)

pada Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang menyatakan “bahwa hak-hak sosial adalah bagian dari hak asasi manusia”.

Gambaran dari hasil Penelitian Agusmidah (2012) yaitu “membandingkannya dengan negara-negara di Eropa, mereka mengembangkan sebuah negara kesejahteraan dimana warganya dilindungi oleh pemerintah dari lahir hingga mati”. Khusus di Indonesia, ini sudah pasti berbeda dengan negara-negara di Asia yang perangkat hukumnya belum seluruhnya atau sepenuhnya melindungi warga negaranya dari lahir hingga meninggal. “Mereka juga menjelaskan sejarah perlindungan perburuhan sejak pasca krisis minyak dunia pada tahun 1970an dimana pada zaman tersebut mulai berkembang hukum perburuhan dan jaminan social”. Perkembangan hukum perburuhan pada masa ini perlindungan yang terlalu ketat yang menyebabkan daya saing terhadap industry, akan tetapi banyak negara yang mengembangkan system perburuhan khususnya pada sistem penyelesaian sengketa yaitu melalui peradilan perburuhan, sehingga hukum perburuhan ini bisa diterapkan dan ditegakkan mealui instrument hukum pidana, perdata maupun hukum administrasi.

Sistem yang dijalankan dan diterapkan di Indonesia tersebut merupakan “hukum internasional juga turut berpengaruh dalam penegakan hukum perburuhan di suatu negara dan memberikan contoh” “mengenai ILO dalam rangka mengutarakan hak berserikat di Indonesia mengkritik kebijakan negara yang melanggar hak buruh dan selanjutnya mengirimkan utusan khusus untuk melakukan negosiasi dan menekan pemerintah untuk mengubah sikap dan pendiriannya”. Dikaitkan dengan persamaan pada peneltian selanjutnya bahwa,

penelitian ini tidak menjelaskan tentang kelemahan dari kebijakan Indonesia dalam melindungi Pekerja Migran Bermasalah (PMB), sehingga dalam penelitian ini akan membahas secara detail kebijakan Indonesia yang masih kurang efektif.

Selanjutnya jika dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Habibullah, Ahmad Juhari dan Lucy Sandra (2016:25) menjelaskan bahwa dalam hal migran pekerja, pemerintah Indonesia belum mampu mengatasi masalah yang sedang terjadi saat ini, karena “lemahnya aturan atau kebijakan yang dibentuk pemerintah Indonesia dalam perlindungan buruh migran yang bekerja di luar negeri”. Undang-undang “Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI Ke Luar Negeri (PPTKLN) merupakan landasan hukum perlindungan bagi PMB”, didalam UU PPTKLN tersebut masih ditemui kelemahan, hal tersebut hampir sama dengan jurnal yang ditulis oleh Muin Fatkhul (2015) yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)”, Muin menjelaskan bahwa “Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia merupakan bagian integral dari sistem yang dibangun berdasarkan amanat Pasal 28 D ayat 3 yang menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak”.

Dari isi pasal UU PPTKLN tersebut diatas, mengandung arti bahwa “hak yang dimiliki setiap warga negara merupakan hak untuk bekerja di luar negeri dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan terhadap buruh migran Indonesia yang bekerja di luar negeri”. Undang-undang PPTKLN sebagai

landasan yuridis buruh / pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan salah satu bentuk payung hukum untuk melindungi para buruh tersebut. Bentuk upaya perlindungan hukum yang diatur dalam UU tersebut salah satunya adalah mengenai prosedur keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia mulai dari informasi sampai pada pemberangkatan. Dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Fenny (2014:87) menjelaskan bahwa “dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri” pada “Pasal 5 ayat (1) tentang tugas, tanggung jawab dan kewajiban pemerintah dijelaskan bahwa penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri dilakukan secara seimbang oleh pemerintah dan masyarakat”. Agar penyelenggaraan, penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri tersebut berhasil, sehingga pemerintah perlu mengatur, membina, dan mengawasi pelaksanaannya. Pada “Pasal 6 juga dijelaskan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI diluar Negeri”.

Indonesia berperan penting dalam perlindungan migrasi. “Sejauh ini, peran negara Indonesia dapat hanya dilihat dari bentuk peraturan dan perundangan yang dikeluarkan sebagai respons terhadap kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia”. Namun, mereka hanya mengkritik Undang-Undang tersebut tanpa memberikan saran atau solusi.

1. Organisasi Internasional

Menurut pendapat “Clive Archer (1992:112) dalam bukunya yang berjudul *International Organization* mengemukakan” “bahwa organisasi internasional adalah suatu struktur formal dan berkelanjutan yang dibentuk atas suatu

kesepakatan antara anggota anggota (pemerintah dan non-pemerintah) dari dua atau lebih negara berdaulat dengan tujuan untuk mencapai kepentingan bersama para anggotanya”.

Adapun klasifikasi organisasi internasional berdasarkan, keanggotaanya, tujuan, struktur organisasinya dan aktivitasnya terbagi menjadi dua macam, yaitu;

- a) *“Type of Membership (Tipe Keanggotaan)”*
“Inter-Governmental Organization (IGO), merupakan organisasi internasional yang diwakili oleh pemerintahan sebagai anggota”.
- b) *“Extent of Membership (Jangkauan Keanggotaan),* Keanggotaan yang mencakup seluruh wilayah di dunia”.

Sedangkan jika dilihat struktur organisasi internasional berdasarkan bisa dilihat bahwa suatu organisasi tersebut berjalan, “bagaimana organisasi tersebut bergerak dalam mencapai tujuannya sebagai organisasi internasional yang telah disepakati seluruh anggota”.

Organisasi internasional harus menjalankan fungsinya dengan baik apabila ingin mencapai tujuannya, sehingga proses yang dijalankan bisa berjalan dan tidak menyimpang dari yang telah ditetapkan dalam aturannya. Selain memiliki tujuan, organisasi internasional juga harus memiliki fungsi terhadap anggota-anggotanya. “Secara umum fungsi organisasi internasional dapat dibagi ke dalam sembilan fungsi, yaitu artikulasi dan agregasi, norma, rekrutmen, sosialisasi, pembuat peraturan, pelaksana peraturan, pengesahan peraturan, informasi, dan operasional”. Selain dari fungsinya, Clive Archer (1992:116) juga menjelaskan bahwa “peranan organisasi internasional dapat dibagi ke dalam tiga kategori, salah satunya yaitu sebagai aktor independen”, yaitu “organisasi internasional dapat

memberikan masukan-masukan secara netral tanpa dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan dari luar”.

2. Konstruktivisme

Konstruktivisme dikenalkan pada tahun 1989 oleh Nicholas Onuf melalui bukunya yang berjudul “*World of Our Making*”. Dalam bukunya Onuf menjelaskan bahwa “pengetahuan terdapat di dalam konstruksi sosial, seorang pengamat tidak akan berada di posisi netral karena ide dan sebuah peristiwa bukan fenomena independen”. Aturan yang ada dalam bagian yang cukup penting dalam kehidupan sosial. “Pengetahuan selalu memiliki relasi terhadap suatu konteks spesifik, dari proses ini dapat dijelaskan bahwa realitas internasional merupakan hasil dari manusia”.

Pada tahun 2004 konstruktivisme dikembangkan oleh, Judith Kelley. Didalam jurnal yang ditulisnya dengan judul “*International Actor on Domestic Scene: Membership Conditionality and Socialization by International Institution*” menjelaskan bahwa “organisasi internasional dalam memengaruhi perilaku negara anggotanya dilakukan dengan menggunakan dua mekanisme”, “*pertama* mekanisme keanggotaan dan persyaratan keanggotaan organisasi internasional”. Dilihat dari mekanismen tersebut, bahwa “negara ditempatkan sebagai makhluk ekonomi karena terdapat respons terhadap adanya insentif dan sanksi yang diberikan oleh organisasi internasional”. “*Kedua*, mekanisme yang berdasarkan pada metode sosialisasi seperti pengaruh sosialisasi dan persuasi akan membentuk belief”. Yang artinya, “organisasi internasional akan melakukan berbagai upaya seperti membujuk, memuji, menjalin hubungan yang lebih bersahabat, atau

bahkan mempermalukan negara anggota organisasi internasional agar negara tersebut mengubah kebijakannya”.

Digunakannya metode sosialisasi dianggap bisa berhasil “ketika negara sadar dan yakin terhadap nilai dan norma yang ditunjukkan oleh organisasi internasional, sehingga dapat diwujudkan dalam perubahan kebijakan dan perilaku”. “Disisi lain, terdapat beberapa kondisi tertentu yang harus dipenuhi agar sosialisasi bisa berhasil yakni negara sasaran berada pada masa transisi, aktor yang melakukan sosialisasi diinginkan oleh pihak-pihak yang dituju, dan adanya dialog tatap antar muka yang intensif”.

E. Metodologi Penelitian

a. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif analisis. Peneliti akan menggambarkan, menganalisa, mencata serta menginterpretasikan fakta yang terkait dengan masalah yang akan diteliti (Sugiyono, 2012:25).

Sifat Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode deskriptif analisis yaitu metode yang bermaksud untuk memberikan gambaran, serta mempelajari, menelaah konsep–konsep, teori–teori dan ketentuan–ketentuan dalam peraturan–peraturan yang terkait dengan permasalahan dalam skripsi ini. Penulisan skripsi ini juga merupakan penelitian kepustakaan terhadap data sekunder.

b. Sumber Data (Bahan-Bahan Hukum)

Dalam penelitian hukum normatif bahan-bahan hukum yang digunakan sebagai berikut:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang merupakan landasan utama yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Bahan hukum Sekunder, yaitu bahan hokum yang menunjang dan memberikan penjelasan mengenai bahan hokum primer yaitu seperti buku-buku, jurnal, pendapat para ahli, Undang-Undang, peraturan terkait dengan masalah buruh migran.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hokum yang memberikan penjelasan dari bahan hukum premier dan sekunder, seperti kamus hukum, kamus Besar Bahasa Indonesia, maupun internet.

c. Analisis Data

Data pada penelitian ini dianalisis secara kualitatif. Analisis data kualitatif adalah suatu proses kegiatan yang meliputi, mencatat, mengorganisirkan, mengelompokkan dan mensintetiskan data selanjutnya memaknai setiap kategori data, mencari dan menemukan pola, hubungan-hubungan, dan memaparkan temuan-temuan dalam bentuk deskripsi naratif maupun gambar-gambar yang bisa dimengerti dan dipahami oleh orang lain.

d. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dengan cara menarik suatu kesimpulan secara *deduktif* yaitu menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum menjadi kasus yang bersifat khusus, Deduktif biasanya berujung pada

rasionalisme yang berarti “melihat faktor-faktor yang nyata dan diakhiri dengan penarikan suatu kesimpulan yang juga merupakan fakta”, kemudian kedua fakta tersebut dijumpai dengan teori-teori yang terkait dalam penelitian yang dilakukan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum tentang Buruh Migran Indonesia

Pekerja atau buruh adalah bagian dari tenaga kerja dengan arti bahwa “tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja” (perseorangan, pengusaha, badan hukum) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. “Tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. “Tenaga kerja yang bekerja dibawah pimpinan orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak dalam hubungan kerja misalnya tukang semir sepatu atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja/buruh”.⁸

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi ‘pekerja/buruh’ dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.⁹

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 pengertian pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan

⁸ Ibid

⁹ Muin, Fatkhul. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). Jurnal Citra Hukum. Vol. 2, No. 1

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. “Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/buruh halus (*white collar*) dengan pekerja/buruh kasar (*blue collar*)”. Hal yang menjadi perbedaan pekerja atau buruh pada undang-undang ini hanya terletak pada jenis kelamin (pekerja/buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja/buruh anak). “Pembedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesucilaan”.¹⁰

Peran dan kedudukan tenaga kerja sangat penting sebagai “pelaku (aktor) dalam pelaksanaan pembangunan, kiranya perlu meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan”.¹¹

1. Pengertian Pekerja / Buruh Migran Indonesia.

Menurut “Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan”, sedang, atau “telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”.

“Penggunaan istilah Pekerja Migran Indonesia digunakan untuk mengganti istilah Tenaga Kerja Indonesia yang seringkali dikonotasikan dengan pekerja kasar”. “Buruh migran atau Tenaga Kerja Indonesia tersebut merupakan para pekeja yang berstatus warga negara, baik laki-laki maupun perempuan yang”

¹⁰ Ibid

¹¹ Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara. Hal.3

memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu dan menerima imbalan/upah.

“Pekerja migran internal (dalam negeri) adalah orang yang bermigrasi dari tempat asalnya untuk bekerja di tempat lain yang masih termasuk dalam wilayah Indonesia”. Karena perpindahan penduduk umumnya dari desa ke kota (*rural-to-urban migration*), maka pekerja migran internal seringkali diidentikkan dengan “orang desa yang bekerja di kota”.

“Pekerja migran internasional (luar negeri) adalah mereka yang meninggalkan tanah airnya untuk mengisi pekerjaan di negara lain”. “Di Indonesia”, “pengertian ini menunjuk pada orang Indonesia yang bekerja di luar negeri atau yang dikenal dengan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI)”. “Karena persoalan TKI ini seringkali menyentuh para pekerja wanita yang menjadi pekerja kasar di luar negeri”, TKI biasanya diidentikkan dengan Tenaga Kerja Wanita (TKW atau Nakerwan). “Sementara itu pengertian dari Tenaga Kerja Indonesia itu sendiri adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.

Didalam “Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017”, bahwa yang dikategorikan Pekerja Migran Indonesia adalah :¹²

- a. “Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum”.
- b. “Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga”.

¹² “Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia”.

- c. “Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan”.

Sedangkan yang tidak termasuk dalam golongan Pekerja Migran Indonesia adalah :¹³

- a. “Warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi”.
- b. “Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri”.
- c. “Warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka”.
- d. “Penanam modal”.
- e. “Aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia”.
- f. “Warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara”.
- g. “Warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri”.

Berdasarkan “Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan pengertian tentang Pekerja Migran”. “Undang-Undang ini hanya memberikan pengertian tentang apa yang dimaksud dengan Tenaga Kerja dan apa yang dimaksud dengan pekerja”. “Pekerja Migran dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah orang yang bermigrasi dari wilayah kelahirannya ke tempat lain dan kemudian bekerja di tempat yang baru tersebut dalam jangka waktu relatif menetap”. “Pekerja migran mencakup sedikitnya dua tipe” : “pekerja migran internal dan pekerja migran internasional. Pekerja migran internal berkaitan dengan urbanisasi” , “sedangkan pekerja migran

¹³ Ibid,

internasional tidak dapat dipisahkan dari globalisasi”.¹⁴ “Sedangkan pengertian pekerja dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, sebagai berikut: “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

“Pekerja Migran atau di dalam undang-undang disebut dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri merupakan fenomena masyarakat Indonesia yang semakin mengemuka”. “Di dalam berbagai diskursus, pekerja migran acapkali disamakan dengan TKI yang bekerja di luar negeri”. “Pengertian ini berlaku umum dan menjadi semacam konvensi diam-diam”. “Sementara itu, kata pekerja migran sebenarnya bisa dimengerti sebagai orang yang bekerja di luar kota/kabupatennya atau di luar negeri”. “Mereka yang bekerja di luar desa”, “tapi masih dalam lingkungan kota/kabupatennya tidak dikatakan sebagai pekerja migran”. “Pemahaman pekerja migran seperti ini mengacu pada konsep migrasi yang diartikan sebagai orang/sekelompok orang yang berpindah dari satu daerah/kota ke daerah/kota lainnya”, “baik di wilayah negaranya maupun ke luar negeri”. “Hal lain yang perlu menjadi bahan pertimbangan dari pemahaman seperti ini adalah”, “dalam konteks trafficking”, “pekerja migran yang menjadi korban bukan hanya mereka yang bekerja ke luar negeri saja”, tetapi mereka yang bekerja di luar kota/kabupaten dalam lingkungan negerinya.

