

BAB III

PEMBAHASAN PASAL 55 UU NO 39 TAHUN 2004 TENTANG PPTKLN SERTA PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

A. Buruh Migran Indonesia dan Permasalahannya

1. Pengertian Buruh Migran Indonesia (BMI)

Buruh Migran Indonesia terdiri dari tiga kosa kata, pertama : Buruh yang secara terminologi adalah orang, yang bekerja untuk orang lain dengan tenaga badannya untuk mendapatkan upah yang merupakan sumber utama bagi kehidupannya.¹ Sedangkan migran adalah orang yang pindah (negeri/negara); perpindahan penduduk (domisili), kata Indonesia menjelaskan status kewarganegaraan buruh tersebut.

Dalam Ketentuan Umum pasal 1 UU No 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKLN) disebutkan bahwa:

”Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah²”.

Dalam pasal 1 ayat 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah:

¹ Adi Satrio, *Kamus Ilmiah Populer*, Visi7, 2005, h. 76.

² Tim Redaksi Fokus Media, *UU RI No.39 tahun 2004 ...*, h. 3

”Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”³.

Istilah buruh telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan, mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkkan otot. Pekerja administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh. Disamping itu, dengan dipengaruhi paham marxisme, buruh dianggap suatu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan, Penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik. Oleh karena itu dalam seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974 direkomendasikan untuk diganti dengan istilah Pekerja⁴. Meskipun kata buruh kembali dipakai dalam pasal 1 angka 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terminologi buruh menurut Danu Rudiono, dari Lembaga Studi Kemasyarakatan dan Bantuan Hukum (LSKBH) Surabaya⁵, harus dilihat dari kacamata kapital. Kepemilikan terhadap modal dan aset-aset produksi bisa dipakai untuk menarik garis tegas klasifikasi buruh dan majikan. Buruh adalah semua komponen perusahaan yang tidak terlibat sedikitpun dalam kepemilikan aset-aset perusahaan kapital. Sedangkan majikan adalah komponen perusahaan yang punya kepemilikan terhadap aset-aset perusahaan.

³www.hukumonline.com/http://www.prpindonesia.org/component/option,com_doqment/task,files.download/cid

⁴ Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, h. 20.

⁵ Juwita Hayyuning Pratiwi, *Kepentingan Buruh Perempuan dalam Gerakan Buruh*, h. 20

Kembalinya laba milik perusahaan, dalam analisis Marxian disebut sebagai “nilai *lebih*”. Kelompok atau orang yang memiliki dan menikmati nilai lebih adalah yang layak disebut sebagai majikan, sedangkan pihak yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih disebut dengan buruh⁶.

Dalam skripsi ini penulis lebih memilih kata Buruh Migran Indonesia (BMI) dari pada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan alasan:

- a. Buruh lebih berkonotasi pada pekerja yang hanya mengandalkan tenaga fisiknya, tingkat SDM dan nilai tawar yang rendah, lebih banyak bekerja pada sektor informal seperti Pembantu rumah tangga (PRT), pekerja konstruksi, perkerja perkebunan dan lain-lain, sehingga seringkali mereka menjadi korban penipuan pengerah jasa tenaga kerja, atau hak-haknya dikediri oleh majikannya. sedangkan di sisi lain jaminan perlindungan terhadap mereka masih belum memenuhi standard.
- b. Mencakup tenaga kerja yang tidak berdokumen atau “ilegal” dalam arti pekerja yang melakukan migrasi dengan tidak lengkapi dengan dokumen yang absah, sebagaimana ketentuan yang berlaku baik dalam sistem hukum sebuah negara ataupun kesepakatan internasional.
- c. Dalam Konvensi Internasional 1990 pasal 5 tentang perlindungan hak pekerja migran dan anggota keluarganya dijelaskan: buruh migran dan anggota keluarganya dengan “tak berdokumen” atau “berada dalam situasi yang tak biasa”, apabila mereka:

⁶ Juwita Hayyuning Pratiwi, *Kepentingan Buruh Perempuan dalam Gerakan Buruh*, h. 32

- 1) Tidak diberi atau mempunyai ijin masuk
- 2) Tidak bertempat tinggal
- 3) Tidak melakukan pekerjaan di negara yang mereka masuki atau melakukan pekerjaan tapi tidak dibayar berdasarkan standar negara yang mereka masuki⁷.

