

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita (Studi di Kabupaten Magetan)

Tatik Mulyati

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Madiun, Jalan Serayu 79 Madiun, 63133

E-mail: tatikmulyati@unmer-madiun.ac.id

Abstract— Protection of Indonesian workers abroad is an integral part of protecting citizens as a state obligation. Nonetheless, the government still does not provide maximum protection to migrant workers who work abroad, especially those who experience torture and violence. This study aims to look at the juridical study of the protection of the rights of woman migrant workers abroad. This study is a literature study that is qualitative descriptive. Data collection through documentation. Meanwhile, the data analysis technique used is content analysis. The results of the study show that the existence of several laws and regulations such as Undang-Undang No.18 Year 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers along with their derivative rules is a juridical basis for woman workers who work abroad have provided a legal protection for Indonesian workers abroad.

Keywords—: rights; TKI; juridical; regulations; protection.

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Tahun 2017, DPR-RI secara resmi mengesahkan RUU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menjadi UU No.18 Tahun 2017 untuk menggantikan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pengesahan ini menandakan akhir dari perjalanan panjang yang lamban dan terjal dari proses legislasi untuk perlindungan pekerja migran Indonesia yang setiap saat menghadapi kerentanan, mulai dari soal pengupahan, pengusiran, penganiayaan, pelecehan seksual, perkosaan bahkan hukuman mati.

Dari sisi substansi, sebagai produk politik, UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia lahir dari proses dan negoisasi politik sehingga produk finalnya bukan produk ideal dan sempurna. Namun demikian, *Migrant Care*, UU ini bisa dimaksimalkan sebagai instrumen perlindungan pekerja migran Indonesia sebagai bentuk komitmen Indonesia menjadi negara peratifikasi Konvensi PBB Tahun 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya yang telah diundangkan dalam UU No. 6 Tahun 2012 (Mantra, 2012).

Penulis melihat ada kemajuan berarti dalam UU No.18 Tahun 2017 dibanding dengan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Kemajuan tersebut dapat dilihat dari adanya Bab dan Pasal-Pasal spesifik mengenai Pelindungan Pekerja Migran, Hak-hak Pekerja Migran, Jaminan Sosial, Tugas dan Tanggungjawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Hal lain yang patut mendapat apresiasi adalah adanya perubahan signifikan dalam UU ini terkait tata kelola migrasi tenaga kerja terutama dengan adanya penguatan peran negara, tidak hanya di tingkat pusat, tetapi juga pengakuan yang signifikan atas peran pemerintah di tingkat daerah (mulai propinsi, kabupaten/kota hingga tingkat desa). Hal ini memperlihatkan adanya komitmen untuk menghadirkan negara (di semua tingkatan) dalam memberikan perlindungan pada pekerja migran, mengakhiri proses sentralisasi tata kelola migrasi tenaga kerja yang eksploitatif serta mendorong tanggung jawab dan rasa kepemilikan (*ownership*) dari pemerintah daerah mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia. UU ini mengamanatkan bahwa tidak boleh ada pembebanan biaya penempatan terhadap pekerja migran Indonesia. Amanat ini harus benar-benar terwujud dalam implementasi kebijakan dan tidak boleh disabotase pada peraturan-peraturan pelaksanaannya (Rahayu, 2017).

Namun demikian, UU ini juga masih menyimpan beberapa kelemahan. Kelemahan itu terlihat dari Bab dan pasal tentang pelaksana penempatan, kelembagaan serta pasal-pasal yang memiliki potensi sebagai pasal karet yang bisa dibajak sehingga berpotensi melahirkan peraturan pelaksana yang merugikan pekerja migran Indonesia. Selain itu, UU masih menyimpan potensi konflik kelembagaan mengenai kewenangan kementerian dan institusi/badan non kementerian dalam tata kelola perlindungan pekerja migran. Hal ini disebabkan masih belum tuntasnya pembahasan mengenai pembagian kerja dan pasal-pasal dalam UU tentang pembinaan dan pengawasan. Ini juga berpotensi sebagai pasal karet karena tidak mengelaborasi mengenai bentuk pembinaan dan pengawasan yang seharusnya dilakukan untuk memastikan terselenggaranya tata kelola perlindungan pekerja migran Indonesia. Hal ini juga berpotensi menimbulkan konflik kelembagaan terkait kewenangan dan tanggungjawab pembinaan dan pengawasan.