“Pertimbangan ini diberikan untuk menegaskan”, “apakah yang dimaksud dengan pekerja migran hanya mereka yang menjadi TKI yang bekerja di luar

¹⁴ Baretta, R. D & Ispriyarso, B. (2018). Politik Hukum Perlindungan Tenaga kerja Indonesia Fase Purna Bekerja. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 20, No. 1, (April, 2018), pp. 163-181

negeri”, “atau mereka yang bekerja di dalam negeri juga”. “Pemahaman kita mengenai pekerja migran sebagai TKI yang bekerja di luar negeri saja (sebagaimana yang sudah menjadi kesepakatan diam-diam)”, “pada tataran aksi advokasi akan membawa konsekuensi bahwa mereka yang menjadi korban trafiking”, “atau korban kekerasan struktural, di dalam negeri akan kita abaikan”.

Secara praktis, “pekerja migran bisa didefinisikan sebagai angkatan kerja dan/atau tenaga kerja yang sudah memiliki pekerjaan di luar negeri”. “Definisi (*migrant worker*) praktis ini sesuai dengan definisi luas dari PBB”. “Termasuk didalamnya aplikasi pada pekerja musiman (*seasonal work*)”. “Dalam Konvensi PBB tahun 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya”, “definisi pekerja migran mengacu pada orang yang terlibat dalam aktivitas yang dibayar di suatu negara tempat tinggalnya berkewarganegaraan atau tidak”. (*The term "migrant worker" "refers to a person who is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national"*).

“Pekerja migran Indonesia atau yang dikenal juga dengan sebutan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) adalah setiap warga negara Indonesia yang akan”, sedang, “atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 1 butir 2 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”. Dalam suatu masyarakat, “status sebagai tenaga kerja membuat penduduk di golongan ini bertransformasi menjadi suatu kelas sosial tersendiri”. “Dinamika dan perkembangan individu dalam masyarakat membuat stratifikasi sosial

menjadi suatu hal yang tidak terelakkan”. “Tiga lapisan yang umum terjadi dalam masyarakat adalah kelas atas (*upper class*)”, kelas menengah (*middle class*), dan “kelas bawah (*lower class*)”.

“Berdasarkan data yang ada, lebih dari 75 % pekerja migran asal Indonesia adalah wanita”. “Ada beberapa faktor yang menyebabkan tingginya partisipasi wanita sebagai pekerja migran”¹⁵

- a. “Pendapatan suami yang tidak cukup untuk menghidupi keluarga”.
- b. “Tekanan keluarga, terhadap anak perempuan misalnya”, “yang dianggap sebagai sumber pendapatan yang bisa diandalkan bagi keluarga melalui kiriman wesel (*remittances*)”.
- c. “Wanita dan gadis dipersiapkan untuk menjadi pekerja migran”, “menyusul ketiadaan peran alternatif yang mungkin di kampungnya”, “kecuali di wilayah perkotaan sebagai pembantu rumah tangga sehingga mereka bisa mengirim uang”.
- d. “Janda”, cerai, atau “sendirian memiliki peluang ekonomi yang terbatas di kampungnya bisa terpaksa bermigrasi karena kebutuhan ekonomi”.
- e. “Migrasi merupakan substitusi perceraian di masyarakat yang melarang atau tidak menerima perceraian”.

2. Perlindungan Pekerja/ Buruh Migran

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan”, upah, dan perintah. “Prof. Imam Soepomo, S.H. “berpendapat bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan”, “dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah”, “dan

¹⁵ Ritan, R. G. (2015). Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Buruh Migran (Studi Kasus Buruh Migran Asal Kabupaten Flores Timur). Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta

dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.

“Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003” “Hubungan Kerja” “adalah antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang perjanjian kerja”, “yang mempunyai unsur pekerjaan”, “upah”, “dan perintah”. “Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan”.

“Perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha”. Wiwoho Soedjono menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah: “Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah” “Soepomo istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja”, “yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja”.¹⁶

“Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi. Dalam hal prestasi Soebekti” (menulis “suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak yang dianggap sebagai kebalikan

¹⁶ Subekti, 1987, Hukum Perjanjian, Intermedia, Jakarta, hal. 25

kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.”¹⁷ “Dalam perjanjian kerja, karena merupakan salah satu bentuk khusus perjanjian”, “yang dikemukakan oleh Soebekti diatas berlaku juga”. “Artinya apa yang menjadi hak pekerja/buruh akan menjadi kewajiban pengusaha”, “dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja/buruh”.

a. Kewajiban Pekerja/Buruh

“Pekerja/buruh haruslah bertindak sebagai seorang pekerja/buruh yang baik”. “Didalam KUHPer Pasal 1603d dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang baik adalah” “Buruh yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan”.

b. Hak-hak Pekerja/Buruh

“Pekerja/buruh mempunyai peranan penting, tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan”. “Pekerja/ buruh mempunyai hak-hak yaitu”;

- 1) “Hak atas keselamatan kerja UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas” : “keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.
- 2) “Hak atas jaminan sosial tenaga kerja UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 99 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

¹⁷ Ibid. hal, 27.

- 3) “Hak atas upah UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 88 ayat (1) menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- 4) “Hak atas mogok kerja UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 137 menyebutkan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah”, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- 5) “Hak atas membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 104 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh”.

3. Perkembangan Ketenagakerjaan Indonesia

“Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa tujuan pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah terwujudnya masyarakat Indonesia Yang sejahtera”, adil dan makmur. “Cita-cita tersebut akan diwujudkan melalui pembangunan nasional yang dilakukan secara bertahap dan berencana”. Oleh karena itu, “pembangunan merupakan usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat dan hasil pembangunan tersebut harus dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan bathin secara adil dan merata”. Sementara itu, “berhasilnya pembangunan sangat tergantung dari partisipasi seluruh rakyat yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat”.

“Usaha memperluas kesempatan kerja dalam rangka mengurangi pengangguran yang ada maupun menyerap tenaga kerja baru merupakan satu kesatuan usaha di dalam seluruh usaha pembangunan”. “Oleh karena itu program-program pembangunan di semua sektor mempergunakan perluasan kesempatan

kerja sebagai salah satu sasarannya yang utama”, “khususnya melalui usaha-usaha kegiatan yang banyak menyerap tenaga kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. “Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak”. “Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kepada mereka”.

“Perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia bersifat dinamis dan berputar-putar seperti spiral”. “Pada awalnya hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan adalah bagian dari hukum keperdataan”, “kemudian muncul intervensi atau campur tangan pemerintah atau negara dalam penentuan syarat-syarat kerja”, “sehingga menjadi bagian hukum publik dan hukum pidana”. “Campur tangan negara dalam hubungan kerja menempatkan negara berfungsi sebagai penentu standar maksimum sepanjang itu mengatur kewajiban buruh dan merupakan standar minimum sepanjang itu mengatur hak-hak pekerja atau buruh”. “Hukum ketenagakerjaan itu sendiri mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja”, “yang meliputi sebelum masa kerja seperti pendidikan dan pelatihan dan perluasan kesempatan kerja”, “selama masa kerja seperti waktu kerja”, pengupahan, cuti, “uang makan dan lainnya dan sesudah masa kerja”, ”seperti pemutusan hubungan kerja”, pesangon dan lainnya.

“Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni

menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan public”. “Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha”. “Sedangkan sifat publik dari hukum perburuhan dapat dilihat (Lalu Husni, 2010:25) dari”:

- a. “Adanya sanksi pidana sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan”
- b. “Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (Upah Minimum)”.

“Hadirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum ketenagakerjaan yakni”:

- a) “Mensejajarkan istilah buruh/pekerja istilah majikan diganti dengan pengusaha dan pemberi kerja istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila”.
- b) “Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (labour agreement)/ Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjajian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan”.
- c) “Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan undangundang ini tidak lagi dilarang

untuk bekerja pada malam hari”. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.

- d) “Memberikan sanksi yang memadai menggunakan batasan minimum dan maksimum sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya”.
- e) “Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis”, “pembatasan kegiatan usaha”, “pembekuan kegiatan usaha” , “pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin”. “Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya sanksi ini tidak diatur”.

B. Tinjauan Umum tentang *Internasional Labour Organisation* (ILO)

“Hubungan antara manusia dalam masyarakat meluas melewati batas-batas Negara dengan kemajuan di berbagai bidang turut mempengaruhi intensitas hubungan manusia dalam berbagai aspek kehidupan”. “Sebagai suatu komunitas masyarakat internasional, hubungan antar Negara atau saling ketergantungan merupakan kebutuhan yang sangat mendesak”. “Oleh karena itu, Negara-negara membutuhkan pembentukan wadah yaitu organisasi internasional”.¹⁸

1. Definisi Organisasi Internasional

“Organisasi-organisasi internasional tumbuh karena adanya kebutuhan dan kepentingan masyarakat antar-bangsa untuk adanya wadah serta alat untuk melaksanakan kerja sama internasional”. “Sarana untuk mengkoordinasikan kerjasama antar-negara dan antar-bangsa ke arah pencapaian tujuan yang sama

¹⁸ Ade Maman Suherman, 2003. *Organisasi Internasional dan Integrasi Ekonomi Regional dalam Perspektif Hukum dan Globalisasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 21.

dan yang perlu diusahakan secara bersama-sama”. “Salah satu kajian utama dalam studi hubungan internasional adalah organisasi internasional yang juga merupakan salah satu aktor dalam hubungan internasional” (Perwita & Yani, 2005:91).

“Organisasi internasional dan perkembangannya dimulai sejak abad pertengahan dalam menghadapi kekuasaan Napoleon, dengan didirikannya *Holly Alliance*”. (pada sekitar tahun 1815). “*Holly Alliance* didirikan oleh Austria, Prusia dan Rusia yang bertujuan untuk mempertahankan kekuasaan absolut dari raja sebagai reaksi terhadap adanya tekanan akibat adanya revolusi Perancis”, (Setianingsih Suwardi, 2004:3).¹⁹

“Gagasan untuk mendirikan suatu organisasi internasional yang bersifat universal dengan tujuan untuk memelihara perdamaian dan keamanan dunia telah menjadi pemikiran banyak negarawan”. “Mereka menginginkan diorganisirnya masyarakat internasional secara politik sebagai reaksi terhadap anarki yang disebabkan sengketa-sengketa bersenjata antar negara”. “Organisasi internasional tersebut diharapkan dapat menghimpun negara-negara di dunia dalam suatu sistem kerjasama”. “Dengan kemajuan teknik dan kesalingtergantungan ekonomi yang mulai dirasakan di abad ke-19”, “dianggap perlu untuk mengembangkan kerjasama internasional”. “Sejak abad ke-19 sampai tahun 1914, Eropa mengalami periode panjang cukup damai yang disertai kemajuan teknik sarana komunikasi, dan keadaan ini telah mendorong pembentukan organisasi-organisasi kerjasama internasional”.

¹⁹ Ibid, hal. 35

“Demikian pesatnya perkembangan organisasi internasional di berbagai aspek menggambarkan antusiasme Negara-negara untuk mencapai kesejahteraan dan peradaban martabat melalui kerjasama serta menjadi pembuktian adanya harapan menciptakan perdamaian dan kemandirian internasional”. “Oleh karena itu, organisasi internasional menjadi wadah yang sangat penting, namun perlu penegasan dan batasan mengenai organisasi internasional”.

“Menurut pasal 2 ayat 1 Konvensi Wina tentang Hukum Perjanjian 1969, organisasi internasional adalah organisasi antar pemerintah”. “Definisi yang diberikan Konvensi ini masih sempit, karena membatasi diri hanya pada hubungan antara pemerintah”. “Penonjolan aspek antar pemerintah ini dimaksudkan untuk membedakan antara organisasi-organisasi antar pemerintah (*inter-governmental organizations - IGO's*) dan organisasi-organisasi non- pemerintah (*non-governmental organizations-NGO's*)”. “Para sarjana hukum internasional pada umumnya mendefinisikan organisasi internasional dengan memberikan kriteria-kriteria, serta elemen-elemen sebagai pembeda”. ²⁰Starke (1986:3) “dalam bukunya *An Introduction to International Law* memberikan batasan khusus mengenai pengertian organisasi internasional”. “Starke hanya membandingkan fungsi, hak, dan kewajiban serta wewenang berbagai organisasi lembaga internasional dengan Negara yang modern”. “Selanjutnya batasan organisasi internasional menurut penjelasan Starke adalah disamakan dengan fungsi suatu Negara modern yang mempunyai hak, kewajiban, dan kekuasaan yang dimiliki beserta alat perlengkapannya, yang diatur oleh hukum nasional yang dinamakan

²⁰Archer, *Op,Cit*, hal. 87.

HTN”. “Dengan demikian, organisasi internasional dapat disamakan dengan alat perlengkapan Negara modern yang diatur oleh hukum konstitusi internasional”.

Menurut Sumaryo, melalui organisasi internasional, Negara-negara akan berusaha untuk mencapai tujuan yang menjadi kepentingan bersama dan menyangkut kehidupan masyarakat internasional, yang menyebabkan perlunya “peraturan internasional agar kepentingan masing-masing negara dapat terjamin”.

²¹

Organisasi Internasional dibentuk berdasarkan kesepakatan yang disebut sebagai akte konstitutif. “Akte konstitutif merupakan perwujudan dari kehendak dari negara-negara yang memberikan kesepakatan atas lahirnya suatu pelaku hukum yang kegiatan-kegiatannya dapat berdampak terhadap isi ataupun pelaksanaan wewenang masing-masing negara anggota”.

Organisasi Internasional memiliki wewenang yang “berasal dari campuran antara beberapa ketentuan hukum internasional umum dan ketentuan – ketentuan yang dibuat oleh organisasi itu sendiri”. Organisasi Internasional merupakan subjek hukum internasional (yang berarti bahwa sesuai ketentuan hukum, Organisasi Internasional diakui memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan) dan memiliki personalitas yuridik sehingga mampu untuk melakukan tindakan yang bersifat hukum. Misalnya PBB beserta organisasi-organisasi serupa termasuk Badan Khusus (*Specialized Agency*) PBB. Schermers berpendapat

²¹ Boer Mauna, Hukum Internasional: Pengertian, Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global, Cetakan Ketiga, Alumni, Bandung, 2001.

bahwa syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh Organisasi Internasional agar memiliki personalitas yuridis, adalah :²²

1. Dibentuk oleh suatu perjanjian internasional;
2. Memiliki organ yang terpisah dari negara-negara anggotanya;
3. Diatur oleh hukum internasional publik.

Kemunculan Organisasi Internasional merupakan hasil dari lahirnya globalisasi yang mengaburkan kedaulatan sebuah negara. Kedaulatan terbagi menjadi dua, yaitu *Internal sovereignty* dan *external sovereignty*. *Internal sovereignty* merujuk kepada hak otonomi negara dan kemampuan suatu negara dalam menjalankan peraturan domestiknya. Sedangkan *external sovereignty*, merupakan hubungan sebuah negara dengan negara lain, yaitu dengan memperkenalkan negaranya kepada negara lain dan penerimaan negara tersebut sebagai komunitas internasional. ²³Kemudian menurut Clive Archer (1983:130), ada tiga peran utama dari Organisasi Internasional dalam sistem internasional, yaitu sebagai berikut :²⁴

1. Sebagai Instrumen

Organisasi internasional digunakan oleh negara – negara anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu, seperti kepentingan nasional dan tujuan politik luar negrinya.

2. Sebagai arena

²² Mochtar Kusumaatmadja, 2003. Pengantar Hukum Internasional, Alumni, Bandung, hal.115.

²³ Ibid, hal. 118.

²⁴ Ibid, hal 120.

Organisasi internasional digunakan sebagai tempat atau forum untuk membahas masalah-masalah tertentu, bahkan menyelesaikan masalah dalam negeri negara lain.

3. Sebagai *actor independen*

Organisasi internasional dapat bertindak atau merumuskan/membuat keputusan tanpa dipengaruhi oleh kekuatan atau kekuasaan dari luar organisasi.