Dengan demikian, menurut hemat penulis definisi buruh migran Indonesia (BMI) yang lebih sesuai adalah Setiap warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah

2. Buruh Migran Indonesia dan permasalahannya

Fenomena global yang terjadi di hampir sebagian besar negara di dunia antara lain berupa migrasi internasional, termasuk migrasi tenaga kerja. Fenomena ini terus berkembang seiring dengan pola hubungan yang terjalin antar negara dalam berbagai dimensi. Meningkatnya hubungan antar negara pada gilirannya berpengaruh pada intensitas arus migrasi dari dan ke negara bersangkutan. Pada tahun 1996 John Naisbit menyimpulkan bahwa era globalisasi yang sedang berproses telah membawa angin optimisme yang tinggi dalam bidang ekonomi melebihi masa sebelumnya dalam sejarah peradaban manusia. Era ini antara lain ditandai dengan terbentuknya pasar

⁷ Erna Chotim., Humadah Noor, Lisa Tati Krisnawaty, *Migrasi tanpa dokumen, Strategi Perempuan Mempertahankan Kehidupan,...*h. 5

tunggal dalam perekonomian dunia yang membuka kesempatan dan peluang selebar-lebarnya bagi perorangan, kelompok, perusahaan dan institusi-institusi lainnya. Pada sisi lain pergerakan modal, termasuk mobilitas sumber daya manusia, demikian intensif sehingga fenomena migrasi tenaga kerja internasional menjadi tidak terelakkan, hal ini membawa dampak besar terhadap perkembangan ekonomi dan dinamika demografi, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan migrasi internasional. Kedua masalah di atas banyak dialami oleh negara-negara berkembang yang kaya sumber daya alam dan memiliki sumber daya manusia yang banyak.

Salah satu masalah yang sangat kompleks dan belum dapat dipecahkan secara tuntas adalah masalah pengangguran yang jumlahnya relatif besar, sedangkan kesempatan kerja relatif kecil, melalui penempatan tenaga kerja keluar negeri masalah tersebut sedikit banyak dapat dipecahkan. Disamping itu, keuntungan yang diperoleh adalah pemasukan devisa yang cukup besar yakni nomor empat di bawah ekspor migas, produk pertanian dan produk manufaktur⁸. Hal ini bisa dilihat dari target pemerintah Pada Maret 2006, Pemerintah RI bekerjasama dengan Bank Dunia melakukan program untuk mengaktifkan *remittance* buruh migran, dengan target pengiriman 1 juta buruh migran indonesia (BMI) per tahun antara 2006-2009. Bagi Pemerintah, perolehan devisa BMI penting untuk menyeimbangkan neraca pembayaran,

⁸ Heriawan Saleh, Harry, *Persaingan Tenaga Kerja dalam Era Globalisasi; Antara Perdagangan dan Migrasi*, h. 85

memastikan cukup uang untuk membayar utang kepada lembaga perbankan internasional seperti *World Bank* dan IMF. Buruh migran ditempatkan sebagai katup pengaman ekonomi negara yang terlilit utang.

Selama ini penempatan tenaga kerja ke luar negeri masih mengarah pada sektor informal semisal di perkebunan dan pembantu rumah tangga. Tenaga kerja merupakan bagian integral dalam sistem ekonomi. Sisi positif dan negatif dari mekanisme tenaga kerja adalah perkara yang tidak terpisahkan dari setiap sistem ekonomi dari sudut pandang manapun⁹. Hal ini berpengaruh terhadap pola hubungan kerja hingga mekanisme perlindungan hak-hak di dalamnya.

Pada dasarnya relasi antara buruh dengan majikan akan selalu dinamis dan membawa dampak lanjutan yang sangat serius, signifikansinya bukan hanya pada kontrak, tetapi juga harus mempertimbangkan kelayakan, kebutuhan dan cara kerja yang tidak merugikan kedua belah pihak, sebab adanya kerja sama tidak otomatis menguntungkan keduanya, namun kadang menguntungkan salah satu pihak saja (eksploitatif), dan keuntungan itu lebih banyak dinikmati oleh majikan dari pada para pekerja.¹⁰

Dalam menyelesaikan problem kemiskinan keluarga dan desa, buruh migran masih dipandang sebagai komoditas oleh sebagian besar pembuat kebijakan, terutama eksekutif dan legislatif. Hal ini terlihat dari peraturan UU

⁹ Heriawan Saleh, Harry, *Persaingan Tenaga Kerja...*, h. 85

¹⁰ Gerbang, Vol 5, *Harga Tuhan wacana agama dalam perilaku ekonomi, elSAD*, 1999, h. 41

nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri (PPTKILN) yang disahkan DPR September 2004 lebih banyak mengatur proses penempatan tenaga kerja daripada aspek perlindungannya. Dari keseluruhan 109 pasal dan XVI Bab, hanya terdapat 8 pasal (pasal 77-84) yang mengatur perlindungan dibandingkan 86 pasal mengenai mekanisme penempatan Buruh Migran Indonesia (BMI)¹¹.