Kelemahan lain yang terkandung dalam UU ini adalah belum adanya pasal khusus yang mengafirmasi kebutuhan khusus perlindungan pekerja migran Indonesia (terutama perempuan) yang bekerja di sektor pekerja rumah tangga. Kebutuhan ini penting mengingat mayoritas pekerja migran Indonesia bekerja di sektor ini dan menghadapi situasi rentan yang berkepanjangan (Hidayat, 2017).

Hadirnya UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia bukan jawaban satu-satunya atas tuntutan kehadiran negara dalam perlindungan pekerja migran Indonesia tetapi harus disertai dengan langkah-langkah konkrit mencabut kebijakan-kebijakan lama yang sudah usang dan menyegerakan adanya transisi perubahan tata kelola migrasi tenaga kerja yang berbasis pada tanggung jawab negara atas perlindungan warganya dan penghormatan atas hak asasi manusia serta keadilan dan kesetaraan gender.

Dari latar belakang tersebut, permasalahan yang diangkat adalah apakah pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja migran dan keluarganya di Kabupaten Magetan sudah sesuai dengan peraturan Undang-Undang No.18 Tahun 2017 ?

II. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan dalam penulisan ini adalah yuridis empiris, yang didasarkan pada perundang-undangan dan fakta, realita dan permasalahan yang ada di lapangan. Secara yuridis penulis mencermati peraturan-peraturan yang berlaku saat ini, apakah telah dapat digunakan untuk melindungi pekerja migran. Sedangkan secara empiris penulis akan melakukan telaah terhadap proses pengiriman pekerja migran di Kabupaten Magetan yang dilakukan dengan metode pengumpulan data secara wawancara terstruktur, wawancara mendalam (*indepth interview*) dan observasi lapangan.

Penulisan ini merupakan penulisan yuridis empiris, karenanya sumber data yang akan digunakan adalah data primer yang diperoleh dari studi dan telaah di lapangan, dari penggalan proses pengiriman pekerja migran ke luar negeri yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Magetan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka.

Setelah dilakukan pengolahan data, selanjutnya analisis data yang dilakukan adalah secara *content analysis* dengan menggunakan metode interpretasi formal, analogi dan ekstensif terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, telah memberikan perlindungan bagi pekerja migran perempuan atau tidak (Husni, 2011).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut pasal 6 ayat 1 Undang Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, hak pekerja migran itu ada 13 item yaitu:

1. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
2. Memeroleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;/0
3. Memeroleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
4. Memeroleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja selama bekerja, dan setelah bekerja;
5. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
6. Memeroleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
7. Memeroleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
8. Memeroleh penjelasan mengenai hak & kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
9. Memeroleh akses berkomunikasi;
10. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
11. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
12. Memeroleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan pekerja migran Indonesia ke daerah asal;
13. Memeroleh dokumen & Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Dalam Undang Undang sebelumnya yakni Undang Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, pada pasal 8 disebutkan hak-hak pekerja migran hanya 8 item, jadi ada 5 penambahan item. Item tersebut yaitu:

1. Bekerja di luar negeri;
2. Memeroleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
3. Memeroleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
4. Memeroleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
5. Memeroleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
6. Memeroleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
7. Memeroleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
8. Memeroleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan TKI ke tempat asal;
9. Memeroleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Undang-Undang ini juga masih membuka celah dari sektor swasta untuk menjalankan bisnis penempatan pekerja migran Indonesia bahkan diatur dalam Bab tersendiri. Masih ada belasan pasal yang mengatur rinci mengenai Pelaksanaan Penempatan

Pekerja Migran Indonesia. Sebagai UU yang fokusnya (domain hukumnya) pada Perlindungan Pekerja Migran, adanya pengaturan rinci mengenai operasional pelaksana penempatan pekerja migran bukan pada tempatnya.