“Perlu ditambahkan bahwa organisasi internasional layaknya PBB yang pembentukannya berdasarkan” “*Charter*” “sebagai dasar perjanjian, paling tidak memiliki dua pembatasan yang jika dirincikan adalah sebagai berikut”:
“pembatasan pertama, *Charter* merupakan perjanjian multilateral yang menetapkan atau menyatakan kembali hak-hak dan kewajiban-kewajiban Negara-negara penandatanganan, akan tetapi *charter* ini tidak memperkenankan reservasi atau penghindaran”. Meskipun tidak ada klausula “*with drawl*” “disimpulkan secara hukum dapat menarik diri setelah memenuhi kewajiban sebagaimana telah ditentukan seperti komitmen-komitmen keuangannya”.²⁵

2. Peranan Organisasi Internasional

“Peranan merupakan aspek dinamis”. “Apabila seseorang atau suatu kelompok melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan”. “Dari konsep peranan tersebut muncullah istilah peran”. Peran menurut Perwita dan Yani adalah “Seperangkat tingkat yang di harapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Berbeda

²⁵ J. G. Starke, 2008. *Pengantar Hukum Internasional 1 (Introduction to international Law*, alih bahasa: Bambang Iriana Djajaatmadja), Cetakan Kesembilan, Sinar Grafika, Jakarta, hal, 96.

dengan peranan yang sifatnya mengkrystal, peran bersifat insidental” (Perwita dan Yani, 2005:29).

“Semua organisasi internasional memiliki struktur organisasi untuk mencapai tujuannya”. “Apabila struktur-struktur tersebut telah menjalankan fungsinya, maka organisasi tersebut telah menjalankan peranan tertentu”. “Dengan demikian, peranan dapat dianggap sebagai fungsi baru dalam rangka pengejaran tujuan-tujuan kemasyarakatan”. Peranan juga dapat dilihat sebagai:

“Tugas atau kewajiban atas suatu posisi sekaligus juga hak atas suatu posisi. Peranan memiliki sifat saling tergantung dan berhubungan dengan harapan. Harapan-harapan ini tidak terbatas hanya pada aksi (*action*), tetapi juga termasuk harapan mengenai motivasi (*motivation*), kepercayaan (*beliefs*), perasaan (*feelings*), sikap (*attitudes*) dan nilai-nilai (*values*)” (Perwita & Yani, 2005:30).

Peranan organisasi internasional dapat digambarkan sebagai individu yang “berada dalam lingkungan masyarakat internasional”. “Sebagai anggota masyarakat internasional, organisasi internasional harus tunduk pada peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama”. “Selain itu, melalui tindakan anggotanya, setiap anggota tersebut melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuannya”.²⁶

“Organisasi internasional sangat berperan sebagai aktor hubungan internasional karena organisasi internasional sebagai wadah atau instrument bagi koalisi antar anggota atau koordinasi kebijakan antar pemerintah, seperti ILO (*international Labour Organization*) perannya di Indonesia dalam intervensi kebijakan-kebijakan pemerintah Indonesia terhadap kesejahteraan Hak-hak buruh, buruh perempuan dan pekerja anak di Indonesia”. “Selama bertahun-tahun, ILO

²⁶ Ibid, Hal. 8.

telah mendukung pengembangan jaminan sosial di Indonesia dalam hal pengembangan kebijakan untuk mereformasi sistem jaminan sosial, restrukturisasi sistem jaminan sosial nasional” “(Jaminan Sosial Tenaga Kerja/Jamsostek)”.²⁷

3. *Internasional Labour Organisation* (“ILO”)

“Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja. ILO adalah satu-satunya badan” “tripartit” “PBB yang mengundang perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama menyusun kebijakan-kebijakan dan program-program”. “ILO adalah badan global yang bertanggung-jawab untuk menyusun dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional”. “Bekerjasama dengan 187 negara anggotanya, ILO berupaya memastikan bahwa standarstandar ketenagakerjaan ini dihormati baik secara prinsip maupun praktiknya”.²⁸

“Organisasi Buruh Internasional, berkedudukan pusat di Jenewa, didirikan pada 1919 merupakan bagian dari Perjanjian Perdamaian Versailles”. “Selain menjadi badan khusus PBB tertua, ILO juga merupakan organisasi HAM paling penting dibidang hak ekonomi”. “ILO yang keberadaannya telah lebih dari 97 tahun ini, telah merumuskan hampir dari 200 konvensi internasional”. “Konvensi-konvensi yang diatur oleh ILO menjadi standar minimum internasional untuk hak ekonomi dan social”. “Standar semacam ini mencakup hak atas pekerja dan

²⁷ Ibid, hal 10.

²⁸ Asri Wijayanti, 2012. Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO, Bandung, hal. 68.

perlindungan dari diskriminasi pekerjaan”. “ILO terbentuk pada akhir perang dunia pertama sejalan dengan disahkannya konstitusi ILO oleh konferensi perdamaian di Versailles bulan April 1919”. “Ada tiga alasan pembentukan ILO yaitu” :²⁹

- a. “Kemanusiaan, ILO didirikan sebagai upaya memperbaiki kesejahteraan para pekerja/buruh yang ketika itu, sangat tereksplotasi tanpa memperhatikan kesehatan, kehidupan keluarga dan masa depan mereka”.
- b. “Politis, Ketidakadilan yang dialami para pekerja/buruh yang jumlahnya kian bertambah akibat industrialisasi menimbulkan konflik yang mengancam perdamaian dunia”.
- c. “Ekonomi, Didasari sepenuhnya bahwa tuntutan yang tinggi atas kesejahteraan pekerja atau buruh bukanlah suatu hal yang menarik bagi para pengusaha karena dianggap meningkatkan biaya produksi dan melemahkan daya saing”.

“Para pendiri ILO telah berkomitmen untuk memasyarakatkan kondisi kerja yang manusiawi serta memerangi ketidakadilan, penderitaan dan kemiskinan”. “Pada 1944 yaitu sewaktu terjadi krisis internasional kedua, para anggota ILO membangun tujuan-tujuan ini dengan menerapkan deklarasi Philadelphia, yang menyatakan bahwa pekerja bukanlah komoditas dan menetapkan hak asasi manusia (HAM) dan hak ekonomi berdasarkan prinsip yang menyatakan bahwa” “kemiskinan” “akan mengancam kesejahteraan dimana-mana”. “Deklarasi tersebut menjadi tonggak bagi ILO untuk mendefinisikan kembali sasaran dan tujuan organisasi”.³⁰

²⁹ ILO. Tripartite Consultation. Diakses pada 16 Mei 2021 melalui <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/pdf/r3-1b.pdf>

³⁰ Quinn Patrick. (2003). Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama. ILO. Jakarta, hal.56.

“Sejak awal 1950-an, ILO telah memberikan kerjasama teknis untuk negara-negara disemua benua dan pada semua tahap ekonomi”. “Dalam dekade terakhir, rata-rata sekitar US \$ 130 juta digunakan setiap tahun untuk proyek kerjasama”. “Proyek-proyek tersebut dilaksanakan melalui kerjasama yang erat antara negara penerima bantuan, pemberi bantuan dan ILO, yang mengelola jaringan kantor regional diseluruh dunia”. “Tujuan keseluruhan dari kerjasama ILO adalah pelaksanaan agenda Pekerjaan yang Layak ditingkat nasional, yang membantu konstituen membuat konsep ini menjadi kenyataan bagi setiap pria dan wanita”. “Jaringan kantor yang luas di seluruh Afrika, Asia, Amerika Latin, Eropa Tengah, Eropa Timur, dan Timur Tengah memberikan panduan teknis mengenai isuisu kebijakan, dan bantuan dalam perancangan dan implementasi program pembangunan”.

“ILO (*International Labour Organization*) atau Organisasi Buruh Internasional merupakan sebuah badan internasional di bawah naungan PBB yang turut aktif dalam melindungi hak-hak masyarakat adat di seluruh dunia”. “Prinsip dasar organisasi ini mencakup”³¹

- a. “Bahwa pekerja atau buruh bukan komoditas”;
- b. “Bahwa kebebasan berekspresi dan berserikat sangat penting untuk kemajuan berkelanjutan”; dan
- c. “Bahwa kemiskinan dimanapun akan menjadi bahaya bagi kemakmuran dimanapun”.

³¹ Ibid, hal.61

1) “Fungsi dan Tugas *International Labour Organization* (ILO)”

“Tujuan didirikannya ILO adalah untuk meningkatkan keadilan sosial bagi masyarakat di seluruh dunia, khususnya kaum pekerja”. “Dalam Konstitusi 36 ILO dinyatakan bahwa perdamaian abadi hanya mungkin tercipta atas dasar keadilan sosial, guncangan yang terjadi dalam tataran sistem ketenagakerjaan dapat mengancam keserasian dan ketentraman hidup”. Tujuan berdirinya ILO sesuai dengan Mukadimah Konstitusi ILO, yang menyebutkan bahwa :³²

- a. Pekerja/buruh bukan barang dagangan;
- b. Kebebasan menyatakan pendapat dan berserikat;
- c. Semua manusia berhak mengenyam kehidupan yang layak baik spiritual maupun materiil dalam suasana kebebasan;
- d. Wakil-wakil pekerja, pengusaha, dan pemerintah memiliki status yang sama untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan kemakmuran.

“Tahun 1998 dalam Konferensi Perburuhan internasional (*International Labour Conference*) negara-negara yang menghadiri konferensi sepakat untuk mengadopsi Deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja”. “Prinsip dan hak ini adalah hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama, serta penghapusan pekerjaan untuk anak, kerja paksa dan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan”. “Jaminan atas prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, berdasarkan”. “Dengan adanya deklarasi ini memungkinkan masyarakat untuk menuntut secara bebas kesetaraan peluang, atas

³² ILO. “Programs and Projects. ILO. Diakses pada 29 Mei 2021 melalui <https://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/lang--en/index.htm>”

kekayaan yang ikut mereka hasilkan dan untuk menggali potensi mereka sepenuhnya sebagai manusia”. “Tujuan yang ingin dicapai oleh ILO” :³³

- a) “Merumuskan kebijaksanaan dan program internasional untuk memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja”.
- b) “Menyusun standar ketenagakerjaan internasional untuk dijadikan pedoman bagi negara anggota dalam membuat dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan khususnya dalam membuat peraturan perundangan ketenagakerjaan”.
- c) “Melakukan perbaikan syarat-syarat kerja dan norma kerja serta upaya mengatasi masalah pengangguran”.
- d) “Merumuskan kebijaksanaan dan program internasional untuk memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja”;
- e) “Menyusun standar ketenagakerjaan Internasional untuk dijadikan pedoman bagi negara anggota dalam membuat dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan khususnya dalam membuat peraturan perundangan ketenagakerjaan”.
- f) “Melakukan perbaikan syarat-syarat kerja dan norma kerja serta upaya mengatasi masalah pengangguran”.

“Adapun fungsi ILO di samping sebagai pembuat standar perburuhan Internasional, juga melaksanakan program operasional dan pelatihan-pelatihan perburuhan”. “Sasaran kegiatan ILO diarahkan pada terciptanya keadilan dan hak asasi manusia pekerja/buruh, perbaikan kondisi kehidupan dan pekerjaan serta peningkatan kesempatan kerja”. “Untuk itu tugas utama ILO adalah” :³⁴

- 1) “Terciptanya perlindungan hak-hak pekerja/buruh”;
- 2) “Memperluas lapangan pekerjaan”; dan

³³ “G Karta Sapoetra dan RG Widyanningsih, 1982. Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Penerbit Armico”, Bandung, hal, 82.

³⁴ ILO. “How the ILO Works. Diakses pada 2 Juni 2021 melalui <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>”.

- 3) “Meningkatkan taraf kehidupan para pekerja/buruh”.

ILO terlibat dalam kegiatan-kegiatan seperti :

- a) Merumuskan kebijakan dan program-program kerja secara internasional untuk membantu meningkatkan kondisi kerja dan kondisi hidup, memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan hak-hak asasi manusia;
- b) Menciptakan standar perburuhan internasional untuk dijadikan petunjuk/pedoman bagi penguasa atau pejabat-pejabat nasional dalam melaksanakan kebijakan;
- c) Memperluas program-program kerja sama teknik internasional untuk membantu Pemerintah/Negara yang menjadi anggota, agar kebijakan tersebut dapat berjalan dengan efektif/berhasil guna dalam pelaksanaannya;
- d) Mengadakan latihan-latihan dan pendidikan, riset dan penerbitan untuk membantu memajukan usaha-usaha tersebut diatas.

2) “Produk Hukum dari ILO”

“Ada dua macam instrumen dari ILO yaitu konvensi (*convention*) dan rekomendasi (*recommendation*)”. “Berdasarkan Pasal 19 ayat (1) konstitusi ILO, dikatakan bahwa suatu produk bahasan agenda sidang berbentuk konvensi atau rekomendasi bergantung pada keadaan yang menjadi ruang lingkup atau konteks dari subjek atau aspek yang dibahas”. “Minimal dua pertiga suara delegasi yang hadir diperlukan untuk menentukan bentuk sebagai konvensi atau rekomendasi”.³⁵

“Terdapat beberapa perbedaan antara keduanya, konvensi di maksudkan untuk diratifikasi”. “Terdapat kewajiban hukum yang mengikat, sedangkan rekomendasi tidak dimaksudkan untuk ratifikasi, dan tidak mengikat, hanya

³⁵ Firdausy, C., M. (2005). *Trends, Issues and Policies Towards International Labor Migration: An Indonesian Case Study*. Departmen of Economic and Social Affairs United Nations Secretariat

memberikan petunjuk untuk kebijakan nasional dan tindakannya”. “Berdasarkan Pasal 19 ayat (5) disebutkan bahwa selambatlambatnya satu tahun dari sidang penutupan konferensi, anggota wajib membawa konvensi itu ke pihak yang berwenang untuk di ratifikasi”. “Apabila telah diratifikasi terdapat maka kewajiban negara untuk memberikan laporan mengenai langkah-langkah yang telah dilakukan”. “Jika belum dilakukan diratifikasi, maka tidak ada kewajiban”. “Tetapi anggota wajib melaporkan kepada Dirjen Kantor Perburuhan Internasional tentang posisi perundangundangan dan praktek perburuhan nasionalnya yang berkaitan dengan halhal yang dibahas dalam konvensi”. (Kertonegoro, 1998:3)

Produk hukum ILO yang lainnya “adalah ILO *Declaration on Fundamental Principles and Right at Work*”. “(Deklarasi ILO mengenai prinsip dan hak dasar di tempat kerja) ditanda-tangani tanggal 19 Juni 1998 ini menyatakan bahwa semua yang belum meratifikasi konvensi-konvensi tersebut, memiliki kewajiban yang timbul dari fakta keanggotaan dalam organisasi untuk menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan dengan itikad baik, prinsip-prinsip tentang hak-hak dasar yang merupakan subjek dari konvensi (disebut sebagai *core convention* atau konvensi inti) yaitu” :³⁶

- a. “Kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama”.
- b. “Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib”.
- c. “Penghapusan secara efektif pekerja anak”.
- d. “Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan”.

³⁶ILO. “(2007). Sekilas Tentang ILO. Jakarta. Diakses pada 20 September 2019 melalui https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_098256/lang--en/index.htm”

“*Core Convention* merupakan inti dari hak-hak dasar yang diperjuangkan oleh ILO dalam mencapai keadilan sosial yang menjadi landasan bagi terciptanya perdamaian dunia”.

3) Struktur Organisasi ILO

International Labour Organization (ILO) terdiri dari :³⁷

1. Sidang Umum ILO atau *International Labour Conference* (ILC).

“Salah satu tugas penting ILO adalah menyelenggarakan konferensi perburuhan internasional yang menghasilkan konvensi dan rekomendasi”. *International Labour Conference* adalah “forum pleno dari ILO yang mempunyai kekuasaan tertinggi dan memutuskan semua aktivitas ILO”.

“ILC mengadakan sidangnya sekali setahun yang dimulai pada Rabu pertama setiap bulan Juni dan yang berlangsung selama 3” (tiga) minggu. Konferensi “tersebut dihadiri oleh delegasi setiap Negara anggota yang tersusun secara tripartit, dengan perbandingan 2:1:1, yaitu 2 (dua) dari unsur Pemerintah (*governments*), 1 (satu) dari unsur Pengusaha (*Employers*) dan 1 (satu) dari unsur pekerja (*Workers*)”.