Karena cara pandang yang menempatkan BMI sebagai komoditas, bukan sebagai manusia, membuat minimnya kebijakan yang menjamin perlindungan hak-hak dasarnya. Baik hak sebagai manusia, hak sebagai perempuan yang merupakan *second sex* dalam masyarakat, hak sebagai orang asing di negara tujuan, dan lain lain. Pembuat kebijakan saat ini melihat buruh migran hanya sebagai pekerja, sebagai mesin penghasil uang.¹²

Buruh migran adalah manusia. Mereka merasakan kesepian, ketersendirian, berpisah dengan keluarga selama bertahun-tahun, situasi asing di negara yang berbeda budaya, bahasa, hukum. Tidak memiliki dukungan (*support sistem*) di negara tempat kerja. Hal ini tidak diperhatikan dan tidak dimasukkan sebagai sebuah persoalan yang penting di-intervensi agar buruh migran dapat hidup tanpa tekanan di luar negeri selama periode kerja.

¹¹ Astar Hadi , *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Migran Indonesia*, <http://bp3.blogger.com/>

¹² *Ibid*

Cara pandang yang salah mengakibatkan tindakan yang salah. UU 39/2004 tentang PPTKILN dan Terminal 3 adalah salah satu contoh eksploitasi buruh migran perempuan yang secara jelas dilakukan pemerintah.¹³

Adapun permasalahan yang menjadi faktor antara lain:

a. Pra Penempatan dan purna penempatan

Salah satu yang mendorong adanya sebuah peraturan adalah adanya persoalan yang terjadi, semisal berdasarkan hasil rangkuman FGD di enam wilayah asal buruh migran, terpetakan berbagai persoalan buruh migran yang dirasakan efeknya secara langsung oleh daerah dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut¹⁴:

¹³ *Ibid*

¹⁴ Komnas Perempuan, *Konsultasi Nasional, LSM ...*, h. 12

Pra penempatan	Purna Penempatan
<p>1) Perekrutan</p> <p>a) Dilakukan oleh calo/sponsor dan langsung dibawa ke Jakarta, sehingga tidak terdata di Kabupaten.</p> <p>b) Dilakukan oleh Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja (PJTKI/PJTKIS) yang tidak terdaftar sebagai cabang</p> <p>c) Calon buruh migran berada lebih lama di tempat penampungan dari waktu yang telah ditentukan</p> <p>2) Sosialisasi atas informasi dan hak-hak asasi buruh migran: Calon buruh migran tidak mendapat informasi tentang hak-haknya sebagai pekerja, terutama dari PJTKI maupun Disnakertrans</p> <p>3) Sistem pengelolaan yang disediakan oleh pemerintah daerah</p> <p>a) Tidak cukupnya aparat dinas tenaga kerja dan transmigrasi (Disnakertrans) untuk menjangkau daerah-daerah terpencil untuk melakukan sosialisasi hak-hak buruh migran</p> <p>b) Minimnya pengawasan atas perusahaan yang menempatkan dan melakukan kekerasan terhadap calon buruh migran dipenampungan</p> <p>c) Tidak adanya perhatian untuk membangun</p>	<p>1) Pemrosesan masalah-masalah yang dialami oleh mantan buruh migran:</p> <p>a) Kesulitan melakukan proses hukum atas kekerasan yang dialami oleh buruh migran karena wilayah yuridiksi yang berbeda</p> <p>b) Mahalnya proses yang harus dikeluarkan oleh pemerintah daerah jika menghadapi persoalan yang dihadapi mantan buruh migran</p> <p>c) Pemerintah daerah tidak ada sumber daya untuk memfasilitasi maupun memproses persoalan yang terjadi</p> <p>2) Masalah-masalah sosial lainnya</p> <p>a) Daerah kehilangan tenaga-tenaga kerja muda yang potensial terutama untuk wilayah yang tergantung pada hasil pertanian</p> <p>b) Keluarga dan anak-anak terpisah dari orang tuanya, terutama ibu, isteri, kakak perempuan yang bekerja di luar negeri</p>

<p>pendataan yang baik atas warganya yang menjadi buruh migran</p> <p>4) Kondisi geografis Kondisi geografis yang berbatasan dengan negara tempat buruh migran bekerja menyebabkan kesulitan untuk melakukan pendataan</p>	
--	--

Tabel 1 : sumber Komnas Perempuan

Modus dan wujud eksploitasi terhadap buruh migran di antaranya dari pihak majikan yaitu;