Lebih dari 6 juta tenaga kerja Indonesia saat ini bekerja di 146 negara di seluruh dunia. Tujuh di antaranya adalah negara yang paling banyak mempekerjakan pekerja asal Indonesia, yaitu (Chintya, 2017):

1. *Malaysia*

Dari tahun ke tahun Malaysia menjadi tujuan utama tenaga kerja asal Indonesia. Menurut data BNP2TKI, sejak tahun 2012 sudah lebih dari setengah juta pekerja migran melamar kerja di negeri jiran itu. Tidak heran jika remitansi asal Malaysia juga termasuk yang paling tinggi. Selama tahun 2015, TKI di Malaysia mengirimkan uang sebesar dua miliar dolar AS kepada keluarga di Indonesia.

2. *Taiwan*

Lebih dari 320.000 pekerja Indonesia diterima kerja di Taiwan sejak tahun 2012. Karena Taiwan membatasi masa kerja pekerja asing maksimal 3 tahun, banyak TKI bekerja di sektor formal. Tahun 2016 TKI Indonesia yang bekerja di Taiwan menghasilkan dana remitansi terbesar ketiga di dunia, yakni 821 juta dolar AS.

3. *Arab Saudi*

Sejak 2011 Indonesia berlakukan moratorium pengiriman TKI ke Timur Tengah, terutama Arab Saudi. Namun larangan itu hanya berlaku untuk sektor informal seperti pembantu rumah tangga. Sementara untuk sektor formal, Indonesia masih mengirimkan sekitar 150 ribu tenaga kerja ke Arab Saudi sejak tahun 2012. Dana yang dibawa pulang adalah yang tertinggi, yakni sekitar 2,5 miliar dolar AS pada tahun 2015.

4. *Hong Kong*

Sedikitnya 137 ribu TKI asal Indonesia diterima bekerja di Hongkong sejak 2012. Uang kiriman pun termasuk yang paling besar, yakni sekitar 673,6 juta dolar AS. Kendati bekerja di negara makmur dan modern, tidak sedikit TKI yang mengeluhkan buruknya kondisi kerja. Tahun 2014 silam ribuan TKW berunjuk rasa di Hong Kong setelah seorang pekerja bernama Erwiana dianiaya oleh majikan.

5. *Singapura*

Menurut BNP2TKI, sebagian besar pekerja Indonesia di Singapura bekerja di sektor informal sebagai pembantu rumah tangga. Sejak 2012 sebanyak 130 ribu TKI telah ditempatkan di negeri pulau tersebut. Tahun 2015 tenaga kerja Indonesia di Singapura mengirimkan uang remitansi sebesar 275 juta dolar AS ke tanah air.

6. *Uni Emirat Arab*

Lebih dari 100 ribu tenaga kerja Indonesia ditempatkan di Uni Emirat Arab sejak tahun 2012. Dana remitansi yang dihasilkan pun tak sedikit, yakni 308 juta dolar AS pada tahun 2015.

7. *Qatar*

Adanya moratorium, pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Timur Tengah banyak menurun. Qatar tahun 2012 masih menerima lebih dari 20 ribu TKI, tahun 2015 jumlahnya hanya berkisar 2.400 tenaga kerja. Sejak 2012 sedikitnya 46 ribu pekerja Indonesia bekerja di negeri kecil di tepi Arab Saudi tersebut. Hampir 100 juta dolar AS dibawa pulang oleh TKI Indonesia pada tahun 2015.

Jumlah tenaga kerja Indonesia asal Kabupaten Magetan, Jawa Timur yang bekerja ke luar negeri setiap tahun terus bertambah. Data dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Tranmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Magetan, sejak tahun 2014 tren jumlah warga Magetan yang mengajukan ijin bekerja di luar negeri terus meningkat. Pada tahun 2014, terdapat 1.338 TKI Magetan yang berangkat ke luar negeri, tahun 2015 terdapat 1.380 TKI, dan tahun 2016 tercatat 1.528 orang telah bekerja di luar negeri. Dari jumlah ribuan TKI tersebut, paling banyak berasal dari Kecamatan Lembeyan, Parang, dan Karas. Sisanya menyebar dari sejumlah kecamatan lain di Magetan.