Tiap unsur delegasi dapat disertai Penasehat sebanyak 2 (dua) orang untuk tiap mata acara (agenda) sidang. Selain daripada itu, “konferensi juga dihadiri oleh para Peninjau yang biasanya berasal dari Badan-badan khusus PBB, organisasi-organisasi internasional, pemerintah maupun swasta dan dari Negara-negara yang bukan anggota ILO”. “Kegiatan Konferensi antara lain” :³⁸

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid

- a. “Setiap tahun mengesahkan/menetapkan standar-standar perburuahn internasional dalam bentuk konvensi atau rekomendasi”;
- b. “Mengesahkan resolusi-resolusi tentang garis-garsi besar kebijakan ILO”;
- c. “Setiap dua tahun sekali menetapkan program dan anggaran ILO”;
- d. “Mengangkat Direktur Jenderal serta memilih anggota-anggota Governing Body ILO”;
- e. “Menyelenggarakan forum-forum diskusi tentang masalah social dan ketenagakerjaan”;
- f. “Menunjuk komite-komite dalam konferensi”.

2. “Badan Pengurus ILO atau *Governing Body* (GB-ILO)”.

Merupakan badan pengambil keputusan (*executive council*) ILO, dengan tugas pokok menentukan :³⁹

- a. “Kebijkasanaan”;
- b. “Program kerja dan anggaran organisasi”;
- c. “Penyusunan acara ILC”;
- d. “Mengarahkan kegiatan Kantor Perburuhan Internasional”;
- e. “Menunjuk Direktur Jenderal”;
- f. “Menyusun acara siding komite, teknis industrial dll Keanggotaan Governing Body ILO menganut pola tripartisme, yang terdiri atas unsur pemerintah (28 orang), unsur pengusaha (14 orang), dan unsur pekerja/buruh (14 orang), yang disahkan oleh ILC”. “Masa kerja keanggotaan *governing body* ILO selama tiga tahun”.

3. Kantor Perburuhan International atau *International Labour Office*.

Merupakan sekretariat permanen “ILO, sekaligus merangkap kantor pusat operasional, pusat penelitian, dan rumah penerbitan”. “Kantor ini dipimpin oleh

³⁹ Ibid

seorang Direktur Jenderal, dibantu tiga orang deputi dan tujuh orang asisten Direktur Jenderal”.

“Direktur Jenderal ILO ditunjuk dan diangkat oleh Badan Perburuhan Internasional mempekerjakan 2500 pegawai dan tenaga ahli di kantor pusat Jenewa, dan di lebih 40 kantor lapangan di seluruh dunia”.

“Tugas Kantor Pusat ILO”:⁴⁰

- a. “Mempersiapkan dokumen-dokumen dan laporan untuk bahan siding”;
- b. “Menyediakan sekretariat untuk siding”;
- c. “Merekrut expert dan memberikan bimbingan untuk program kerja sama teknik”;
- d. “Melaksanakan kegiatan penelitian dan pendidikan”;
- e. “Menerbitkan publiksai khusus di bidang social dan perburuhan”.

“Fungsi ILO merumuskan standar perburuhan/ketenagakerjaan internasional”. “Standar tersebut berupa konvensi dan rekomendasi, yang menetapkan standar minimum”. “Konvensi ILO adalah perjanjian internasional yang dibuat untuk diratifikasi oleh Negara-negara anggota untuk menjadi hukum positif”. “Jadi makna ratifikasi disini adalah menjadikan hukum internasional sebagai hukum nasional, sehingga setiap Negara yang sudah meratifikasi harus mempersiapkan perangkat hukum sesuai dengan ketentuan konvensi”.

“Sedangkan rekomendasi ILO adalah instrument ketenagakerjaan yang bersifat tidak mengikat, yang menetapkan pedoman sebagai informasi kebijakan nasional”. Biasanya membahas subyek yang sama dengan konvensi, rekomendasi ini tidak untuk diratifikasi. Data terakhir hingga Juni 2002 ILO sudah menghasilkan 182 buah konvensi, dan 190 rekomendasi.

⁴⁰ Ibid

C. Perkembangan Buruh Migran Internasional

“Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak semata-mata dari undang-undang dan peraturan lainnya yang dibuat tertulis oleh pemerintah Hindia Belanda, akan tetapi ada juga peraturan yang tidak tertulis yang merupakan hukum adat atau kebiasaan”. “Peraturan perundang-undangan yang ada, dari jaman Hindia Belanda sampai era Reformasi sekarang ini sebenarnya sudah menyiapkan perangkat hukum yang mengatur mengenai kemungkinan menuju kehidupan ketenagakerjaan yang serasi dan seimbang”.

“Indonesia menempati posisi ke dua setelah Philipina sebagai negara dengan jumlah pekerja migran terbanyak”. “Beberapa negara penerima pekerja migran asal Indonesia, antara lain” : “Malaysia, Arab Saudi, Singapura, Hongkong, Taiwan, Korea Selatan dan beberapa negara Arab lainnya, seperti Irak, Qatar, Kuwait, Israel, serta Amerika Serikat dan beberapa negara Eropa”.

“Secara kualifikasi, TKI yang dikirim dan bekerja sebagai pekerja migran, dikelompokkan menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu: *non skilled labour*, *semi skill labour* dan *full skill labour*”. “Adapun jumlah terbesar yang dikirim adalah yang *non skilled labour* dan bekerja pada sektor informal di rumah tangga”.

“Menjadi buruh migran merupakan salah satu pekerjaan yang penting. Pekerjaan yang pekerjaanya didominasi oleh perempuan ini merupakan pelengkap dalam kehidupan keluarga modern masa kini”. “Meskipun begitu, masih banyak yang belum menyadari bahwa para pekerja ini juga perlu diperhatikan hak-haknya”. “Selain karena mereka juga memiliki tugas-tugas dalam jumlah jam kerja yang tidak tentu, para buruh migran ini juga merupakan manusia yang

membutuhkan perlindungan dari berbagai pelanggaran atas hak-hak asasinya sebagai manusia secara utuh”.

“Data resmi dari pemerintah Indonesia tahun 2019 (April s.d Juni) menyatakan terdapat” 70.258 “pekerja migran Indonesia di luar negeri, 71 % adalah perempuan yang bekerja pada sektor domestic” (BNP2TKI, 2019). “Menjadi buruh migran rawan terhadap pelecehan dan tindak kekerasan karena tidak terekspos public”. “Selain itu, tidak ada kontrak kerja bagi buruh migran yang mengatur jumlah jam kerja, upah, hari libur, beban kerja, waktu istirahat, waktu cuti untuk alasan kesehatan, dan jaminan perlindungan dari kekerasan”. “Jika buruh migran mendapat penganiayaan dan eksploitasi, tidak ada akses ke pengaduan dan sarana mediasi” (BNP2TKI, 2019).

“Berbagai kasus tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran, telah menjadi pemberitaan nasional dan diibaratkan seperti fenomena puncak gunung es di atas permukaan laut”. “Berbagai kasus tersebut menandakan ada sesuatu yang bermasalah dengan penyelenggaraan migrasi tenaga kerja Indonesia di luar negeri atau sebagai pekerja migran”. “Daya tawar yang rendah bagi pekerja migran biasanya disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, pendidikan, keahlian, dan terutama kemampuan berbahasa dengan baik”. “Beberapa bentuk implikasi dan keresahan sosial yang timbul di tengah masyarakat terhadap pekerja migran”, yaitu: ⁴¹

- 1) “Angka perceraian yang tinggi”.
- 2) “Perselingkuhan pasangan di dalam negeri”.

⁴¹ Sri Warjiati, 1998. Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja Dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita, Penerbit Tarsito, Bandung, Hal.19.

- 3) “Kasus pelecehan hak-hak asasi pekerja migran”.
- 4) “Kasus penganiayaan yang dialami pekerja migran”.
- 5) “Kasus kematian dari pekerja migran itu sendiri”.(Tadjuddin, 1999:25)

“Beberapa kasus tipikal lainnya yang melekat meliputi gaji tidak dibayar, pelecehan seksual, majikan meninggal, PHK sepihak, kecelakaan kerja, sakit akibat kecelakaan kerja, meninggal, tindak kriminal, bahkan menjadi korban perdagangan orang (*trafficking*)”.

“Di sisi *stakeholder*, pekerja migran berhadapan dengan lemahnya berbagai aspek pengawasan dan koordinasi dari instansi terkait”, “lemahnya penegakkan hukum, tidak adanya media komunikasi, kurangnya komunikasi bilateral sehubungan dengan instrumen perlindungan dan pemenuhan hak-hak, asuransi”, “layanan kewarganegaraan di berbagai konjen dan/atau KBRI, serta pendayagunaan pekerja migran agar bisa bekerja di sektor formal”.

1. Kerjasama Indonesia dan ILO

“Indonesia sebagai negara anggota ILO telah melakukan kerja sama dengan ILO secara erat untuk mempromosikan pekerjaan layak bagi semua semenjak negara ini menjadi anggota ILO pada 12 Juni 1950”. “ILO telah berupaya mempromosikan pemberdayaan dan perlindungan buruh migran dengan menjalin kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pihak pemerintah, serikat pekerja, organisasi pekerja migran dan Pekerja Rumah Tangga serta organisasi masyarakat madani yang berada di Indonesia maupun di negara-negara tujuan”. “Berbagai kegiatan telah dilaksanakan melalui berbagai proyek yang ILO untuk membantu upaya pemerintah memperkuat perlindungan bagi

buruh migran serta memerangi kerja paksa dan perdagangan”. “Di Indonesia, Rancangan UndangUndang (RUU) tentang hak pekerja dan kondisi kerja sudah disusun sejak tahun 2004 dengan bantuan teknisi dari ILO”.⁴²

“Di Indonesia Rancangan UndangUndang (RUU) tentang hak pekerja dan kondisi kerja sudah disusun sejak tahun 2004 dengan bantuan teknisi dari ILO”. “Ada lima upaya gagal untuk memasukkan RUU ini ke dalam agenda parlemen”. “Namun, pada tahun 2010, RUU ini akhirnya menjadi prioritas dalam program legislasi nasional di DPR dan sudah dijadwalkan untuk diperdebatkan di parlemen”. “Wacana kebijakan nasional menghangat selama 2010-2011 dan dukungan untuk mengkaji RUU ini tetap menjadi prioritas legislatif di parlemen”.

“Pada tahun 2009, Pemerintah Indonesia yang baru terpilih mengakui bahwa masih ada ruang untuk melakukan perbaikan terhadap sistem penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri”. “Untuk itu, ILO telah mendukung pemerintah memastikan bahwa masalah pekerja migran tetap dijadikan prioritas dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014 serta Rencana Strategis 2010-2014 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi” (Kemenakertrans). “Pemerintah telah berupaya memperkuat kerangka kebijakan tentang penempatan dan perlindungan TKI, termasuk melalui amandemen UU” No. “39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. ILO menyediakan masukan teknis dan mendukung berbagai kampanye publik serta berbagai rapat pemangku kepentingan yang menghasilkan persetujuan Presiden untuk merevisi UU” No. 39 Tahun 2004. “Persetujuan ini menandakan

⁴² ILO. (2014). Membership in the International Labour Organization. Diakses pada 30 Oktober 2019 melalui https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441858.pdf

awal dari diskusi parlemen secara resmi tentang usulan revisi UU antara pemerintah dengan parlemen, di mana organisasi organisasi pemangku kepentingan terkait diundang untuk memberikan kontribusi mereka (Mandat Presiden untuk merevisi UU” No. 39/2004 ditandatangani pada 8 Agustus 2012). “Revisi UU ini kemudian dimasukkan ke dalam Program Legislasi Nasional untuk tahun 2012”.

“Dalam perumusan kebijakan dan pembuatan program ILO menggunakan prinsip *tripartisme*”. “*Tripartisme* adalah dialog dan kerja sama antara pemerintah, pemilik lapangan pekerjaan, dan pekerja yang tergabung dalam perumusan standar dalam menangani permasalahan pekerja”. “Standar internasional pekerja dibuat dan diproses dengan struktur tripartite yang membuat ILO menjadi salah satu organisasi yang menarik di PBB”. “ILO bekerja melalui tiga badan yang menyusun strukturnya yaitu Konferensi Buruh Internasional, Badan Pengatur, dan Kantor Buruh Internasional”. “Dalam hal ini ILO selalu melibatkan pemerintah, pengusaha, dan para pekerja dalam pembuatan berbagai standar pekerja dan penyelesaian masalah masalah pekerja”. “Ketiga badan tersebut bekerja pada ranah yang berbeda, namun memiliki satu tujuan yang sama yaitu menegakkan hak-hak pekerja”.

“Komitmen ILO penting untuk mendorong Pemerintah Indonesia mengembangkan dan memperkuat kebijakan dan rencana yang mendukung pekerja migran”. “Sejak awal kegiatan ILO Jakarta terkait masalah migrasi pekerja, ILO telah mendukung dan mendorong pemerintah untuk meratifikasi Konvensi PBB tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Keluarga

Mereka (1990) melalui berbagai kampanye dan rapat pemangku kepentingan, yang berujung pada ratifikasi yang dilakukan pemerintah pada bulan Mei 2012”. “ILO telah mendukung perdebatan di tingkat nasional dan regional serta artikulasi sikap terhadap penetapan standar internasional tentang PRT (2009-2011), yang diadopsi pada sidang ke-100 Konferensi Perburuhan Internasional tahun 2011 sebagai Konvensi ILO” No. 189 dan Rekomendasi ILO No. 201 tentang Pekerjaan Layak untuk PRT. “Kegiatan ini menghasilkan keputusan Pemerintah Indonesia untuk menerima salah satu rekomendasi dalam Kajian Periodik Universal PBB tahun 2012 untuk meratifikasi ILO Konvensi” No. 189.⁴³

“Selain itu ILO bersama Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia menyelenggarakan Pertemuan Tripartit Asia dua hari pada 6-7 Mei 2015 di Bali, Indonesia”. “Pertemuan ini dilakukan oleh perwakilan pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dari tujuh negara Asia (Bangladesh, India, Indonesia, Nepal, Pakistan, Filipina dan Srilanka)”. “Pertemuan ini akan membahas dan mendiskusikan lima tantangan yang diidentifikasi sebagai tantangan utama dalam alur migrasi antara Asia dan Negara-negara Arab, yang meliputi rekrutmen yang adil”; pekerjaan dan kondisi kerja yang layak; keterampilan bagi calon dan pekerja dan pekerja yang kembali; peningkatan dampak pembangunan dari migrasi; dan kemitraan dan kerjasama internasional. “Pertemuan ini juga memberikan sarana bagi para peserta untuk berbagi pengalaman dan mengkaji langkah-langkah ke depan dalam mencapai migrasi yang adil antara Asia dan Negara-negara Arab”.

⁴³ ILO. (2015). Program Capaian ILO di Indonesia: Capaian 2014. Diakses pada 3 Oktober 2019 melalui https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_368196.pdf

“ILO menyediakan perlindungan dan pengakuan yang lebih baik terhadap pekerja migran, ILO mengadakan sejumlah kampanye berbasis media secara luas untuk meningkatkan kesadaran dan mendidik masyarakat luas”. “Kampanye ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak-hak dan kondisi kerja para migran, terutama PRT, pekerja di Indonesia dan perlunya perlindungan ketenagakerjaan seperti kontrak kerja, upah, hari libur, jam kerja, perlindungan sosial, kondisi hidup dan sebagainya”.