- 1) Menahan dokumen apapun yang dimiliki buruh migran
- 2) Mempekerjakan buruh migran tanpa lingkup waktu yang jelas;
- 3) Membayar upah dibawah standar atau tidak membayar upah
- 4) Mengancam melaporkan buruh migran tak berdokumen jika menuntut haknya¹⁵

Sementara dari pihak calo/mandor, bentuk eksploitasi yang terjadi adalah:

- 1) Penipuan terhadap buruh migran (menarik sejumlah dana kepada buruh migran untuk pengurusan surat dokumen yang ternyata tidak ada);
- 2) Memotong upah buruh migran tanpa kesepakatan

¹⁵ Komnas Perempuan, *Migrasi Tanpa Dokumen*, h.51

- 3) Menjual calon buruh migran ke calo atau tekong lain yang akan membawanya langsung ke negara tujuan dengan imbalan sejumlah uang
- 4) Memaksa buruh migran untuk tinggal dan makan pada pemondokan atau warung milik calo serta memotong upah tanpa kesepakatan¹⁶.

b. Pasca menjadi buruh migran

Berbagai permasalahan yang dihadapi buruh migran pada pra penempatan, masa penempatan, mempunyai implikasi besar pasca mereka menjadi buruh migran. seperti;

- 1) Terlilit hutang dengan pihak pengerah jasa
- 2) Tidak mampu mengelola / memanfaatkan hasil kerja
- 3) Hancurnya rumah tangga mereka, semisal contoh kasus hasil penelitian di lombok timur; bahwa sekitar 75% gugatan cerai di Pengadilan Agama Selong dilakukan oleh perempuan dan berkaitan dengan persoalan buruh migran (tidak ada kontak, tidak terpenuhinya nafkah lahir-batin, suami / istri selingkuh atau kawin lagi, hasutan pihak ketiga /mertua/keluarga)¹⁷

Dalam hubungan kerja, yang banyak berperan dalam prosesnya adalah majikan dan pengerah jasa penempatan tenaga kerja Indonesia, sedangkan posisi buruh migran tidak lebih hanya sebagai obyek yang di-transaksikan antara

¹⁶ Komnas Perempuan, *Migrasi Tanpa ...*, h.51

¹⁷ Komnas Perempuan, *Konsultasi Nasional, LSM...*, h. 63

majikan dengan PJTKIS/PJTKI, di mana perjanjian bawah tangan sering terjadi di antara kedua belah pihak tersebut. Akibatnya, proses transaksi dianggap selesai apabila kontrak antara PJTKI/PJTKIS dengan mitra usaha atau pengguna jasa buruh terpenuhi, sedangkan pemenuhan terhadap hak-hak buruh terbengkalai. Kasus-kasus tersebut menggambarkan dengan jelas akan fenomena perdagangan orang (*trafficking*), eksploitasi buruh migran yang merupakan bentuk dari perbudakan modern.

Disamping itu, berbagai persoalan mekanisme dan instrumen terhadap perlindungan buruh migran yang telah disebutkan, belum menyentuh buruh migran yang tidak berdokumen atau yang seringkali disebut "illegal".

Terminologi buruh migran tak berdokumen sebenarnya mengacu pada persepsi yang dibangun pemerintah dengan mengacu pada terpenuhi atau tidaknya kelengkapan dokumen yang diterbitkan oleh instansi pemerintah, baik pemerintah Indonesia maupun pemerintah negara tujuan. Konsekuensi dari sistem yang dibangun ini adalah potensi kriminalisasi dan perlakuan diskriminasi terhadap buruh yang tidak berdokumen. Padahal konteks sosiologis sebuah masyarakat, sangat mempengaruhi seseorang menjadi buruh migran tak berdokumen. Bahkan status buruh tak berdokumen sebenarnya juga tidak semata-mata sejak awal tidak berdokumen, dari berbagai alasan yang muncul dari buruh migran tak berdokumen diantaranya;

- a. Dokumen sebagai alat jaminan; Dokumen buruh migran ditahan dan tidak dikembalikan oleh majikan.

- b. Dokumen habis masa belakunya
- c. Ditipu oleh agen/calor atau tekong. Mereka dijanjikan untuk mengurus surat-surat sesampainya di negara tujuan tempat bekerja
- d. Pilihan sadar dari calon buruh migran, hal tersebut dilakukan karena alasan; keterbatasan informasi, ketiadaan dana untuk mengurus dokumen yang sah sedangkan biaya tanpa dokumen lebih murah, Sementara mereka ingin segera bekerja karena desakan kebutuhan hidup.
- e. Adat dan kebiasaan.¹⁸

B. Perjanjian kerja dalam UU No 39 tahun 2004 tentang PPTKLN

1. Hubungan kerja dan perjanjian kerja

Pada dasarnya hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah¹⁹.

