

# Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI)

Nur Hidayati

Staf pengajar pada Jurusan Teknik Mesin, Politeknik Negeri Semarang

**ABSTRACT:** *Labor system in Indonesia is very vulnerable from the practice of disguised slavery both domestically and abroad. Slavery it could be a reference to monitor whether the rights of workers already eligible or not eligible. Decent job sectors slavery, it includes domestic workers, factory workers and farm laborers, and fishing. Most of the migrant workers work in those sectors risky (3D: Dark, Dirty, Dangerous) but with minimal protection. The complexity of the problems experienced by Indonesian migrant workers both in terms of the type and locus and root cause problem is minimal protection provided by the state.*

**Keywords:** *migrant workers, Indonesian, jobs, protection*

## PENDAHULUAN

Bekerja di luar negeri sebagai buruh migran memang menjanjikan gaji yang besar, namun resiko yang harus ditanggung juga sangat besar. Arus migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri semakin hari semakin membesar jumlahnya. Hal ini disebabkan karena problem ketenagakerjaan di dalam negeri yang belum terpecahkan. Krisis yang tidak kunjung selesai hingga saat ini juga mendorong percepatan terjadinya migrasi. Dita Indah Sari dari Kemenakertrans memperkirakan jumlah pengiriman TKI akan meningkat, terutama dari desa-desa yang tidak memiliki sumber pekerjaan selain pertanian yang sudah mulai ditinggalkan karena dianggap tidak memberikan keuntungan yang cukup.

Menurut Perhimpunan Indonesia untuk Buruh Migran Berdaulat (2013) diperkirakan jumlah buruh migran Indonesia yang berada di luar negeri sebesar 4,5 juta orang. Sebagian besar diantara mereka adalah perempuan (sekitar 70 %) dan bekerja di sektor domestik (sebagai PRT) dan manufaktur. Dari sisi usia, sebagian besar mereka berada pada usia produktif (diatas 18 tahun sampai 35 tahun), namun ditengarai banyak juga mereka yang sebenarnya berada pada usia anak-anak. Kenyataan ini terjadi karena mereka banyak yang dipalsukan identitas dokumen perjalanannya. Selebihnya, sekitar 30 % adalah laki-laki, bekerja sebagai buruh perkebunan, konstruksi, transportasi dan jasa.

Pada masa bekerja sebagian besar buruh migran bekerja disektor-sektor yang penuh resiko (3D: *Dark, Dirty, Dangerous*) namun minim proteksi. Di Timur Tengah (terutama Arab Saudi), buruh migran Indonesia yang menjadi korban perkosaan dan kekerasan majikan mencapai jumlah ribuan. Di Malaysia, buruh migran Indonesia diperlakukan sebagai "*persona non grata*". Politik anti migran pemerintah Malaysia merepresi buruh migran Indonesia yang tidak berdokumen di Malaysia. Untuk mengusir buruh migran Indonesia tak berdokumen, pemerintah Malaysia tak hanya menerbitkan Akta *Imigresen* 1154 tahun 2002 tetapi juga melancarkan *Ops-Nyah* yang mengerahkan tentara dan polisi Malaysia bersenjata lengkap. Malaysia pun menggunakan milisi sipil RELA untuk menangkap buruh migran Indonesia. Di Malaysia persoalan perdagangan perempuan juga menjadi masalah besar. Di negara-negara lain buruh migran mengalami aneka ragam persoalan. Di Hongkong buruh migran menerima gaji dibawah standar. Di Taiwan banyak gaji yang tidak dibayar dan PHK sepihak. Taiwan juga menjadi tujuan

perdagangan perempuan Indonesia khususnya dari Kalimantan untuk tujuan kawin kontrak. Di Singapura, selain penyelundupan (*smuggling in person*), kerentanan yang dialami oleh buruh migran ditunjukkan dengan banyaknya angka kematian. Semester pertama tahun 2007 ini, sudah 120 buruh migran Indonesia meninggal dunia. Dari kesemua hal tersebut kelihatan kompleksitas masalah yang dialami buruh migran Indonesia baik dalam hal jenis maupun lokus dan penyebabnya. Namun jika ditarik satu benang merah, akar persoalannya adalah minimnya perlindungan yang diberikan oleh Negara.

Menurut data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), devisa yang dihasilkan oleh buruh migran yang bekerja di sektor domestik mencapai US\$2,4 miliar atau lebih dari Rp 21,6 triliun per tahun.

Meskipun buruh migran memberikan kontribusi penting terhadap pembangunan ekonomi lokal, perhatian terhadap perbaikan perlindungan baik di dalam negeri maupun di luar negeri masih belum memadai. Akibatnya, kerentanan dan resiko dalam setiap siklus migrasi semakin tinggi karena lemahnya peran pemerintah, tanpa adanya mekanisme perlindungan bagi buruh migran di luar negeri. Kondisi buruh migran, terutama yang menjadi pekerja rumah tangga, menjadi semakin rentan karena kapasitas mereka yang terbatas dan sulit untuk dipantau.

Sistem perburuhan di Indonesia sangatlah rentan dari praktek perbudakan terselubung, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Hal ini terlihat dari Indeks Global Perbudakan 2013. Aktivis *Migrant Care* Wahyu Susilo (2013) menanggapi penelitian dari *Walk Free Foundation*, salah satu lembaga asal Australia, yang terangkum dalam *Global Index Slavery*. Dalam penelitian itu, Indonesia menempati peringkat ke-114 sebagai negara dengan praktek perburuhan modern. Jumlahnya mencapai 210 ribu orang Indonesia hidup dan bekerja sebagai budak. Perbudakan itu bisa menjadi acuan untuk memonitor apakah hak-hak pekerja sudah memenuhi kriteria yang layak atau belum. Sektor pekerjaan yang layak perbudakan, itu mencakup pekerja rumah tangga, buruh pabrik dan buruh perkebunan, serta perikanan.

Seperti halnya kasus yang menimpa, Satinah asal Ungaran, Jawa Tengah yang terancam hukuman pancung di Arab Saudi dan Ruyati asal Bekasi, Jawa Barat yang dihukum pancung juga di Arab Saudi 2011 lalu. Tenaga Kerja Indonesia asal Nusa Tenggara Timur, Wilfrida Soik bekerja di Hongkong di vonis mati, TKI Erwiana Sulistaningsih asal Ngawi, Jatim bekerja di Hongkong yang dianiaya majikannya hingga nyaris lumpuh diharapkan dijadikan momentum bagi pemerintah kedua negara untuk mencabut semua peraturan yang berpotensi melahirkan perbudakan terhadap buruh migran.

## **PEMBAHASAN**

Dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan hak setiap warga negara untuk atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 D ayat (1) hak setiap orang atas pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum ayat (2) hak untuk bekerja serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28 E ayat (1) hak beragama, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya serta kembali, ayat (2) hak menyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap sesuai hati nuranimya dan Pasal 29 kewajiban negara menjamin beragama.

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 menyebutkan hak setiap tenaga kerja untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Untuk penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi (Pasal 32). Sebagaimana Pasal 33 UU No. 13 tahun 2003 penempatan tenaga kerja terdiri di dalam negeri dan di luar negeri. Sedangkan ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur UU No. 39 tahun 2004 yaitu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, anti perdagangan manusia. penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang peleksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan hukum nasional.

Salah satu tujuan Organisasi Buruh Internasional (ILO), sebagaimana dicantumkan dalam Konstitusinya (Kontras, 2013), adalah melindungi kepentingan para buruh manakala mereka dipekerjakan di negara-negara yang bukan negaranya sendiri, dengan mengingat keahlian dan pengalaman organisasi tersebut dalam hal-hal yang berkenaan dengan buruh dan anggota keluarganya. Prinsip-prinsip dan standar-standar yang dicantumkan dalam kerangka kerja ILO, khususnya konvensi mengenai migrasi untuk bekerja (No. 97), konvensi mengenai migrasi dalam keadaan teraniaya dan pemajuan persamaan kesempatan dan perlakuan bagi buruh migran (No. 143), rekomendasi mengenai Migrasi untuk Bekerja (No.86), Rekomendasi mengenai Buruh Migran (No.151), Konvensi mengenai Kerja Wajib atau Kerja Paksa (No.159), dan Konvensi mengenai Penghapusan Kerja Paksa (No.105).

Pusat Sumber Daya Buruh Migran (2012) mendefinisikan buruh migran atau pekerja migran itu sangat luas meskipun lebih sering di artikan sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di Luar Negeri. Arti umumnya adalah orang yang bermigrasi atau berpindah dari wilayah kelahiran atau lokasi tinggal yang bersifat tetap untuk keperluan bekerja. Guna keperluan bekerja tersebut, pekerja migran akan menetap di tempat bekerja tersebut dalam kurun waktu tertentu. Terdapat dua tipe pekerja migran, yaitu pekerja migran internal dan pekerja migran internasional. Pekerja migran internal adalah pekerja yang bermigrasi dalam kawasan satu negara. Contoh yang paling sering dan mudah dipahami adalah urbanisasi dan transmigrasi. Pekerja migran internasional itu adalah perseorangan yang bermigrasi ke luar negeri untuk keperluan bekerja. Pekerja di Kedutaan Indonesia di Negara Asing adalah buruh migran atau pekerja migran.