2. Eksploitasi Terhadap Para Pekerja Migran Indonesia

“Banyak kasus yang terjadi dan menimpa pekerja migran asal Indonesia, sebagai contoh yang sering dialami adalah pekerja migran Indonesia yang bekerja di Malaysia dan yang bekerja di Arab Saudi (mengingat 2 negara tersebut, adalah yang paling banyak dan menjadi tujuan dari pekerja migran asal Indonesia baik yang legal maupun yang illegal)”. “Sebagai contoh kasus penyiksaan yang dialami pekerja Indonesia di Malaysia, yaitu Nirmala Bonat yang berasal dari Kupang, yang menjadi korban penyiksaan di hampir seluruh tubuhnya, termasuk wilayah dada dan punggung yang dipenuhi bekas luka bakar dan luka siraman air panas”. “Juga hal yang sama dialami oleh Siti Hajar, yang juga mendapat siksaan yang tidak manusiawi dari majikan mulai dari dipukul kepala dan wajahnya, ditendang dan disiram dengan air panas sebagaimana yang dialami oleh Nirmala Bonat”. “Selanjutnya juga terjadi terhadap pekerja migran asal Indonesia yang akan dieksekusi mati di Arab Saudi karena terlibat pembunuhan, seperti Darsem dan Ruyati”. “Namun berkat perjuangan segenap komponen bangsa” (lihat konsep “Negara melindungi bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia”), “Darsem

berhasil diselamatkan nyawanya dengan mekanisme membayar semacam uang denda (diyat) kepada keluarga korban”. “Namun, dalam kasus Ruyati pemerintah terlambat dan tidak berhasil menyelamatkan Ruyati hingga dilaksanakan hukuman mati”.

“Melihat contoh kasus yang terjadi di Malaysia, maka tentunya pelaku kejahatan dan atau penyiksaan tersebut diproses dan dihukum menurut ketentuan hukum yang berlaku di Malaysia”. Setidaknya hal ini telah masuk dalam katagori penyiksaan, sebagaimana yang tercantum dalam *“Conventioan Againts Torture And Other Cruel, Inhuman Or Degrading Treatment Or Punishment”* “atau Konvensi menentang penyiksaan dan perlakuan atau penghukuman lain yang kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabat manusia”. “Dari beberapa kejadian yang ada dan menimpa pekerja migran asal Indonesia, terkesan pemerintah Malaysia melindungi warga negaranya”. “Banyak kasus-kasus lain yang terjadi dan menimpa pekerja migran Indonesia, namun terkesan penyelesaian yang dilakukan oleh pemerintah Malaysia tidak tuntas dan kasus tersebut dibiarkan mengambang”.

“Mengacu pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, maka sangat jelas bahwa kewajiban negara untuk memberikan perlindungan dengan tanpa melihat apakah pekerja migran tersebut keberadannya secara legal atau bekerja secara illegal”. “Kehadiran negara menjadi penting, manakala ada warga negaranya yang terkena masalah di luar negeri”. “Untuk itu perwakilan Indonesia di luar negeri harus menjadi garda terdepan dalam memberikan perlindungan”. “Apabila hal ini

dikaitkan dengan memanfaatkan konsep negara dari Soepomo, maka dalam kasus terlihat adanya berbagai peran dari individu individu di masyarakat yang antara lain mengumpulkan koin dalam mata uang recehan (rupiah) sebagai simpati untuk membantu pekerja migran tersebut agar dapat keluar dari permasalahan yang dideritanya”. “Ini merupakan suatu gambaran adanya kehidupan dalam kebersamaan dimana individu-individu tersebut adalah komponen terbentuknya negara yang tidak hanya pemerintah saja sebagai negara”.

“Perlindungan yang diberikan oleh hukum adalah adanya bentuk campur tangan atau intervensi dari pemerintah ke dalam hubungan kerja yang timpang antara pekerja dengan majikan”. “Adanya peran dan campur tangan pemerintah ke dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha ini di sebut dengan hubungan ketenagakerjaan”. “Oleh karena itu keberadaan hukum ketenagakerjaan menjadi penting, mengingat pihak yang dilibatkan dalam hubungan kerja umumnya berada pada posisi yang tidak seimbang”. “Jadi dengan alasan adanya ketidak seimbangan dalam hubungan kerja yang menimbulkan ketidak setaraan dalam posisi tawar antara pemberi kerja (majikan) dan penerima kerja (pekerja)”, “maka timbul hukum ketenagakerjaan”. “Dengan demikian keberadaan hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya”. Bahkan apabila dikaitkan dengan adanya kebebasan berkontrak, maka pada dasarnya tidak lain sebagai sebuah kepatuhan sukarela.

“Hak-hak yang tercantum dalam ketentuan Konvensi International tentang Perlindungan atas Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya ini”, meliputi: ⁴⁴

- 1) “Hak Pekerja Migran sebagai pekerja, yaitu hak untuk bekerja, hak untuk diakui secara hukum sebagai pekerja, hak atas kondisi kerja yang layak, hak atas rasa aman dan kondisi kerja yang aman, hak untuk memiliki dan memelihara kehidupan pribadi, hak untuk berorganisasi dan berserikat, serta hak untuk bebas dari kerja paksa dan perbudakan”.
- 2) “Hak Pekerja Migran sebagai warga, yaitu dimana pekerja migran adalah sekaligus warga komunitas asalnya, warga negara dan warga dunia, sehingga berhak diakui potensi dan kontribusinya terhadap kehidupan bermasyarakat di negara asing tempatnya bekerja”.
- 3) “Hak Pekerja Migran Perempuan, yaitu didasarkan pada kondisi perempuan yang rentan terhadap kekerasan (sangat penting bagi negara Indonesia karena sebagai besar pekerja migran adalah perempuan), yang meliputi hak atas integritas jiwa dan raga, khususnya untuk bebas dari segala bentuk kekerasan fisik, psikis dan seksual, hak untuk bebas dari diskriminasi berbasis gender, hak atas seksualitas dan kesehatan reproduksi dan hak untuk mendapatkan pemberdayaan dan pendampingan sebagai perempuan”.

“Ketentuan Konvensi ini, telah diadopsi oleh Organisasi Pekerja Internasional (ILO), guna mendorong pencapaian keadilan yang lebih besar bagi

⁴⁴ ILO. (2012). “Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional. Jakarta. Diakses pada 30 Oktober 2019 melalui https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_151591.pdf”

pekerja migran dengan mengeluarkan rekomendasi dalam menetapkan pola bagi hukum nasional”, yang tertuang dalam bentuk Konvensi, yaitu:

- a. “Konvensi Nomor 97 Tahun 1946, mengenai migrasi untuk bekerja, yang antara lain memuat sejumlah ketentuan untuk membantu pekerja migran untuk bekerja”;
- b. “Konvensi Nomor 143 Tahun 1975, mengenai ketentuan tambahan untuk pekerja migran, yang membahas masalah migrasi dalam kondisi teraniaya, dan mengenai persamaan kesempatan perlakuan”.

“Dari ketentuan ketentuan tersebut, terlihat bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja migran telah ada, namun kenyataannya masih banyak pelanggaran dan pengabaian hak-hak pekerja migran”. “Menjadi penting bagi suatu negara terutama yang banyak pekerja yang bekerja sebagai pekerja migran untuk membuat perjanjian Bilateral dengan Negara dimana warga negaranya banyak yang bekerja sebagai pekerja migran”. “Walaupun telah ada perjanjian kerja yang dibuat dan ditanda tangani oleh pekerja migran dengan pemberi kerja di negara tersebut”.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (“*International Labour Organisation/ ILO*”) “dalam melindungi buruh migran Indonesia”

“Pekerja migran/ buruh migran merupakan pekerja yang melakukan migrasi dari daerahnya atau tempat asalnya ke tempat lain dan kemudian bekerja untuk jangka waktu yang relatif menetap”. “Di Indonesia perlindungan pekerja migran diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya dan Konvensi Tahun 1990 tentang Pekerja Migran”. “Berbicara mengenai pekerja migran khususnya untuk para TKW dan TKI, tidak jarang ditemui kasus mengenai penganiayaan dan pelanggaran yang dilakukan kepada mereka, berikut ini adalah bentuk-bentuk eksploitasi yang sering terjadi kepada para buruh migran Indonesia saat ini antara” lain :⁴⁵

- 1) “Bekerja di satu majikan, tetapi dipekerjakan lebih dari satu tempat”.
- 2) “Tidak diberi tempat tinggal yang memadai dan dipaksa tidur di kamar mandi”.
- 3) “Tidak diberi cukup makan”.
- 4) “Dipaksa melayani hasrat seksual majikan pria”.
- 5) “Eksploitasi seksual seperti diperdagangkan dengan menjadi pelacur”.
- 6) “Tidak mendapat alat keselamatan dan keamanan kerja, helm dan sarung tangan yang memadai”.
- 7) “Bekerja 12-20 jam sehari (*overtime*) tanpa istirahat yang memadai”.

⁴⁵ “ILO. Kompilasi Konvensi & Rekomendasi ILO di Indonesia. Jakarta. Diakses pada 7 November 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asia/robangkok/ilojakarta/documents/publication/wcms_223994.pdf.”

- 8) “Bekerja tanpa dibayar atau dibayar tapi dengan upah rendah tidak sesuai dengan kontrak”.
- 9) “Beban kerja berlapis mengurus anak, membersihkan rumah dan memasak di rumah majikan dengan ukuran besar dan anggota keluarga yang banyak”.
- 10) “Pemotongan gaji selama 6-12 bulan”.

“Pekerja migran juga mengalami berbagai diskriminasi lain, diantaranya diskriminasi berbasis agama yaitu larangan menjalankan ibadah sesuai agama yang dianut”. “Juga ditemukan beberapa jenis pelanggaran yang terkait dengan hak atas dokumen pribadi yakni perampasan dokumen pribadi oleh majikan, dan pekerja migran tidak diperkenankan memegang dokumen pribadi milik mereka”.

”Salah satu kasus penganiayaan terhadap Tenaga Kerja Wanita (TKW) adalah kasus penganiayaan terhadap Siti Hajar”. “TKW asal Garut Jawa Barat Ramai diperbincangkan terkait penyiksaan terhadap dirinya oleh majikannya di Malaysia”. “Kasus Siti hajar ini bukanlah yang pertama yang diterima oleh para TKW Indonesia di Malaysia”. “Siti Hajar mengalami penyiksaan berat oleh majikannya Hau Yuang Tyng alias Michele”. “Selama bekerja 34 bulan di rumah majikannya, Siti tidak pernah mendapatkan gaji serta mendapat penyiksaan fisik berupa pemukulan dan penyiram air panas dibagian muka dan tubuhnya”. Karena tak tahan dengan perlakuan majikannya, “Siti Hajar kabur dari rumah majikannya dan menumpang taksi yang kemudian membawanya ke Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Kuala Lumpur”.

“Kasus penyiksaan TKW oleh majikan di Malaysia sering terjadi, data yang peneliti temukan di lapangan antara lain kasus yang menimpa selain Siti

Hajar adalah Modesta, Adelina, dan kasus detensi imigrasi Malaysia”. Dapat diuraikan sebagai berikut:⁴⁶

1. “Korban penyiksaan majikan menimpa Modesta Rengga Kaka (berangkat dari Cilacap Jawa Tengah menjadi TKW di Malaysia)”, “Modesta menjelaskan “Selain disiksa dengan cara ditinju, saya sering dipukul pakai kayu dan rotan”. “Tragisnya lagi, saya hanya diberi makan sekali sehari”. “Sedangkan gajinya selama 19 bulan bekerja belum dibayar. Saya tak mau lari, karena saya tetap berharap gaji saya dibayar”.
2. Kasus perdagangan manusia yang dialami Adelina sendiri juga telah melanggar ketentuan dalam “Undang-Undang No 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Pasal 1 (1), Pasal 2 (1), dan Pasal 4”. Dalam konvensi Internasional terdapat ketentuan yang mengatur terkait hal tersebut. “Dalam bahasa resminya Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, dan Merendahkan Martabat Manusia” Namun dalam kasus Adelina ini dikarenakan malaysia tidak meratifikasi ketentuan Hukum Internasional terkait hal itu dan lebih memilih tetap berpegang dengan Deklarasi HAM yang mengakui kebebasan dan kesetaraan martabat dan hak-haknya serta bahwa semua orang berhak atas semua hak-hak dan kebebasankebebasan yang tercantum dalam Deklarasi HAM. Terkait dengan kasus ini, Malaysia sendiri telah melakukan upaya hukum atas kematian Adelina. Melalui pihak kepolisian Malaysia, tiga

⁴⁶ <https://info/jaring.id/hukum>, akses 17 Desember 2020,

tersangka yang merupakan majikan dan orang tua majikian telah ditangkap dan dilakukan penyelidikan lebih lanjut.

3. Pada tahun 2020 kasus terbaru tentang “43 pekerja mengaku mendapatkan kekerasan dan perlakuan tidak manusiawi selama ditahan di detensi Imigrasi Malaysia sebelum dipulangkan ke Indonesia”. “Dari jumlah tersebut, 2 diantaranya masih anak-anak. Ke-43 pekerja tersebut merupakan bagian dari 1082 pekerja sudah dipulangkan dengan menggunakan kapal laut KM Kalia selama kurun waktu Juni-September 2020”.

Karena penelitian ini difokuskan pada TKW/ TKI Indonesia yang berada di Malaysia, maka peneliti mencoba mendatangi “Perwakilan Konsulat Malaysia yang berkedudukan di kota Pekanbaru”. Hal ini “merupakan suatu tanda bahwa Indonesia telah melakukan hubungan baik dengan Negara Malaysia, yang mana akan membawa kemajuan dan perkembangan dalam berbagai aspek kehidupan”. “Hubungan baik ini tentunya di landasi atas prinsip kesepakatan *bersama (principle of mutual consent)*, prinsip timbal balik (*principle of communication*), prinsip tidak di ganggu gugat (*principle of inviolability*) dan prinsip-prinsip lainnya yang telah diatur dalam Konvensi Wina Tahun 1963 tentang Hubungan Konsuler maupun aturan-aturan hukum internasional lainnya serta kebiasaan-kebiasaan internasional”.

Hasil penelitian ini, peneliti mencoba mewawancarai kantor Konsulat Malaysia yang ada di Kota Pekanbaru tentang banyaknya “kasus penganiayaan yang terjadi pada TKW Indonesia yang bekerja di Malaysia”. Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian imigresen dan Konsular di Kantor Konsulat

Malaysia “dengan lokasi beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Simpang Tiga” Pekanbaru, sebagai berikut :⁴⁷

“Bahwa sebenarnya fungsi kantor ini dilaksanakan oleh Konsulat Malaysia di Kota Pekanbaru melindungi kepentingan negara dan warga negara pengirim di negara penerima, baik secara individu maupun badan-badan usaha, dalam batas yang diperbolehkan oleh hukum Internasional, misalnya konsulat Malaysia memperjelas kebenaran berita yang masuk dan keluar tentang Negara Malaysia baik itu melalui media cetak maupun media elektronik dan salah satu bentuk antisipasi Konsulat Malaysia dengan membuka situs konsulat Malaysia yang ada di Pekanbaru di Internet, jadi secara keseluruhan kami tidak ikut campur dalam hal TKW Indonesia yang berada di Malaysia, kami hanya melindungi Warga Negara Malaysia yang ada di Pekanbaru/ Provinsi Riau”.

Fungsi ini dilaksanakan oleh Konsulat Malaysia di Kota Pekanbaru memberikan “perlindungan kepada warga negaranya yang berdiam di Provinsi Riau (Pekanbaru dan Kepri)”. “Yaitu dengan mendata warga negaranya dan perusahaan-perusahaan di wilayah kerjanya, memberikan bantuan hukum jika ada sengketa, serta membantu warga negaranya yang terkena bencana alam”. “Salah satu bentuk pelaksanaan fungsi ini yang dilakukan oleh Konsul Malaysia yaitu melindungi warga negaranya yang tersandung kasus penipuan/pemalsuan *credit card* dengan cara mendampingi warga negaranya dalam persidangan dengan memberikan bantuan hukum/ pengacara guna untuk meringankan hukuman yang dijatuhkan pengadilan”. “Kasus *credit card* ini terjadi 3 kali”. “Meski warga

⁴⁷ Wawancara dengan Bapak Anton Saputra, S.Si, Staf bagian imigresen dan Konsular di Kantor Konsulat Malaysia dengan lokasi beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Simpang Tiga Pekanbaru, tanggal 15 Juli 2021, Pukul. 11.00 WIB.

negara tersebut tetap ditahan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Batam, KEPRI setidaknya konsul Malaysia telah menunjukkan kepedulian yaitu dengan memberikan bantuan hukum kepada warga negaranya tersebut”.