Dalam pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan: Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang perjanjian kerja, mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah²⁰.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (majikan) yang

¹⁸ Komnas Perempuan, *Migrasi Tanpa Dokumen...*, h. 46–47

¹⁹ Asmaniyah, Mas'udah, *Studi Komperatif Tentang Hak dan Kewajiban...*, h. 22

²⁰ Zaeni asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan di bidang Hubungan Kerja...*h. 44

mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak buruh.

Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak, ia merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh, hubungan kerja hanya lahir karena perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam pasal 55 ayat 1 UU No 39/2004/PPTKLN disebutkan bahwa Hubungan kerja antara pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.²¹

Adapun perjanjian kerja, banyak istilah dijumpai dalam berbagai kepustakaan, Wirjono Prodjodikoro sesuai dengan pasal 1601a menyebutnya dengan persetujuan perburuhan (1981:67).²²

Sementara Soebekti menyebutkan tentang perjanjian perburuhan yang sejati. Menurutnya perjanjian perburuhan yang sejati mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:

- a. Ia menerbitkan suatu hubungan yang diperatas, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.
- b. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga sebagian berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian, dan sebagainya.
- c. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.²³

²¹ Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004...*, h. 22

²² Zaeni asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan di bidang Hubungan Kerja...*h. 46

²³ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa, 1993, h. 17 –173

Di dalam Ketentuan Umum UU No 39 tahun 2004 tentang PPTKLN terdiri dari tiga macam perjanjian, yaitu;

- a. Perjanjian Kerja sama Penempatan; adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan mitra usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan (pasal 1 ayat 8)
- b. Perjanjian Penempatan TKI; adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (pasal 1 ayat 9)
- c. Perjanjian Kerja; adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak (pasal 1 ayat 10)²⁴

Hal ini sesuai dengan pasal 1 huruf 14 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak²⁵,”

Ketiga macam perjanjian tersebut mempunyai keterkaitan yang menjelaskan hubungan antara buruh migran Indonesia atau TKI, pengguna

²⁴ Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004...*, h. 4

²⁵ www.hukumonline.com/ UU Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, page. 2

jasa buruh (majikan) dan pelaksana penempatan. Namun yang menjadi titik tolak terjadinya hubungan kerja antara buruh migran dan majikan adalah perjanjian kerja.

Hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak, yang pada pokoknya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan sebaliknya.²⁶

Adapun suatu perjanjian yang sah harus terpenuhi empat syarat, yaitu:

- a. Perizinan yang bebas dari orang-orang yang mengikatkan diri:
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu yang diperjanjikan
- d. Suatu sebab (“*oorzaak*”) yang halal, artinya tidak terlarang (pasal 1320).²⁷

Dalam pasal 52 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dicantumkan, syarat-syarat perjanjian kerja adalah:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum²⁸.

Adapun berkas-berkas perjanjian kerja tersebut dipersiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta²⁹, sesuai dengan permintaan dari pengguna buruh migran. namun dalam perjanjian kerja buruh migran tersebut, tidak ada

²⁶ Asmaniyah, Mas'udah, *Studi Komperatif Tentang Hak dan Kewajiban...*, h. 9

²⁷ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata...*, h. 134

²⁸ www.hukumonline.com/ UU Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, page. 12

²⁹ Lihat pasal 55 ayat 4, Undang-Undang No 39 Tahun 2004, *Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Fokus Media, Bandung, 2005, h. 22

pertemuan langsung antara calon buruh migran dengan calon pengguna jasa buruh migran (majikan), perjanjian kerja tersebut difasilitasi oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta³⁰. Begitupun dengan pihak pelaksana penempatan kerja swasta melakukan kerjasama penempatan dengan mitra usaha pengarah tenaga kerja asing yang bertempat di negara tujuan,

Draft perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam pasal 7; a2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tahun 2005 tentang penyelenggaraan pembekalan akhir pemberangkatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah:

- a. Hak dan kewajiban TKI dan pengguna jasa TKI
- b. Upah, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, asuransi
- c. Jenis pekerjaan
- d. Jangka waktu perjanjian kerja dan tatacara perpanjangan perjanjian kerja
- e. Cara penyelesaian masalah/perselisihan³¹