Permasalahan di Indonesia, UU No 39/2004 sebagai peraturan tertinggi dalam menangani masalah buruh migran tidak memasukkan definisi mengenai buruh migran

yang tidak berdokumen. UU ini juga tidak berperspektif perlindungan. Padahal, *undocumented and documented* terkait dengan perkembangan krisis global yang kian akut memicu beberapa negara penerima seperti pemerintah Hongkong untuk melakukan kebijakan yang mendorong buruh migran untuk tidak mempunyai dokumen misalnya *two-weeks rule*. Selain itu, terjadinya krisis ekonomi mendorong negara penerima meningkatkan kebutuhan buruh migrant Indonesia (BMI) yang tidak berdokumen (agar tidak punya hak untuk melakukan apapun dan untuk mendapatkan tenaga buruh murah). Di negara pengirim seperti Indonesia, memilih menjadi buruh migran tidak berdokumen karena keterpaksaan agar tidak dibebani pungutan biaya yang mahal dari proses pemberangkatan ketika menjadi buruh migran.

Sebagaimana yang dikemukakan M.Fayyad (2013) bahwa permasalahan yang menimpa buruh migran Indonesia terjadi sejak dari keberangkatan dari Indonesia sampai kedatangan ke luar negeri. Ada empat persoalan utama buruh migran Indonesia di luar negeri:

1. Pola hubungan kerja (buruh - majikan). Pola kerja antara buruh migran dan majikannya masih dibangun secara sepihak oleh majikan tanpa memperhatikan hak dan suara buruh. Diperlukan upaya untuk memperkuat posisi buruh sehingga memiliki kekuatan yang sama dalam kontrak/kesepakatan kerja.
2. Hak berserikat. Para buruh migran tidak menggunakan haknya untuk ikut dalam perserikatan buruh di negeri setempat, sehingga bila sewaktu-waktu ada masalah tidak ada dukungan dari yang lain.
3. Standar minimal upah. Buruh migran rata-rata belum mengikuti standar upah negara setempat dan belum mendapatkan hak-hak yang sama dengan buruh/pekerja di Negara tersebut.
4. Konflik. Ketika terjadi konflik dengan majikan, rata-rata buruh migran belum memiliki kekuatan untuk menyelesaikannya secara hukum melalui pengadilan atau mediasi pihak ketiga.

UU No. 13 tahun 2013 Pasal 35 ayat (2) menyebutkan pelaksana penempatan tenaga kerja yaitu instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Sedangkan UU No. 39 tahun 2004 menyebutkan bahwa Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Hubungan kerja pengguna dan TKI disebutkan dalam UU No. 39 tahun 2004 Pasal 55 adalah sebagai berikut:

- (1) Setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak,
- (2) Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri.
- (3) Perjanjian kerja ditanda tangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disiapkan oleh pelaksana penempatanTKI swasta.
- (5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), sekurang-kurangnya memuat:
  - a. nama dan alamat pengguna;
  - b. nama dan alamat TKI;
  - c. jabatan dan jenis pekerjaan TKI;

- d. hak dan kewajiban para pihak;
- e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
- f. jangka waktu perpanjangan kerja.

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggungjawab yang terpadu dalam hal ini dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Dalam rangka menjalankan fungsinya tersebut BNP2TKI Pasal 95 ayat (2) UU No. 39 tahun 2004 bertugas:

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
  - 1) dokumen;
  - 2) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
  - 3) penyelesaian masalah;
  - 4) sumber-sumber pembiayaan;
  - 5) pemberangkatan sampai pemulangan;
  - 6) peningkatan kualitas calon TKI;
  - 7) informasi;
  - 8) kualitas pelaksana penempatan TKI; dan
  - 9) peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya

Namun tidak semua buruh migran bernasib menderit. Di Singapura misalnya, mereka bisa menikmati hari libur setidaknya sekali seminggu.. Waktu libur itu mereka manfaatkan untuk sekadar berkumpul dengan sesama teman pekerja, berjalan-jalan atau juga untuk berorganisasi seperti yang dilakukan oleh Tukinah Sanropongi, asal Cilacap, yang sudah bekerja disana sejak tahun 2003.