“Demi menanggulangi semakin banyaknya pelanggaran hak, penyiksaan, serta pelecehan seksual yang diterima oleh pekerja Indonesia yang bekerja sebagai migran terutama para TKW yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga”. “Maka Indonesia dengan negara-negara penerima pekerja migran membangun kerjasama baik dalam bentuk kerjasama umum, kesepakatan dan kesepakatan bilateral”. “Seperti *Memorandum of Understanding* (MoU) antara pemerintah Indonesia dengan Malaysia yang telah dibuat dua kali yaitu pada tahun 2004 tentang pekerja migran formal dan tahun 2006 Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT)”. “Namun MoU tersebut tidak selalu berpengaruh terhadap kondisi pekerja migran seperti dinyatakan oleh Konsulat Jendral Republik Indonesia (KJRI) Johor Baru menyatakan” “ada banyak ketentuan yang tidak diterapkan oleh kedua negara dan kurangnya tegas terhadap para pelaku”. “Di luar pelaksanaannya yang tidak maksimal, MoU tentang PLRT menuai banyak kritik karena memberikan peluang dipegangnya dokumen pekerja migran oleh majikan”.

“Berbagai analisis yang dilakukan terhadap MoU tersebut memberikan beberapa kesan pekerja”/ buruh migran sebagai berikut:

- a. “MoU tidak memberikan perlindungan sebaik isi dan tujuan Konvensi PBB tahun 1990 tentang Pekerja Migran”.
- b. “MoU tidak mengatur pekerja migran secara keseluruhan, melainkan pekerja migran legal yang bekerja sebagai PRT (*domestic workers*)”.
- c. “MoU hanya berpihak pada kepentingan Malaysia, yaitu dengan lebih menonjolkan pengaturan syarat dan mekanisme bagi pengiriman PRT”. “MoU

tidak memperlihatkan tingkat konsistensi dan persistensi kedua pemerintahan dalam berjuang dan mengupayakan perlindungan bagi pekerja migran”.

- d. “MoU tidak mengakomodasi kepentingan Indonesia dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja migran”.
- e. “MoU tidak menegaskan kesamaan kedudukan pekerja migran di depan hukum, seperti layaknya penduduk Malaysia”.
- f. “MoU tidak mengatur tentang hal-hal yang terkait dengan perlindungan para PRT seperti hak mereka bila mengalami penganiayaan ataupun perlakuan yang merendahkan martabat manusia”.
- g. “MoU tidak mengatur penghormatan di pihak penduduk dan aparat penegak hukum Malaysia terhadap hak-hak dasar, martabat dan kehidupan pribadi pekerja migran sebagai manusia seperti halnya penduduk Malaysia”.
- h. “MoU tidak mengatur hak pekerja migran untuk mendapatkan putusan dari otoritas yang mempunyai kewenangan memeriksa sengketa kontrak kerja”.

“KJRI Johor Baru mencatat bahwa dari banyaknya pekerja migran Indonesia yang dideportasi, sekitar 10% adalah TKI yang sah namun kemudian tidak mempunyai dokumen dikarenakan lari dari majikan dengan berbagai alasan dan ditelantarkan”. “Karena pelaksanaannya dianggap kurang maksimal maka dibuat *Letter of Intent* (LoI) tahun 2010 untuk mengamandemankan MoU tahun 2009 tentang Rekrutmen dan penempatan PRT Indonesia”, isi dari LoI adalah:⁴⁸

- 1) “PRT akan mendapat waktu istirahat 1 hari per minggu seperti yang telah disediakan dalam hukum ketenagakerjaan Malaysia”.
- 2) “Kisaran upah dari PRT akan ditentukan sesuai dengan syarat dan kondisi dari kontrak pekerjaan dan akan didasarkan pada dorongan pasar”. Kedua negara

⁴⁸ “Tren sosial dan ketenagakerjaan oleh ILO, diakses dari www.ilo.org pada 12” Februari 2021.

“akan memantau dari waktu ke waktu dan mengambil langkah yang diperlukan untuk memastikan kisaran upah sesuai dengan dorongan pasar”.

- 3) “Paspor akan dipegang oleh PRT”. “Dalam kasus PRT melarikan diri, dan telah diproses sesuai hukum dan kebijakan Malaysia yang ada, kartu pekerja sementara mereka akan dibatalkan secara otomatis dan mereka tidak akan diperkenankan untuk kembali memasuki Malaysia untuk tujuan bekerja”.
- 4) “Struktur biaya penempatan akan menjadi lampiran dari MoU”.

“Salah satu tujuan perlindungan bagi pekerja migran adalah supaya kejadian buruk dan tidak manusiawi yang menimpa pekerja”/buruh “migran tidak terulang lagi baik di diri si individu maupun pekerja migran lainnya”. Di sisi lain, bentuk lain dari perlindungan pekerja/buruh migran adalah:

- a. “Memastikan ganjaran yang setimpal bagi para pelaku berdasarkan aturan hukum negara tempat pekerja migran bekerja”.
- b. “Pekerja migran yang dianiaya mendapatkan kompensasi atas derita yang dialaminya”.
- c. “Hak-hak penduduk sebagai pekerja migran harus bisa dipenuhi”. “Perjanjian bilateral pertama yang dibuat pemerintah Indonesia dengan pemerintah Malaysia dalam rangka perlindungan pekerja migran tertuang bentuk nota kesepahaman” (MoU) bertemakan “*The Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers*” “di tahun 2006”.

1. Konvensi ILO yang “Diratifikasi Oleh Pemerintah Indonesia”

“Untuk membahas mengenai peranan ILO bagi para pekerja di Indonesia terlebih dahulu akan disajikan konvensi-konvensi dari ILO yang telah di ratifikasi oleh pemerintah Indonesia”. “Konvensi dari ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, yang tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota”. “Indonesia

merupakan negara pertama di Asia dan ke-lima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi inti ILO”. “Sejak menjadi anggota tahun 1950, Indonesia telah meratifikasi 17 konvensi”.

“Direktur *International Labor Organization* (ILO) Indonesia, Peter van Rooij, mengatakan Indonesia merupakan negara terdepan di Asia dalam meratifikasi konvensi pokok ILO, Indonesia telah meratifikasi semua dari delapan konvensi pokok ILO”, “menjadikan negara ini salah satu yang paling siap menghadapi globalisasi”. “ILO sebagai organisasi tripartit, yang terdiri dari serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah, menurut Peter Van Rooij, bekerjasama erat dengan berbagai pihak”. “Dalam hal ini pihaknya meminta Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) agar terus mendorong anggotanya mematuhi konvensi tersebut”.

Tabel 4.1
“Konvensi-Konvensi Inti”

No. Konvensi	Konvensi	Tahun Ratifikasi
1	2	3
29	“Konvensi Kerja Paksa (1930)”	1950
98	“Konvensi Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama/Secara Kolektif (1949)”	1957
100	“Konvensi Kesamaan Pengupahan (1951)”	1958
87	“Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berorganisasi (1948)”	1998
105	“Konvensi Penghapusan Kerja Paksa (1957)”	1999
111	“Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) (1958)”	1999
138	“Konvensi Usia Minimum (1973)”	1999
182	“Penghapusan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak (1999)”	2000

Sumber : ILO Indonesia, *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Indonesia*, 2006.

“Berikut ini akan dijabarkan mengenai status dari *Core Convention* atau Konvensi Inti yang telah di ratifikasi oleh Indonesia” :⁴⁹

- 1) “Konvensi ILO No. 29 tahun 1930 Tentang Penghapusan Kerja Paksa”, meminta semua negara anggota ILO melarang semua bentuk kerja paksa atau wajib kerja kecuali melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan wajib militer, wajib kerja dalam rangka pengabdian sebagai warga negara, wajib kerja menurut keputusan pengadilan, wajib melakukan pekerjaan dalam keadaan darurat atau wajib kerja sebagai bentuk kerja gotong royong. Peraturan ini atur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi Internasional tentang Penghapusan Kerja Paksa.
- 2) “Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 Tentang Hak Berorganisasi dan” Melakukan Perundingan Bersama diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai berlakunya dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama.
- 3) “Konvensi ILO” No. “100 Tahun 1951 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Wanita”. “Diratifikasi oleh pemerintah Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 87 tahun 1958 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya”.

⁴⁹Sekilas “ILO di Indonesia, diakses dari www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/Jakarta/faktailojkt.pdf diakses” pada 14 Februari 2021

- 4) “Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan”
Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, tertuang dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 83 tahun 1998. Untuk memaksimalkan peranan dari serikat pekerja atau serikat buruh, maka pada tahun 2000, pemerintah Indonesia membuat Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 5) “Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 Tentang Penghapusan Semua Bentuk”
Kerja Paksa. ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa). Didalam peraturan nasional tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 105, mengenai Penghapusan Kerja Paksa.
- 6) “Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan”
dan Jabatan. Konvensi ini dalam perundang-undangan di Indonesia tertuang dalam UU Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan). Ketentuan ini selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus menegakkan dan meningkatkan pelaksanaan hak-hak dasar pekerja dalam kehidupan berbangsa, dan bernegara.

- 7) “Konvensi ILO” No. “138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja”. “Pemerintah Indonesia meratifikasi konvensi tersebut dan tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja)”
- 8) “Konvensi ILO” No. “182 Tahun 1999 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak”. “Konvensi ini berisi tentang setiap anggota ILO yang meratifikasi konvensi ini wajib mengambil tindakan segera dan efektif untuk menjamin pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk terburuk kerja anak sebagai hal yang mendesak”. “Konvensi ini diimplementasikan Indonesia melalui”:
- “Undang-Undang Nomor 13 Pasal 74 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa siapa pun, dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk”.
 - “Undang-Undang Nomor 13 Pasal 74 Ayat 2 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan secara detail tentang bentukbentuk terburuk kerja anak”.

“Dengan berlakunya ratifikasi konvensi ILO oleh hukum Indonesia yang disahkan dalam undang-undang, maka fungsi serikat buruh menjadi sangat penting untuk mengawasi dan mendorong pelaksanaan dengan baik konvensi-konvensi tersebut”. “Walaupun delapan konvensi inti ILO telah di ratifikasi, bukan berarti bahwa pelaksanaannya berjalan dengan baik”. “Masih banyak hambatan dalam pelaksanaannya antara lain disebabkan oleh peraturan yang

belum cukup untuk mendorong pelaksanaannya ataupun ketentuan-ketentuan yang ada mengesampingkan pekerjaan-pekerjaan tertentu seperti pekerja rumah tangga, pekerja pertanian, nelayan, dan pegawai negeri”. “Hal tersebut dibuktikan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih banyak mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja secara menyeluruh, majikan tidak dimasukkan dalam kategori pemberi kerja”. “Selain meratifikasi konvensi inti ILO”.

Dari 8 (delapan) “konvensi ILO yang di ratifikasi Indonesia, semua konvensi tersebut sangat mendorong perlindungan pekerja atau buruh migran, tetapi menurut beberapa pihak, seperti serikat buruh dan ILO masih menganggap pemerintah Indonesia masih belum maksimal dalam melindungi buruh migran, sehingga dibutuhkan ratifikasi konvensi ILO lainnya agar perlindungan terhadap buruh migran semakin kuat”. “Permasalahan-permasalahan yang sering terjadi berupa pelanggaran kontrak kerja, upah yang tidak dibayar, kondisi kerja buruh, pelecehan, kekerasan, dan kurangnya perlindungan social”. “Salah satu data yang dibuktikan oleh Jaringan Buruh Migran (JMB) dari Kementerian Luar Negeri bahwa sepanjang tahun 2014 hingga tahun 2018 terdapat lebih dari 7300 kasus *overstay* (Melewati batas waktu izin tinggal), seribu lebih kasus tindak pidana perdagangan orang, dan 1700an kasus pembayaran gaji yang tidak terpenuhi”.

“Namun dalam hal ini penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, didapati adanya beberapa konvensi dari ILO yang membahas mengenai penyetaraan perlindungan hak pekerja/ buruh “migran perempuan yang tidak/belum di ratifikasi oleh Indonesia”. “Terdapat beberapa alasan mengapa

suatu negara belum/tidak meratifikasi suatu konvensi hal ini bisa saja mengindikasikan bahwa produk hukum dari ILO” yang “tidak diratifikasi oleh Indonesia sebelumnya telah ada hukum nasional yang mengatur mengenai hal tersebut”, atau “Indonesia merasa belum perlu untuk meratifikasi produk hukum tersebut, juga ada kemungkinan bahwa terdapat beberapa norma dalam produk hukum tersebut yang bertentangan dengan norma yang berlaku suatu negara”, dan “pertimbangan bahwa suatu negara belum mampu untuk menerapkan secara efektif jika konvensi tersebut diratifikasi”. “Seperti Indonesia belum meratifikasi Konvensi Internasional 1951 dan Protokol 1967 tentang Status Pengungsi, dengan alasan belum mampu untuk menerapkan secara efektif jika hal konvensi tersebut diratifikasi”.

2. Kebijakan “ILO dalam melindungi Buruh Migran Indonesia”

“Dalam perumusan kebijakan dan pembuatan program, ILO menggunakan prinsip tripartisme”. “*Tripartisme* adalah dialog dan kerja sama antara pemerintah, pemilik lapangan pekerjaan, dan pekerja yang tergabung dalam perumusan standar dalam menangani permasalahan pekerja”. “Standar internasional pekerja dibuat dan diproses dengan struktur tripartite yang membuat ILO menjadi salah satu organisasi yang menarik di PBB”. “ILO bekerja melalui tiga badan yang menyusun strukturnya yaitu Konferensi Buruh Internasional, Badan Pengatur, dan Kantor Buruh Internasional”. “Dalam hal ini ILO selalu melibatkan pemerintah, pengusaha, dan para pekerja dalam pembuatan berbagai standar pekerja dan penyelesaian masalahmasalah pekerja”. “Ketiga badan tersebut bekerja pada ranah

yang berbeda, namun memiliki satu tujuan yang sama yaitu menegakkan hak-hak pekerja”.

“Sebagai bagian dari upaya ILO untuk memberikan perlindungan dan pengakuan yang lebih baik kepada buruh migran, ILO melakukan kampanye berbasis media yang luas untuk meningkatkan kesadaran dan mendidik masyarakat luas”. “Kampanye ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak dan kondisi kerja migran, terutama pekerja rumah tangga, buruh di Indonesia dan perlunya perlindungan buruh migran dalam masalah-masalah seperti kontrak kerja, upah, hari libur, jam kerja, perlindungan sosial, kondisi kehidupan, dan sebagainya”. “Melalui kampanye, ILO berupaya mencapai penyebaran luas, pemahaman dan penerimaan hak-hak buruh migran sebagai pekerja”. Lebih lanjut, “ILO bekerjasama dengan jaringan siaran televisi nasional dan internasional, menyelenggarakan serangkaian kampanye radio dan pengarahannya dengan acara bincang-bincang interaktif dan audiensi langsung mengenai hak-hak dan kondisi kerja buruh migran”.

“Meskipun pemerintah telah membuat aturan-aturan untuk melindungi pekerja/ buruh “migran perempuan namun pada kenyataannya masih banyak kasus penyimpangan-penyimpangan yang terjadi terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang diatur didalam peraturan-peraturan tersebut”. “Penyimpangan tersebut mulai dari kesetaraan gender, diskriminasi perempuan di tempat kerja dan diskriminasi upah pekerja perempuan”. “Hal tersebut di dasarkan pada laporan Komnas Perempuan yang mencatat kasus kekerasan seksual 90% dialami oleh buruh perempuan”. “Dalam hal ini bukan hanya peran pemerintah yang

dibutuhkan, karena berdasarkan fakta yang ada peraturan yang dibentuk oleh pemerintah tidak ditaati sepenuhnya”. “Sehingga dibutuhkan kerjasama oleh beberapa pihak untuk menegakkan peraturan-peraturan tersebut baik itu oleh ILO, pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi-organisasi pekerja lainnya”.