2. Subyek perjanjian kerja

Subyek perjanjian kerja adalah buruh dan majikan, namun bisa dipahami dari penjelasan sebelumnya, bahwa perjanjian kerja antara buruh migran Indonesia dan pengguna jasa buruh/majikan dilakukan dengan beberapa cara:

³⁰ PJTKIS mewakili pengguna jasa buruh dalam perjanjian kerja

³¹ Tim Redaksi Fokus Media, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: Per. 04/Men/II/2005*, h. 108

- a. Perjanjian buruh dengan pengguna jasa buruh secara langsung
- b. Perjanjian kerja buruh migran dengan pengguna jasa buruh / majikan yang dimediasi oleh PJTKI. PJTKI melakukan kerja sama dengan pengguna buruh migran.
- c. Perjanjian kerja buruh migran dengan pengguna jasa buruh/majikan yang dimediasi oleh PJTKI yang bekerja sama dengan mitra usaha di negara tujuan atas permintaan pengguna jasa buruh migran.

Dari gambaran tersebut, dapat ditarik pemahaman, bahwa meskipun subyek perjanjian kerja adalah buruh migran dan pengguna jasa buruh/majikan, akan tetapi dalam kenyataannya melibatkan banyak pihak, yakni; buruh migran, PJTKI, Mitra Usaha dan Pengguna jasa buruh. Dimana klasifikasi tersebut menjadi tiga macam perjanjian;

- 1) Perjanjian antara buruh migran dan majikan, disebut perjanjian kerja
- 2) Perjanjian antara PJTKI dengan TKI, disebut perjanjian penempatan.
- 3) Perjanjian PJTKI dengan mitra usaha, PJTKI dengan pengguna jasa buruh (majikan) atau dengan mitra usaha di sebut perjanjian kerjasama penempatan.

Dalam penandatanganan perjanjian tersebut disiapkan oleh pelaksana penempatan buruh migran/TKI swasta dihadapan pejabat yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Isi perjanjian yang ditandatangani para pihak (calon buruh migran dan majikan) sebagaimana

disebutkan dalam pasal 55 ayat 5 UU No 39/2004/PPTKLN sekurang-kurangnya memuat³²:

- 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.

³² Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004...*, h. 22-33

3. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja:

a. Buruh migran Indonesia / TKI

Calon tenaga kerja Indonesia atau disebut TKI adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.³³ (pasal 1 ayat 2)

Adapun persyaratan seorang dapat melakukan perjanjian kerja :

- 1) Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun, kecuali bagi CTKI/TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun;
- 2) Sehat jasmani dan rohani
- 3) Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
- 4) Berpendidikan sekurang-kurangnya sekolah lanjut tingkat pertama (SLTP) atau yang sederajat³⁴

Setiap CTKI/TKI mempunyai hak yang sama untuk³⁵:

- 1) Bekerja di luar negeri
- 2) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri
- 3) Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri

³³ Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004....*, h. 3

³⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 203–204

³⁵ *Ibid*, h. 204

- 4) Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya
- 5) Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan
- 6) Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan
- 7) Memperoleh jaminan 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) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- 9) Memperoleh naskah perjanjian asli

Adapun kewajiban calon TKI/ TKI adalah:

- 1) Mentaati peraturan perundangan baik di dalam negeri maupun di negeri tujuan;
- 2) Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- 3) Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri; dan

4) Memberitahukan dan melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan TKI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.³⁶

b. Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia Swasta / PJTKIS

Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.³⁷ (pasal 1 angka 5)

Badan/lembaga penempatan yang dimaksudkan (pasal 10) dapat dilakukan oleh³⁸:

- 1) Pemerintah;
- 2) Pelaksana penempatan swasta

Penempatan TKI di luar negeri oleh pemerintah sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 huruf a hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan³⁹.

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan penempatan untuk mempertemukan buruh migran dengan pengguna jasa sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan calon buruh migran, untuk itu PJTKIS adalah salah satu lembaga penempatan yang dapat menyelenggarakan penempatan buruh migran sesuai dengan persyaratan yang ditentukan undang-undang.

³⁶ Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004*...., h. 7

³⁷ *Ibid*, h. 4

³⁸ *Ibid*, h. 8

³⁹ Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004, Penempatan dan Perlindungan*...h. 8

Pelaksana penempatan TKI swasta memiliki wewenang untuk:

- 1) Melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKI
- 2) Melakukan pendaftaran dan seleksi calon TKI
- 3) Menyelesaikan kasus calon buruh migran/TKI pada pra penempatan;
dan
- 4) Menandatangani perjanjian penempatan calon TKI atas nama pelaksana penempatan TKI swasta⁴⁰.

c. Mitra usaha

Dalam UU No 39 tahun 2004 tentang PPTKLN disebutkan tentang definisi mitra usaha, yaitu;

Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha yang berberntuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab atas penempatan TKI kepada pengguna⁴¹. (pasal 1 ayat 6).