Ketua Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Ismail Sumohardjo mengatakan saat ini ada sistem yang dibuat untuk membatasi pergerakan calo untuk mencari calon TKI. Selain itu, sistem ini diharapkan bisa melacak keberadaan tenaga kerja migran bila kemudian ada masalah. "Ada yang namanya petugas rekrut calon tenaga kerja yang hanya boleh merekrut masing-masih di sebanyak lima kabupaten/kota. Ada nomor ID nya sendiri dan wilayah kerjanya sendiri juga. Ada kontrak kerja dengan perusahaan. Jadi jelas TKI itu direkrut siapa, perusahaannya apa."

Peran lembaga swadaya masyarakat, LSM, sangat membantu para buruh migran untuk mendapatkan hak-hak mereka. "Mereka (LSM) seringkali lebih cepat dari pemerintah". Selain itu pentingnya membentuk persatuan buruh migran agar mereka menjadi lebih kuat selama bekerja di negara orang.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Permasalahan utama buruh migran Indonesia di luar negeri yaitu pola hubungan kerja antara buruh migran dan majikannya masih dibangun secara sepihak oleh majikan tanpa memperhatikan hak dan suara buruh, para buruh migran tidak menggunakan haknya untuk ikut dalam perserikatan buruh di negeri setempat, sehingga bila sewaktu-waktu ada masalah tidak ada dukungan dari yang lain, buruh migran rata-rata belum mengikuti

standar upah negara setempat dan belum mendapatkan hak-hak yang sama dengan buruh/pekerja di negara tersebut, ketika terjadi konflik dengan majikan, rata-rata buruh migran belum memiliki kekuatan untuk menyelesaikannya secara hukum melalui pengadilan atau mediasi pihak ketiga.

Meskipun buruh migran memberikan kontribusi penting terhadap pembangunan ekonomi lokal, perhatian terhadap perbaikan perlindungan baik di dalam negeri maupun di luar negeri masih belum memadai

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu dalam hal ini dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI).

### **Saran-saran**

- a. Diperlukan adanya sistem yang dibuat untuk membatasi pergerakan calo untuk mencari calon TKI. Sistem ini diharapkan bisa melacak keberadaan tenaga kerja migran bila kemudian ada masalah.
- b. Diperlukan peran LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) secara maksimal
- c. Pentingnya membentuk persatuan buruh migran agar mereka menjadi lebih kuat selama bekerja di negara orang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Jimly Asshiddiqie. 2002. *Konsolidasi Naskah UUD 1945 Setelah Perubahan Keempat*. Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum UI. Jakarta
- UU No. 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- UU No. 39 tahun 2004 tentang *Badan Penempatan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)*
- [www.migran.or.id/2012/09/20/apa\\_definisi\\_buruh\\_migran](http://www.migran.or.id/2012/09/20/apa_definisi_buruh_migran), diakses tanggal 25-01-2014
- [www.tempo.co/read/news/2013/05/22/17348245/Buruh\\_Migran\\_Indonesia\\_Masih\\_dianggap\\_Komoditas](http://www.tempo.co/read/news/2013/05/22/17348245/Buruh_Migran_Indonesia_Masih_dianggap_Komoditas), diakses 19-02-2014
- [www.tempo.co/read/news/2013/10/20/173523191/Sistim\\_Perbudakan\\_Rentan\\_Praktek\\_Perbudakan](http://www.tempo.co/read/news/2013/10/20/173523191/Sistim_Perbudakan_Rentan_Praktek_Perbudakan), diakses 25-01-2014
- [www.bbc.uk/indonesia/berita\\_Indonesia/2013/131018\\_Perempuan\\_nasib\\_buruh.shtml](http://www.bbc.uk/indonesia/berita_Indonesia/2013/131018_Perempuan_nasib_buruh.shtml), diakses 26-01-2014
- [www.dw.de/perbudakan\\_modern\\_atas\\_buruh\\_migran\\_Indonesia/a\\_1723617](http://www.dw.de/perbudakan_modern_atas_buruh_migran_Indonesia/a_1723617), diakses 26-01-2014
- [parisppi.wordpress.com/2013/03/23/hasil\\_diskusi\\_problematika\\_buruh\\_migran\\_Indonesia\\_TKI-di\\_luar\\_negeri](http://parisppi.wordpress.com/2013/03/23/hasil_diskusi_problematika_buruh_migran_Indonesia_TKI-di_luar_negeri), diakses 26-01-2014
- [Migran care.net/mat.php?mud=content&op=view\\_content](http://Migran_care.net/mat.php?mud=content&op=view_content), diakses 26-01-2014
- [www.kontras.org/baru/Conv\\_Migran\\_Worker\\_bahas.pdf](http://www.kontras.org/baru/Conv_Migran_Worker_bahas.pdf) *Buruh Migran dan Anggota Keluarganya*, diakses 26-01-2014