“Setelah dibentuknya beberapa peraturan untuk melindungi pekerja”/buruh migran, “langkah selanjutnya sebagai bentuk implementasi dari peraturan tersebut adalah pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dan ILO”. “ILO di Indonesia memiliki tugas untuk membantu pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi-organisasi pekerja lainnya” (dalam hal ini disebut Tripartit) “untuk melaksanakan konvensi-konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia”. “ILO juga membantu membangun kapasitas Tripartit melalui pelatihan-pelatihan maupun riset dan penelitian”. “Indonesia dalam hal ini juga wajib untuk mengirimkan laporan pelaksanaan dari konvensi-konvensi tersebut kepada ILO”.

Adapun “peran ILO dalam melindungi buruh migran Indonesia” dalam bentuk melakukan pengawasan dalam penerapan konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia, yakni sebagai berikut:

1. “Pemerintah diminta melaporkan pelaksanaan konvensi dan rekomendasi ILO secara berkala berdasarkan konstitusi ILO dan standar ILO *Reporting Obligation*”;
2. “Konvensi dan rekomendasi ILO yang dilaporkan pelaksanaannya berdasarkan waktu tahunan, dua tahunan dan lima tahunan”;
3. “Pelaporan yang disampaikan kepada ILO di konsultasikan atau dikomunikasikan terlebih dahulu kepada perwakilan Tripartit Indonesia”.

“Perlindungan bagi pekerja migran dimanapun bekerja di seluruh dunia merupakan suatu keniscayaan”. “Untuk itulah maka *Internasional Labour*

Organisation (ILO) sebagai sebuah lembaga buruh Internasional merasa perlu untuk memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja di dunia, dimanapun pekerja itu bekerja”. “Beberapa kebijakan aksi yang dilakukan oleh ILO atas pekerja migran Indonesia”, antara lain dengan “melakukan pendekatan terpadu dalam menangani masalah kerja paksa dan perdagangan orang pada pekerja migran Indonesia di Malaysia dan Singapura” yang meliputi:

- 1) “Melakukan bimbingan (*advocacy*) dan kerjasama teknis”.
- 2) “Memberikan peningkatan kesadaran”.
- 3) “Melakukan peningkatan kapasitas (*capacity building*) institusi pemerintah di tingkat pusat dan daerah serta asosiasi pekerja migran dan sejenisnya”.
- 4) “Memberikan pelayanan dan asistensi langsung”.
- 5) “Melakukan dokumentasi dan riset yang terarah demi mengatasi kesenjangan dan distribusi informasi dan pengetahuan”.

B. Kebijakan dan Komitmen politik ILO mempengaruhi respon Indonesia (Provinsi Riau) dalam melindungi buruh migran

“Pemerintah Indonesia telah memberikan perhatian serius dalam melindungi dan membantu buruh migran Indonesia”. “Pada tahun 2006, Pemerintah mengumumkan serangkaian inisiatif kebijakan dan tindakan administratif untuk memperkuat perlindungan pekerja migran Indonesia”. “Salah satu inisiatif kebijakan ini adalah Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006”, yang “bertujuan untuk meningkatkan perlindungan pekerja migran Indonesia selama proses migrasi, baik di Indonesia maupun di luar negeri”.

“Di bawah Instruksi ini, Kementerian Luar Negeri memainkan peran penting dalam melindungi warga negara Indonesia yang tinggal dan bekerja di luar negeri”. “Untuk memastikan bahwa perlindungan pekerja Indonesia di luar

negara adalah prioritas tinggi”, “Kementerian Luar Negeri telah melakukan kerja sama yang berkelanjutan dengan ILO sejak 2006 untuk membangun kapasitas Pejabat dan Atase Layanan Luar Negeri dari kementerian lain yang ditempatkan di luar negeri melalui pelatihan”.

Selain itu, “Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Buruh Migran Indonesia (BNP2TKI) yang terdiri dari personil dari berbagai kementerian dengan mandat yang berbeda di sektor pekerja migran”. “Agen baru ini memiliki tugas untuk mengimplementasikan kebijakan tentang penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi”. “BNP2TKI ditugaskan untuk melayani, mengoordinasi, dan memantau proses migrasi internasional”. Sejak didirikan, “ILO telah membantu membangun dan meningkatkan kapasitas badan tersebut melalui penyediaan dukungan untuk program pelatihan bagi para pejabat BNP2TKI”.

“Keberadaan BNP2TKI diharapkan dapat mengawasi dan memberikan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia atau dengan kata lain keberadaan pekerja migran Indonesia dapat lebih terawasi dan lebih terlindungi”. “Beberapa bentuk kebijakan yang dilakukan BNP2TKI”, antara lain meliputi: ⁵⁰

- a) “Melakukan peningkatan kualitas Calon dari pekerja migran”;
- b) “Meningkatkan penempatan pekerja migran yang bekerja di sektor formal dan mengurangi penempatan pada sektor informal” “(yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga”;

⁵⁰ ILO. “Ratifications for Indonesia. Normlex. Diakses pada 20 November 2019 melalui [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID":102938](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID)

- c) “Melakukan pembenahan sistem penempatan” “(Perekrutan calon tenaga kerja Indonesia melalui bursa kerja luar negeri dan pemberian pelayanan dalam satu atap, serta mengadakan pemeriksaan kesehatan dengan sistem *on-line dan fingerprint*)”;
- d) “Melakukan pembenahan sarana-sarana perlindungan” “(Perjanjian Kerja dan Perjanjian Penempatan, *Rec. Agreement*)” dan Asuransi;
- e) “Melakukan peningkatan pengawasan terhadap setiap tahap proses penempatan”.
- f) “Melakukan pencegahan dan penanganan pekerja migran secara ilegal sehingga dapat terhindar dari deportasi”.
- g) “Mendorong agar perusahaan/konsorsium asuransi lebih jujur dan pro-aktif memberikan/membayar klaim asuransi yang menjadi hak pekerja migran”;
- h) “Meminta Perwakilan RI untuk tidak segan-segan membuat daftar hitam (*black list*) bagi *agency* yang melalaikan tanggung jawabnya dan menelantarkan pekerja migran”;
- i) “Meminta kepada perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia” “(P3MI)” atau “yang dahulu dikenal sebagai perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta” (PPTKIS) dan “*agency* untuk lebih selektif memilih majikan yang mempekerjakan pekerja rumah tangga khususnya dilihat dari kemampuan ekonominya agar tidak boleh ada lagi pekerja migran Indonesia yang tidak dibayar gajinya”.

“Undang-Undang Ketenagakerjaan” Nomor “13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. “Sejumlah serikat pekerja tidak puas dengan bagian-bagian tertentu dari undang-undang tersebut khususnya dengan isu-isu jaminan untuk dapat terus dipekerjakan dan prosedur pemogokan”. Sejak saat itu, “perubahan-perubahan seringkali terjadi dalam iklim hubungan industrial di Indonesia dan mengakibatkan meningkatnya konflik industrial yang berpotensi merugikan dunia

usaha dan menghalau investasi”. “Mogok kerja seringkali disebut sebagai salah satu masalah yang harus diselesaikan untuk memperbaiki iklim investasi di Indonesia”.

“Misi Kontak Langsung ILO” (*ILO Direct Contact Mission*) “pada tahun 1998 meminta Pemerintah Indonesia untuk mengambil langkah-langkah untuk memastikan agar aparat menahan diri untuk tidak ikut campur dalam permasalahan itu”. “Sebagian besar permasalahan tersebut disebabkan oleh 2 isu utama, yaitu upah minimum dan jaminan kerja”. Oleh karena itu, “diperlukan pembahasan Tripartit untuk menangani permasalahan tersebut”. “Misi Kontak Langsung ILO tahun 1998 dan seminar Tripartit nasional mengenai Dialog Sosial” “tahun 2001 merekomendasikan Pemerintah agar mengambil langkah-langkah untuk membentuk suatu badan Tripartit yang mewakili berbagai pihak untuk meningkatkan dialog sosial dan kerja sama dalam hubungan industrial”.

“Pemerintah Indonesia sebenarnya sudah lama menyelesaikan permasalahan tersebut melalui Undang-Undang” Nomor “13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam aturan tersebut pemerintah telah menyusun instrumen untuk melindungi” dan “mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu para pekerja dan perusahaan yang bersangkutan”. “Aturan tersebut sudah jelas mengatur tentang pemberdayaan pekerja yang optimal, pemerataan kesempatan kerja, dan pemberian perlindungan kepada pekerja agar mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja dan keluarganya”.

“Walaupun pemerintah Indonesia telah membuat regulasi mengenai perlindungan buruh migran, tetapi masih banyak Lembaga Swadaya Masyarakat”

(LSM), aktivis, dan “organisasi buruh yang menuntut pemerintah Indonesia untuk meratifikasi konvensi ILO lainnya”, contohnya “sejumlah organisasi masyarakat sipil dan serikat pekerja yang tergabung dalam Komite Aksi Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan Buruh Migran” (KAPPRT-BM) “yang menuntut pemerintah Indonesia untuk meratifikasi Konvensi ILO Nomor 189 Tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT)”. “Konvensi tersebut menyatakan bahwa pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga atau berarti setiap orang yang terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja dan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Selanjutnya, “agar pekerja migran Indonesia dapat terlindungi, maka menurut Hikmahanto Juwana, pemerintah perlu mengambil langkah fundamental dan strategis guna memastikan agar tidak terjadi penganiayaan terhadap pekerja migran asal Indonesia”, antara lain: “pemerintah dan perwakilan Indonesia di luar negeri harus maksimal dalam memberikan perlindungan dan dapat bertindak tegas dalam penyelesaian”, “baik di tingkat proses hukum maupun pembicaraan di tingkat antar pemerintah serta pro-aktif dalam registrasi dan mendeteksi keberadaan warga negara yang berada di negara tersebut”. Selanjutnya “perwakilan Indonesia di luar negeri yang menjadi tujuan para pekerja migran harus benar-benar memantau proses hukum atas tindakan tidak manusiawi para majikan yang melakukan penganiayaan”, “bahkan berujung pada kematian”. “Pemantauan sangat penting agar penganiayaan mendapat ganjaran dan menjadi efek pencegah bagi para majikan lain”. “Adapun salah satu tujuan dari

perlindungan bagi pekerja migran adalah supaya kejadian buruk dan tidak manusiawi yang menimpa pekerja migran tidak terulang lagi baik di diri si individu maupun pekerja migran lainnya”.

Selain melakukan penelitian di Konsulat Malaysia, peneliti juga melakukan penelitian di “Dinas Tenaga Kerja”, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau yang merupakan unsur pelaksana” otonomi daerah di bidang tenaga kerja, transmigrasi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui” Sekretaris Daerah.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja, transmigrasi serta kependudukan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Berbicara mengenai kebijakan dan Komitmen Provinsi Riau dalam melindungi pekerja/buruh migran, bahwa “Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau” bahwa peran Disnaker untuk memberikan informasi mengenai Perekrutan calon TKI, “berdasarkan pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER/14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI Diluar Negeri” menyatakan, “Perekrutan calon TKI didahului dengan memberikan informasi”. “Sebagai calon TKI, tentu calon TKI tersebut ingin mendapatkan segala informasi mengenai proses keberangkatan, perekrutan hingga sesampainya di negara tujuan tempat calon TKI tersebut bekerja nanti”. “terkadang terjadi ketidakpahaman mengenai proses awal perekrutan hingga keberangkatan ke negara tujuan”.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga “Kerja Dinas Tenaga Kerja”, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, mengenai bagaimana proses penempatan dan perlindungan TKI atau Pekerja Indonesia, ia mengatakan :⁵¹

“Kami melaksanakan program” “penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia” sesuai dengan aturan yang berlaku dalam UU Nomor 39 tahun 2004. “Mereka para calon TKI selalu beranggapan bahwa proses pemberangkatan TKI melalui jalur resmi terlalu rumit dan banyak persyaratan yang tidak masuk di akal”. “Padahal sebaliknya, proses pendaftaran TKI di Dinas Tenaga Kerja, selain terjamin dengan aman juga ada pelatihan khusus yang diberikan instruktur kepada para calon TKI” agar di mana calon “TKI tersebut bekerja, bisa memahami adat istiadatnya”.

“Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan pekerja/ buruh migran ke luar negeri, “menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah”. “Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota” serta institusi swasta. “Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa” dan “kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu, baik dari aspek komitmen,

⁵¹ Wawancara dengan Bapak Abdul Rahim, SP, MMA selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, tanggal 19 Juli 2021, Pukul. 10.00 WIB.

profesionalisme maupun secara ekonomis”, “dapat menjamin hak-hak asasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi”.

Lebih lanjut peneliti memberi pertanyaan kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, mengenai pertanyaan, apakah ada penduduk di Provinsi Riau yang saat ini menjadi pekerja migran di Malaysia? Dan apakah ada masalah terkait kekerasan, upah atau masalah lainnya, beliau menjelaskan bahwa :⁵²

“Ada, cukup banyak. Selagi para Pekerja Indonesia ini melalui proses perekrutan dan prosedur yang ada sejauh ini permasalahan masih bisa diatasi, masalah yang sering terjadi adalah apabila para pekerja/ buruh migran tidak direkrut oleh salah satu organisasi, jadi akan susah bertanggung jawab apabila ada permasalahan.

Dari kutipan wawancara diatas, dapat dimengerti bahwa Pekerja/buruh migran atau pun Tenaga Kerja di Indonesia terkhusus di Provinsi Riau sebenarnya merupakan tujuan utama untuk mendapatkan pekerjaan. Mengenai kasus-kasus yang terjadi belakangan ini, dapat dijelaskan pada wawancara diatas bahwa apabila para buruh/ pekerja tersebut mengikuti prosedur dan seleksi yang dilaksanakn dinas ataupun organisasi terkait, maka secara tidak langsung para pekerja. Buruh tersebut sudah pasti mendapat perlindungan.

Berbicara mengenai bagaimana kebijakan Pemerintah Provinsi Riau dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan Sekretaris “Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau”, sejauh ini apa para Pekerja/ buruh migran mempunyai perlindungan hukum apabila dikemudian hari mereka

⁵² Ibid

mendapatkan masalah di negara tempat mereka bekerja (Malaysia), Berikut hasil wawancara, ia menjelaskan: ⁵³

“Penanganan dan perlindungan terhadap para pekerja/ buruh di Provinsi Riau yang ada di Malaysia seperti yang telah dilakukan oleh pemerintah Provinsi Riau selama ini, sudah memperhatikan hak-hak asasi manusia dan telah melakukan perlindungan dengan sebaik-baiknya dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, hal ini dibuktikan dengan penanganan yang maksimal

Bagi para pekerja perempuan yang mendapatkan pelecehan seksual “langkah yang dapat di tempuh melalui pedoman penanganan keluhan pekerja yang dikeluarkan oleh ILO adalah dengan menghadapi si Pelaku”, “anda berhak untuk melaporkannya kepada atasan anda, atau menghubungi serikat pekerja dan lembaga bantuan hukum atau organisasi-organisasi perempuan yang menangani kasus-kasus pelecehan seksual”, “serta disarankan untuk mempertimbangkan dengan matang untuk membuat pengaduan secara resmi”.

“Walaupun pemerintah Indonesia telah membuat regulasi mengenai perlindungan buruh migran”, “tetapi masih banyak Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), aktivis, dan organisasi buruh yang menuntut pemerintah Indonesia untuk meratifikasi konvensi ILO lainnya”, contohnya “sejumlah organisasi masyarakat sipil dan serikat pekerja yang tergabung dalam Komite Aksi Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan Buruh Migran” (KAPPRT-BM) yang “menuntut pemerintah Indonesia untuk meratifikasi Konvensi ILO Nomor 189 Tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT)”. “Konvensi tersebut menyatakan bahwa

⁵³ Wawancara dengan Ibu Hj.Lili Suryani, S.Sos, M.Si selaku Sekretaris “Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau”, tanggal 19 Juli 2021, Pukul. 11.30 WIB.

pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan yang dilaksanakan di dalam” atau “untuk satu atau beberapa rumah tangga atau berarti setiap orang yang terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja dan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

“ILO menjalankan perannya sebagai organisasi internasional melalui perannya” sebagai “instrument dengan merancang konvensi terkait pekerja migran serta bekerjasama dengan Indonesia dalam melindungi buruh migran Indonesia di Malaysia”. “Menjalankan perannya sebagai komunikator dan sebagai fasilitator dengan memfasilitasi Indonesia melalui program-programnya”, yaitu :

- a. “Program Pekerjaan Layak Untuk Pekerja Migran Indonesia, saat ini difokuskan pada sejumlah bidang prioritas, yaitu penciptaan lapangan kerja, hubungan industrial dan perlindungan social”. “Bidang-bidang ini mencerminkan konteks sosial ekonomi, prioritas nasional, mandat ILO serta prioritas para konstituen ILO saat ini”.
- b. “Program Perlindungan Sosial, tujuan utama dari program perlindungan sosial ILO Jakarta adalah mencapai target Program Pekerjaan Layak Nasional guna memastikan pemerintah dan mitra sosial ILO, yaitu organisasi pengusaha dan pekerja, memiliki kapasitas yang lebih baik untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan dan program perlindungan social”. “Sesuai Rekomendasi ILO No. 202 yang diadopsi dalam sidang Konferensi Perburuhan Internasional (ILC) ke-101 tahun 2012. Rekomendasi No. 202 ini menghasilkan penelitian dan dan peluncuran” laporan berjudul “Penilaian Perlindungan Sosial berdasarkan Dialog

Nasional”, yang merekomendasikan pendekatan “Layanan Satu Atap” untuk meningkatkan penyuluhan layanan sosial dan ketenagakerjaan bagi kelompok rentan dan kelompok yang belum terjangkau sebelumnya.

Hingga saat ini pemerintah belum meratifikasi konvensi tersebut, Menteri “Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode 2009-2014 Muhaimin Iskandar pernah mengatakan akan meratifikasi konvensi tersebut, bahkan dalam forum internasional perburuhan yang digelar ILO tahun 2011”, “Presiden Susilo Bambang Yudhoyono berjanji akan meratifikasi konvensi tersebut, tetapi hingga saat ini konvensi tersebut masih belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia”. “Konvensi tersebut dinilai dapat meningkatkan perlindungan para pekerja khususnya di sektor domestik, karena konvensi tersebut mengamanatkan adanya upah minimum, jam kerja, libur dan hak-hak normatif sebagai pekerja”.

“Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI Ke Luar Negeri (PPTKLN) merupakan landasan hukum perlindungan sosial bagi Pekerja/Buruh Migran”. “Namun UU tersebut masih terdapat kelemahan”. “Menurut beberapa LSM yang mengikuti kegiatan di 6 (enam) lokasi FGD (antara lain seperti”; “Migran care, Institut Perempuan, Serikat Perempuan, dan Yayasan Anak Bangsa) menilai revisi UU tersebut sebagai kebutuhan untuk menutupi kelemahan mendasar yang ditemukan selama ini”. “Menurut mereka”, Undang-Undang tersebut:⁵⁴

1. “Belum mampu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia seperti pekerja migran bermasalah bahkan sebaliknya banyak peraturan yang

⁵⁴ “Sosio Konsepsia Vol. 5, No. 02, Januari - April, Tahun 2016, Pusat” “Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, Kementerian Sosial RI”

memberatkan pekerja migran”. “Buktinya, aksi kekerasan dan tindakan yang merugikan pekerja migran terus terjadi dan penyelenggara jasa pengiriman dan penempatan serta negara penerima sulit dikenakan sanksi”. “Masalah-masalah itu tidak hanya dialami pekerja migran yang tidak punya dokumen legal, tetapi juga pekerja migran resmi”.

2. “Data selama dua tahun terakhir itu menunjukkan lembaga-lembaga yang dibentuk sesuai amanah Undang-Undang tersebut tidak mampu memberikan perlindungan kepada pekerja migran”. “Meskipun Pemerintah sudah melakukan banyak hal terkait dengan perlindungan pekerja migran terutama yang di luar negeri nyatanya tidak berdampak pada pengurangan kasus-kasus tersebut”.
3. “Konstruksi Undang-Undang tersebut bukan hanya tidak mampu melindungi”.
4. “Pekerja migran, tetapi juga memfasilitasi terjadinya perdagangan orang, menempatkan dan memperlakukan pekerja migran sebagai komoditas”.

Dari penelitian yang dilakukan “ditemukan beberapa kesesuaian antara beberapa pasal konvensi yang lahir sebagai produk hukum dari ILO” dengan Produk hukum di Indonesia. “Keduanya sama-sama berupaya untuk menciptakan dunia kerja yang baik bagi para pekerja”/ buruh “perempuan dengan meniadakan diskriminasi dalam hal apapun terhadap pekerja perempuan untuk mendorong pencapaian *equality gender* juga untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dari pekerja perempuan yang didasari dari kodratnya sebagai perempuan”.

Penanganan pekerja/ buruh migran bermasalah “yang dilakukan pemerintah tidak hanya ditangani oleh satu instansi saja, tetapi menuntut

koordinasi dan keterlibatan dari berbagai sektor terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya”. “Kondisi tersebut tentunya menjadi sebuah tantangan bagi Pemerintah Provinsi Riau untuk memberikan jaminan perlindungan sosial bagi para pekerja/ buruh migran bermasalah selama berada di rumah penampungan. Kebijakan perlindungan sosial yang dikeluarkan harus mampu memberikan kepastian bahwa para pekerja/ buruh migran bermasalah akan “diberikan perlakuan yang layak selama di rumah penampungan, dan jaminan kepulangan sampai kembali ke daerah asal mereka masing-masing”.

Terkait dengan penanganan dan pemulangan pekerja/ buruh migran bermasalah menuju daerah asal pekerja, “hal ini menjadi tanggung jawab Kementerian Sosial dan dilaksanakan oleh Dinas Sosial Provinsi Riau. Kementerian Sosial RI bertanggung jawab pada pemulangan” pekerja/ buruh migran bermasalah “dari *entry point* ke provinsi asal, khususnya untuk kebutuhan makanan selama dalam perjalanan dan di tempat penampungan”. “Sedangkan pemulangan dari Provinsi ke kabupaten/kota selanjutnya menjadi tanggung jawab pemerintah Provinsi dan pemulangan dari kabupaten/kota ke desa/kelurahan merupakan tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota”. “Dengan demikian pemerintah pusat bertanggung jawab untuk pemulangan dari titik debarkasi sampai ke daerah provinsi”. “Sedangkan pemerintah provinsi/kabupaten/kota hanya bertugas untuk melakukan pemulangan sesuai dengan kewenangannya”.

“Pemerintah Indonesia telah maksimal memperjuangkan hak para pekerja dan buruh migran, tetapi permasalahan selalu terjadi dan tidak dapat dihindarkan”. “Salah satu yang menjadi permasalahannya adalah implementasi aturan yang telah

dibuat oleh pemerintah Indonesia tidak dijalankan dengan baik di lapangan”. “Hal ini dibuktikan dengan banyaknya kasus buruh migran yang sampai sekarang belum selesai”, “padahal pemerintah telah menyediakan jalur untuk menyelesaikannya”, “tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan”. Dengan demikian, “dibutuhkan ketegasan dalam melaksanakan aturan pemerintah khususnya untuk menyelesaikan permasalahan buruh migran dan meningkatkan *awareness* para pekerja atau buruh migran dalam mengetahui hak-hak mereka sebagai pekerja”.



BAB IV PENUTUP

A. "KESIMPULAN"

Dari hasil penelitian dan pembahasan, ada beberapa hal yang dapat ditarik sebagai kesimpulan, sebagai berikut:

1. Bahwa "*International Labour Organization* (ILO) merupakan organisasi" internasional yang memiliki peran dalam melindungi buruh migran. ILO berupaya mendorong pemberdayaan dan perlindungan buruh migran dengan menjalin kerja sama dengan berbagai pemangku kebijakan seperti instansi pemerintah, serikat buruh, organisasi buruh migran, dan organisasi masyarakat di Indonesia. Hingga kini Indonesia telah meratifikasi sebanyak 19 Konvensi ILO dan mengimplementasikannya ke dalam regulasi pemerintah seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Kebijakan Pemerintah (Provinsi Riau) "dalam menangani permasalahan terkait" buruh migran Indonesia terutama yang ada di Provinsi Riau dilaksanakan seleksi dan perekrutan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau. Dalam upaya memperkuat perlindungan buruh migran Indonesia, ILO telah mendukung mitra nasional dan lokal mencapai beberapa *milestone* salah satunya Komitmen Politik dan Perubahan Kebijakan. Komitmen Politik ILO terhadap buruh/ pekerja migran Indonesia bahwa perubahan Kebijakan berupaya mendorong Indonesia untuk meratifikasi dan mengimplementasikan konvensi ILO terkait perlindungan buruh migran. Hal tersebut dibuktikan melalui beberapa agenda.

B. “SARAN”

“Dari kesimpulan di atas ada beberapa hal yang dapat dikemukakan sebagai saran”, yaitu sebagai berikut :

1. “Bagi pemerintah” Indonesia, “untuk mengambil tindakan yang tepat dan efektif dalam perlindungan buruh migran khususnya penguatan regulasi dan meningkatkan ketegasan dalam mengimplementasikannya agar tingkat permasalahan buruh migran bisa diminimalisir”. Perlu adanya “kebijakan perlindungan sosial bagi pekerja”/ buruh migran “tetap dilaksanakan meskipun fokus dengan sasaran penerima manfaat yaitu warga negara korban tindak kekerasan dengan pembagian tugas antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota sesuai dengan amanah UU” Nomor 23 tahun 2014 “tentang Pemerintahan Daerah”.
2. Kepada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau untuk dapat meningkatkan Kerjasama dan komitmen yang dilakukan Pemerintah Pusat sesuai dengan konsep organisasi internasional yang bekerjasama untuk mencapai kepentingan bersama. Kerjasama tersebut memberikan dampak positif secara langsung terhadap para buruh migran melalui pengawasan dan perlindungan terhadap keselamatan para buruh/pekerja migran di negara tempat kerjanya. “Dinas Sosial Provinsi Riau dibawah Kementerian Sosial RI bekerja sama dengan BP3TKI” harus melakukan koordinasi yang baik “meliputi proses pemulangan, pelayanan sosial dan psikososial di Rumah Penampungan”.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Ade Maman Suherman, 2003. *Organisasi Internasional dan Integrasi Ekonomi Regional dalam Perspektif Hukum dan Globalisasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Adhi Santika, 2006. *Laporan pengkajian hukum tentang optional protocol CEDAW terhadap hukum nasional yang berdampak pada pemberdayaan perempuan*, 2006.
- Agusmidah, dkk. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Pustaka Larasan. Denpasar.
- Archer, Clive. 1992. *International Organizations*. Routledge, Newyork
- Asri Wijayanti, 2012. *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*, Bandung.
- Boer Mauna, 2001. *Hukum Internasional: Pengertian, Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, Cetakan Ketiga, Alumni, Bandung.
- G. Karta Sapoetra dan RG. Widyanningsih, 1992. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Penerbit Armico, Bandung.
- Hastuti, 2004. *Peranan Kesetaraan Gender Dalam Penanaman Nilai Kebaikan*, Universitas Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hesti Armiwulan Sochmwardiah, 2002. *Diskriminasi Rasial Dalam HAM (Studi Tentang Diskriminasi Terhadap Etnis Tioonghoa)*, Genta Publishing.
- Hidayah, A., Susilo, W., & Mulyadi. (2013). *Selusus Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*. Migrant CARE. Jakarta
- I Gede Widhiana Suarda, *Hukum Pidana Internasional*.
- Imam Soepomo, 1985. *Pengantar Hukum Perburuan*, Jakarta.
- J. G. Starke, 2008. *Pengantar Hukum Internasional 1 (Introduction to international Law*, alih bahasa: Bambang Iriana Djajaatmadja), Cetakan Kesembilan, Sinar Grafika, Jakarta.
- Lanny Ramli, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya.

Lalu Husni, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.

Mochtar Kusumaatmadja, 2003. *Pengantar Hukum Internasional*, Bandung, P.T. Alumni.

Mohammad Farid, 1999. *Perisai Perempuan: Kesepakatan Internasional Untuk Perlindungan Perempuan*.

Mounfred Nowak, 2003. *Pengantar Pada Rezim HAM Internasional*.

Puspitasari, Herian, 2013. *Konsep Teori dan Analisis Gender*, Institut Pertanian Bogor.

Sudikno Mertokusomo, 2005. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta.

Romli Atmasasmita, 1995. *Pengantar Hukum Pidana Internasional*, penerbit Eressco.

Sri Warjiati, 1998. *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja Dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*, Penerbit Tarsito, Bandung.

Suryaningsih, *Peluang Kerja dan Migrasi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia*.

Zainal Askin dkk, 2010. *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Jakarta.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Dasar 1945

Pasal 38 ayat 1 Statuta Mahkamah Internasional 92

Konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang perjanjian perburuan

C. JURNAL

Antonio Pradjasto “Perlindungan Pekerja Perempuan oleh *International Labour Organisation*”, *Jurnal Hukum Jentera* Vol. II No. 1 Februari 2004, *PSHK Jakarta*.

Aryuni Yuliatiningsih, "Prosedur penanganan keluhan kesah pekerja oleh *International Labour Organisation*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007.

Bareta, R. D & Ispriyarso, B. (2018). *Politik Hukum Perlindungan Tenaga kerja Indonesia Fase Purna Bekerja*. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 20, No. 1, (April, 2018), pp. 163-181.

Habibullah, Juhari, A., & Sandra, L. (2016). *Kebijakan Perlindungan Sosial Untuk Pekerja Migran Bermasalah*. *Sosio Konsepsia*. Vol. 5, No. 2, Januari – April.

Khairunnisa, S., Pramono, A., Sonhaji. (2016). *Analisis Hukum Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia*. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. *Diponegoro Law Review* Vol. 5, No. 2

Kadarudin, *Peranan perempuan dalam serikat pekerja oleh International Labour Organisation*. *Jurnal Hukum Internasional "Jurisdictionary"* Vol. VI Nomor 1. Juni 2010. Makassar: Bagian Hukum Internasional Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2010.

D. WEBSITE

Sekilas tentang ILO, diakses dari www.ilo.org pada 28 Februari 2021

www.wikipedia.org, diakses pada 29 Januari 2021

Sony Reverend, Fungsi ILO, diakses dari <http://sonyrev.blogspot.co.id/2011/12/fungsi-ilo.html> diakses pada 4 Februari 2021

Katut layung pambudi, *Hukum Tenaga Kerja*, diakses dari www.hukum-tenagakerja.blogspot.com pada 29 Januari 2021

Benny setianto, *Sumber hukum internasional*, <http://bennysetianto.blogspot.com>. Diakses Rabu, 13 Januari 2021

Paulus dading intriatmoko, *Hukum perburuhandan ketenagakerjaan*, diakses dari www.menujuhukum.blogspot.co.id diakses pada 29 Januari 2021

Sony Reverend, Fungsi ILO, diakses dari <http://sonyrev.blogspot.co.id/2011/12/fungsi-ilo.html> diakses pada 4 Januari 2021.

www.cedaw.com diakses pada 1 Februari 2021

<http://arekbkj2.blogspot.co.id/2015/01/pengertian-hak-dan-kewajiban-menurut.html> diakses pada 1 Februari 2021

Setra Gerakan Buruh, diakses dari http://sentralburuh.blogspot.co.id/2013_08_01_archive.html pada 11 Februari 2021

Catatan Hitam Buruh Perempuan, diakses dari <http://www.kalyanamitra.or.id/2013/04/pers-release-catatan-hitam-buruh-perempuan-indonesia/> pada 14 Februari 2021

Sekilas ILO di Indonesia, diakses dari www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/jakarta/.../faktailojkt.pdf diakses pada 14 Februari 2021

Indonesia Terdepan Ratifikasi Konvensi Perburuhan, diakses dari <http://jaringnews.com/ekonomi/umum/5935/ilo-indonesia-terdepan-ratifikasi-konvensi-perburuhan.>

Asian Decent Work Decade 2006-2015, Tren sosial dan ketenagakerjaan oleh ILO, diakses dari www.ilo.org pada 12 Februari 2021.