Mitra Usaha ini haruslah memiliki perjanjian dengan penempatan TKI swasta, dimana dalam perjanjian haruslah tercantum:

- 1) Jumlah TKI yang dibutuhkan
- 2) Jenis kelamin TKI;
- 3) Tempat TKI akan dipekerjakan.

Selanjutnya perjanjian ini dinamakan perjanjian kerjasama penempatan yang dibuat dan disepakati oleh pihak pelaksana penempatan TKI swasta dengan mitra usaha atau pengguna jasa yang memuat hak dan

⁴⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 207–2008

⁴¹ Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004*,...h. 4

kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI di negara tujuan⁴².

d. Pengguna jasa buruh/majikan

Pengguna jasa adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta dan/atau perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI⁴³. (pasal 1 ayat 7)

Dengan demikian pengguna jasa ini merupakan tempat TKI dipekerjakan. Pengguna jasa diwajibkan untuk membuat perjanjian. Namun pengguna jasa sebagai pihak yang terikat dengan perjanjian kerja sama penempatan.

C. Tugas dan Tanggungjawab Pemerintah melindungi hak-hak buruh migran dan keluarganya,

Secara teoritis, dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

⁴² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 208-209

⁴³ Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004...*, h. 8

2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja
3. perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya, perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial⁴⁴.

Dalam UU No 39 tahun 2004, perlindungan terhadap buruh/ TKI migran terbagi menjadi tiga jenis perlindungan, yakni;

- a. Perlindungan TKI pra penempatan (*pra-departure*)
- b. Perlindungan TKI selama penempatan (*post-arrival*)
- c. Perlindungan TKI purna penempatan (*reintegrasi*)

Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri, pemerintah berkewajiban;

1. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;

⁴⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 78

3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
4. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan.
5. Memberikan perlindungan kepada TKI selama pra penempatan, selama penempatan, dan purna penempatan.⁴⁵

Dari kasus-kasus yang di tangani oleh Depnakernas, Perwakilan RI diluar negeri, RS. Polri maupun oleh lembaga-lembaga nonpemerintah terlihat adanya pelanggaran seperti⁴⁶:

1. Hak untuk bebas bergerak memasuki negara lain atau pulang ke negara asalnya (dilanggar oleh ketentuan izin suami, penahanan paspor, tidak ada cuti tahunan);
2. Hak untuk bekerja dan upah layak, jaminan sosial, serta keamanan (dilanggar antara lain oleh kontrak kerja yang disusun sepihak oleh “kesepakatan” pemotongan upah, juga oleh sistem jaminan social yang tidak ramah konsumen)
3. Hak atas waktu istirahat dan hak untuk cuti dengan tetap dibayar (dilanggar oleh kontrak kerja dan kebiasaan bahwa pembantu rumah tangga/PRT tidak punya batasan ruang lingkup kerja layak, tidak ada standar)

⁴⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan*,... h. 216 - 217

⁴⁶ Komnas Perempuan, *Konsultasi Nasional, LSM ...*, h. 29

4. Hak untuk bebas dari segala bentuk kekerasan/kekejaman dan perbudakan (dilanggar oleh tidak ketersediaannya mekanisme perlindungan, termasuk perlindungan saksi)
5. Hak untuk memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum; bebas dari perlakuan/bentuk hukuman yang merendahkan derajat kemanusiaan, mempunyai akses terhadap bantuan hukum
6. Hak memiliki ruang kehidupan pribadi, hak suara, bebas berpendapat, bebas menjalankan ritual kepercayaan/agamanya
7. Hak untuk menikah/berkeluarga, memelihara anak, mempertahankan perkawinan atau melakukan perceraian (dilanggar oleh ketentuan-ketentuan lokal).

Dari berbagai permasalahan buruh migran di atas, dapat diketahui bahwa pelanggaran-pelanggaran yang terjadi, akan bertitik tolak pada;

1. Persoalan mekanisme perjanjian kerja yang dibuat; dimana celah pelanggaran pertama untuk melakukan eksploitasi terhadap buruh terletak pada perjanjian kerja.
2. Kurang layaknya sistem dan mekanisme hukum, maupun pelaksanaan dilapangan
3. Pelaksanaan teknis perlindungan yang kurang memadai.

Hal ini mempunyai implikasi terhadap kasus pelanggaran yang terakhir, yakni, hak untuk menikah / berkeluarga, memelihara anak dan menafkahi

keluarga, mempertahankan perkawinan atau melakukan perceraian

Maka untuk mengantisipasi pelanggaran terhadap buruh migran / TKI, dalam UU No. 39 tahun 2004 juga menjelaskan tentang pembinaan segala kegiatan penempatan dan perlindungan buruh migran/TKI, yang harus dilakukan pemerintah adalah:

1. Memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan;
2. Memfasilitasi penyelesaian atau sengketa calon buruh migran/TKI dengan pengguna jasa atau pelakasana penempatan TKI
3. Menyusun dan mengumumkan daftar jumlah mitra usaha dan pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku;
4. Melakukan kerjasama Internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan buruh migran / TKI di luar negeri sebagaimana tertera dalam pasal 3 UU no 39 tahun 2004 tentang PPTKLN, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab secara terpadu. Untuk itu, dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNPPTKI) yang berfungsi merumuskan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia / TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Untuk melaksanakan fungsi ini BNPPTKI tersebut bertugas:

1. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna buruh migran / TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan;
2. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
 - a. Dokumen;
 - b. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
 - c. Penyelesaian masalah
 - d. Sumber-sumber pembiayaan
 - e. Pemberangkatan sampai pemulangan;
 - f. Peningkatan kualitas buruh migran/TKI
 - g. Informasi
 - h. Kualitas pelaksanaan penempatan TKI; dan
 - i. Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.⁴⁷

Keanggotaan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI terdiri dari wakil-wakil instansi terkait, dan untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya dapat melibatkan tenaga-tenaga profesional. Dan untuk melaksanakan tugasnya di setiap provinsi akan di bentuk balai pelayanan penempatan dan perlindungan TKI yang bertugas memberikan kemudahan pelayanan, pemrosesan seluruh

⁴⁷ Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004...*,h. 35–36

dokumen penempatan buruh migran / TKI.⁴⁸

Pembentukan institusi baru dalam pengelolaan penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia. badan baru tersebut, sesuai mandat UU No /2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar negeri, bernama Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNPPTKI). Namun demikian, hingga saat ini wacana tersebut belum terwujud secara konkrit.

Institusi dibentuk karena mandat UU No. 39/2004 (terlepas dari kritik mendasar atas kelemahan UU tersebut), idealnya, maka lebih dulu dirintis adalah peraturan pelaksanaan dari UU ini. Namun Sejak UU ini resmi diundangkan dalam Lembaran Negara pada akhir Oktober 2004 hingga saat ini, belum ada satupun Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden dan Peraturan Presiden dibuat sebagai instrument pelaksana UU ini. Yang baru dibuat hanyalah Peraturan Menteri yang didalam hirarki perundang-undangan bukan merupakan produk hukum yang mengikat. UU yang mandatnya mengikat seluruh wilayah hukum Indonesia, hanya diimplementasikan dalam bentuk Keputusan Menteri yang hanya mengikat di Departemen teknis.

Instrument pokok yang seharusnya disusun adalah pengikatan secara hukum internasional dalam kebijakan penempatan buruh migran, baik dalam bentuk bilateral *agreement* dan penyepakatan *instrument multilateral*. Tanpa instrument ini, BNPPTKI hanya merupakan institusi tanpa pengaruh. Dilihat dari

⁴⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 217–218

polanya, pendirian BNPPTKI ini mengacu pada *migrant workers governance* yang diterapkan Philipina. Di negara tetangga ini memiliki institusi khusus yaitu POEA (*Philippines Overseas Employment Agency*) dan institusi ini dilengkapi instrument proteksi yang terlembagakan dalam aktivitas perwakilan di luar negeri (Atas Ketenagakerjaan dan *Crisis centre*) dan juga komitmen multilateral dengan meratifikasi *UN Convention on the Protection of The Rights of All migrant Workers and Members of their Families* dan aktif menjadi anggota *UN Committee of Protection on Migrant Workers*.

Keberadaan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang PPTKLN yang sudah berjalan sekedar memberi legitimasi hukum. Kecenderungan yang ada selama ini menyangkal keberadaan para pekerja yang bermigrasi tanpa dokumen resmi. Proses migrasi dari tenaga kerja dianggap sebagai permasalahan prosedural belaka dan bukan sebagai persoalan HAM. Untuk itu diperlukan hukum positif yang mempunyai kekuatan internasional, baik melalui perjanjian bilateral dan multilateral, dan mengikuti ratifikasi konvensi-konvensi yang dipelopori oleh *International Labor Organization (ILO)*⁴⁹.

⁴⁹ Astar Hadi , *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Migran Indonesia*, <http://bp3.blogger.com/>