Pengiriman TKI tersebut didominasi oleh kaum wanita dengan negara tujuan bekerja paling banyak Taiwan, Hong Kong, dan Malaysia (BPS Magetan, 2018). Adanya sistem pendaftaran dalam jaringan atau *online*, dinilai dapat mengurangi jumlah TKI ilegal yang selama ini menjadi masalah bagi pemerintah. Risiko kerja yang selama ini ditangani oleh Dinas terkait adalah TKI dipulangkan karena sakit, meninggal dunia akibat sakit, kecelakaan kerja, atau kecelakaan lalu lintas, dan bermasalah dengan majikan.

IV. KESIMPULAN

1. Di dalam UU N0.18 Tahun 2017, pasal-pasal mengenai perlindungan hak-hak pekerja migran serta jaminan sosial pekerja migran berpedoman pada Konvensi ILO 189 meskipun belum secara keseluruhan. Beberapa substansi penting dalam konvensi yang belum mendapatkan tempat di UU ini adalah perlindungan pada anggota keluarga pekerja migran serta memastikan pekerja migran yang tidak berdokumen akan dikriminalisasi. Masih ada pasal yang mengingkari tanggung jawab negara terkait dengan pekerja migran Indonesia yang bekerja secara mandiri. Pasal ini membuka ruang adanya (pembiaran) kriminalisasi pekerja migran.
2. Pemerintah Indonesia harus memastikan UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tidak dibajak oleh kepentingan-kepentingan anti pekerja migran yang memanfaatkan potensi kelemahan-kelemahan yang masih terkandung di dalam UU tersebut. Untuk menutupi kelemahan UU Pelindungan yang belum memberi perhatian khusus pada pekerja rumah tangga migran maka DPR-RI dan Pemerintah Indonesia harus segera meratifikasi Konvensi ILO 189 dan menuntaskan legislasi

RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga untuk memastikan terselenggaranya perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia yang bekerja di sektor pekerja rumah tangga.

3. Dalam melaksanakan penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah, harus ada perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI di negara tujuan. Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia. Untuk pelaksana penempatan TKI swasta harus mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari Menteri.
4. TKI belum dapat terlindungi secara layak baik pada tahap pra penempatan (*pre-placement*), saat penempatan (*during placement*), dan setelah penempatan (*post-placement*). Beberapa kasus masih menimpa TKI yang bekerja di luar negeri mulai dari tindakan kekerasan, pelecehan seksual, upah, jam kerja, dan waktu istirahat yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, yang melanggar harkat dan martabat manusia.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan, 2017, *Statistik Daerah Kabupaten Magetan 2017*, file:///C:/Users/Dell/Downloads/Kabupaten%20Magetan%20Dalam%20Angka%202018.pdf. Diakses tanggal 28 Desember 2018
- Chintya, Aprina, "Implikasi Kajian Yuridis Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri", *Jurnal Kajian Agama, Sosial dan Budaya*, Vol.2 No.01, Juli 2017 p. 97-112, ISSN 2548-7620
- Hidayat, Agung, "Konsep Perjanjian Kerja dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Menurut UU NO.18/2017", https://www.academia.edu/36763999/Konsep_Perjanjian_Kerja_Dan_Perlindungan_Pekerja_Migran_Indonesia_Menurut_UU_NO.18_2017 diakses tanggal 424 Januari 2019
- Husni, Lalu, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", *Mimbar Hukum*, Vol. 23, No.1, Februari 2011, hal. 150-167
- Mantra, I Made, "Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem Hukum Nasional BPHN", *Jurnal Rechts Vinding Volume 1 Nomor 1 April 2012 Jakarta*.
- Rahayu, Devi, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Migran Terhadap Tindakan Perdagangan Perempuan", *Jurnal Hukum*, No. 1 Vol. 18 Januari 2011: 115 - 135
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia