

BURUH: dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia

Anto Kustanto

Fakultas Hukum, Universitas Wahid Hasyim

ABSTRACT

Labor, we must begin by describing variations in the employer - and management relations of workers. The question that arises is in other structures whether there is a relationship between these three aspects economically. During the first half of the 19th century, more specific trade unions emerged, namely trade unions which began to be interested in wages and in working conditions in which they regarded themselves as opponents of the employing class. Labor-employer and management relations synergize with the larger political structure of society in various ways. Entering 2019, Indonesia faces challenges that are not easy in various development sectors. In the labor sector, for example, the problem is how to provide legal protection for migrant workers. As quoted from the Migrant Care record, at least 278 Indonesian migrant workers face the death penalty and 59 of them have permanent sentences other than those in the legal process. The Indonesian government has intended to provide a legal umbrella against migrant workers, then through Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers (PPMI) which is a change from Law No. 39 of 2004, where the Indonesian Migrant Workers Act is the first regulation related to migration which gives space for civil society to participate.

RIWAYAT ARTIKEL

Article History

Diterima 27 Agustus 2019

Dipublikasi 30 Oktober 2019

KATA KUNCI

Keywords

Perlindungan Pekerja, Buruh Migran, Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Buruh, harus kita mulai dengan menggambarkan variasi dalam hubungan buruh majikan – dan manajemen. Pertanyaan yang mengemuka adalah dalam struktur-struktur lain apakah terdapat hubungan ketiga aspek itu secara ekonomis. Sebenarnya, secara umum organisasi buruh yang hidup dalam revolusi industri (kira-kira pertengahan abad 18) adalah “masyarakat persahabatan” (*friendly society*). Komunitas pekerja ini tertarik untuk mempengaruhi para pengguna jasa buruh dengan memperhatikan mutu yang harus dihasilkan. Tetapi, mereka juga melaksanakan sejumlah fungsi lain semisal mereka menjadikan tempat menabung para pekerja yang memperhatikan asuransi untuk kematian, asuransi untuk

penyakit dan sebagainya. Dari pandangan itu, tampak terpisahnya buruh dari modal dan produk selama revolusi industri, sehingga sifat buruh pun menjadi berubah. Selama belahan pertama abad 19 muncul serikat buruh yang lebih khusus yaitu serikat buruh yang mulai tertarik pada upah serta pada kondisi kerja di mana menganggap diri mereka sebagai lawan dari kelas majikan (*employing class*). Serikat buruh ini pada era itu di abad ke 19 mendominasi Inggris dan Amerika Serikat.

Hubungan buruh – majikan dan manajemen mensinergi dengan struktur politik masyarakat yang lebih besar dalam berbagai cara. Semisal, kasus yang pada saat itu yang sangat ekstrim dijumpai di negara-negara totaliter – seperti Jerman atau Uni Soviet pada saat itu yang berlangsung beberapa periode yakni tentang perundingan kolektif yang bebas disingkirkan dan prosedur keluhan dilaksanakan dibawah suatu rubrik politik sentral. Akhirnya, organisasi buruh seringkali berfungsi/bergabung dengan gerakan-gerakan kolektif seperti anarkisme, sindikalisme pada pemerintahan sendiri (*home rule*). Seperti disebutkan pada kalimat tentang adanya politik sentral sesungguhnya membatasi ruang konflik antara penguasa politik dengan saluran-saluran informal untuk menangani keluhan-keluhan.

Pada abad ke 20 semakin terlihat di mana serikat buruh menjadi kuat sehingga mampu merasionalisir tingkah laku pemogokan, mengurangi kekerasan, mendisiplinkan buruh, dan melindungi serikat buruh terhadap konflik umum (*public opinion*). Akan tetapi, sangatlah keliru jika menganggap serikat buruh (evolusi *unionism*) itu telah selesai, karena persoalan perburuhan dapat meramalkan stabilitas ekonomi di masa depan. Seperti, Weintraub dan Rees¹ (yang hidup selama tahun 1949 – 1961) menemukan deret waktu tentang tingkat kegiatan ekonomi yang bangkit kembali sebagai suatu korelasi utama dari kegiatan buruh sehingga dapat memantapkan hubungan positif antara volume dan kompleksitas kegiatan ekonomi dengan kompleksitas kegiatan politik. Sebagai indikator perkembangan politik yang sehat jika dilihat dari tingkat diferensiasi politik dan level integritas pada masyarakat menjadi hubungan yang positif pada setiap hitungannya. Itulah, yang menurut Durkheim ketika mengemukakan bahwa peningkatan diferensiasi buruh dalam masyarakat itu membutuhkan pengadaan fungsi pengatur yang semakin sentralisasi dalam suatu negara.² Memang, persoalan perburuhan itu sudah terjadi pada abad 18, maka memasuki era milenial khususnya di Indonesia kepercayaan publik menjadi modal penting bagi legitimasi proses perlindungan ataupun penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Terkait hal tersebut, problem yang menyangkut pada dimensi hubungan industrial dibutuhkan partisipasi publik/masyarakat.

Memasuki tahun 2019, Indonesia menghadapi tantangan yang tidak mudah di berbagai sektor pembangunan. Di bidang ketenagakerjaan misalnya, persoalan yang ada adalah bagaimana memberikan perlindungan hukum bagi pekerja migran, karena tenaga migran merupakan salah satu pemasok devisa terbesar bagi negara. Sehingga, Indonesia dapat mencapai tingkat pertumbuhan ekonomi lebih tinggi dari kisaran 5% untuk mencegah negara masuk ke dalam perangkap pendapatan menengah (*middle incometrap*) serta mendapatkan sumber pembiayaan alternatif

¹ Weintraub & Rees, dalam J. Smelser “*The Sociology of Economic Life*”, Engelwood Cliff: Prentice Hall Inc, 1976, hal. 90

² *Ibid*, hal. 104

untuk pendanaan pembangunan. Disisi lain, akhir-akhir ini masih sering terdengar banyak kritik yang dialamatkan pada pemerintah atas kurang mampunya kebijakan atau langkah-langkah dalam mengatasi permasalahan yang hidup ditengah masyarakat tentang perlindungan terhadap para buruh migran. Sepertinya, tentang seseorang dianggap sebagai buruh itu adalah karena desakan ekonomi sampai kekerasan dalam keluarga yang sering dijadikan alasan untuk pergi mencari kehidupan baru dengan harapan mampu merubah nasib. Sebagian mereka juga tergiur oleh cerita-cerita tentang keberhasilan bekerja di luar negeri yang layak dan berkecukupan. Namun, sayang tidak semua mempunyai bekal (pendidikan) yang memadai untuk menunjang mimpinya merubah kehidupan. Untuk itu, pada kondisi kritis tentang nasib para buruh migran saat ini betul-betul diperlukan uluran tangan pemerintah agar para buruh migran merasa terproteksi keberadaannya. Sebagaimana dikutip dari catatan Migrant Care, setidaknya 278 buruh migran Indonesia terancam hukuman mati dan 59 diantaranya sudah vonis tetap selain yang 219 dalam proses hukum. Sesungguhnya, nasib buruh migran tidak hanya setiap tahun di tanggal 1 Mei diperingati sebagai hari Buruh Internasional atau sering disebut May Day sebab setiap perayaan May Day selalu ada sejumlah tuntutan para buruh, seperti mereka yang tergabung dalam Konfederasi Rakyat Pekerja Indonesia (KRPI) maupun Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), tuntutan itu selalu beragam namun sesungguhnya punya satu tujuan yang sama, yakni mensejahterakan kaum butuh di negeri ini lewat penyampaian aspirasi secara damai.

Seharusnya dengan persoalan-persoalan buruh bisa dijadikan momentum sebagai stimulus untuk bisa saling berkontribusi membantu proses memperbaiki persoalan krusial yang tengah membelit Indonesia dibidang ekonomi, semisal melemahnya rupiah terhadap dollar Amerika. Memang, jika kita menengok pada sejarah peringatan hari buruh di Indonesia tidak lahir begitu saja. Hari Buruh lahir melalui perjuangan keras para buruh di negeri paman Sam Amerika Serikat akibat ketertindasan. Hari Buruh diperingati disekitar tahun 1920- setelah meredup di era orde baru di Indonesia peringatan hari Buruh Internasional mulai menggeliat kembali semarak selepas Reformasi 1998. Puncaknya pada tanggal 29 Juli 2013 yakni ketika presiden ke 6 RI Susilo Bambang Yudhoyono resmi menandatangani peraturan Presiden yg menetapkan 1 Mei sebagai hari libur nasional. Setiap tahun pada saat diperingatinya Hari Buruh Nasional tuntutan itu hanya berkutat pada perbaikan kesejahteraan dari sisi upah sebagai bagian intinya. Hanya ada satu dua tuntutan yang berubah sabagai contoh yakni pencabutan Perpres No.20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing. Namun, sekarang ada desakan yang mendorong Indonesia menjadi negara Industri berbasis Resert Nasional maka perlu diwujudkan Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pensiun, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian bagi seluruh rakyat Indonesia. Terlepas dari berbagai tuntutan yang muncul pada setiap peringatan May Day, tidak dapat dipungkiri pula bahwa tantangan-tantangan yang menyelimuti kerja-kerja para buruh belakangan ini semakin tidak mudah.

Tantangan buruh semakin berat akhir-akhir ini dikarenakan adanya Revolusi Industri menuju 4.0 yang mulai melanda berbagai negara. Salah satu indikator revolusi tersebut adalah industri yang menghubungkan mesin melalui sistem internet. Padahal, tanpa ada Revolusi Industri 4.0 saja peran buruh semakin

dikurangi – apalagi jika revolusi ini mewabah di industri dalam negeri. Pemerintah memang sudah berupaya mengantisipasi kehadiran Revolusi Industri 4.0 dengan membuat peta jalan dengan dihimbaunya para buruh untuk meningkatkan produktifitas dan daya saingnya. Namun, semua itu tidaklah mudah mengingat peningkatan kapasitas harus membutuhkan modal besar. Pengembangan riset melalui kerjasama dengan lembaga pendidikan maupun lembaga riset menjadi sangat diperlukan untuk mencegah terjadinya gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berkaitan dengan persoalan penciptaan lapangan kerja, yang selalu menjadi sorotan maka sudah seharusnya pemerintah memberikan payung hukum yang kokoh serta melakukan kerjasama dengan pihak-pihak swasta yang bergerak dibidang penyaluran tenaga kerja sebagai buruh migran untuk ditempatkan di dalam maupun luar negeri, semacam PJTKI resmi artinya memiliki Badan Hukum. Sebab, seperti kita ketahui bersama tenaga kerja Indonesia atau biasa disebut buruh mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. Hal ini disebabkan karena yang berkuasa adalah pihak penguasa dimana penguasa atau pengusaha yang memberikan pekerjaan dan upah. Sebetulnya hal tersebut bukan merupakan contoh yang baik karena tidak terdapat keserasian antara buruh dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945, karena buruh merupakan tulang punggung dalam meningkatkan produktifitas usaha. Oleh karenanya, kegiatan yang dilakukan oleh buruh dan pengusaha/majikan mengandung aspek hubungan sosial – hubungan antar organisasi serta hubungan hukum yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban sebagaimana Alfredo P Damanik perlunya hukum ketenagakerjaan (Perburuan) karena menghimpun peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Berbagai ilustrasi yang penulis paparkan diatas, maka kiranya dapat diambil sebuah rumusan masalah, yakni : “Buruh: dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia.

Pembahasan

Undang-undang Nomor.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI)

Konstitusi menyatakan bahwa pembangunan ekonomi Indonesia harus dilaksanakan dengan mengikutsertakan peran masyarakat, yang secara konkrit tertuang di dalam salah satu pasal Undang-Undang Dasar 1945 : *Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi keadilan , berkelanjutan, berwawasan lingkungan ,kemandirian serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.* Oleh karenanya salah satu peran masyarakat yang dapat mendorong laju pertumbuhan ekonomi melalui perolehan devisa negara yakni buruh – maka buruh menjadi bagian esensial dari pembangunan yang berhak memperoleh perlindungan.³

Seperti telah dipaparkan pada bab terdahulu bahwa pemerintah Indonesia telah berniat untuk memberikan payung hukum terhadap Pekerja Migran, maka

³ H. Abdul Manan, Prof. “ Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi”, PT.Fajar Interpretama Mandiri, Jakarta, 2014.hal.5

melalui Undang-Undang Nomor.18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) yang merupakan perubahan dari Undang-Undang No.39 tahun 2004, dimana UU Pekerja Migran Indonesia merupakan regulasi pertama terkait migrasi yang memberi ruang bagi masyarakat sipil untuk berpartisipasi. Sebagaimana Siti Badriah dalam Sosialisasi UU No.18 tahun 2017 melalui Migrat Care yang menyatakan : yang dimaksud dengan partisipasi masyarakat dalam UU PPMI tersebut meliputi pengawasan dan masukan dalam pengambilan kebijakan migrasi, termasuk pemberhentian penempatan pekerja migran Indonesia.⁴ Masyarakat juga memiliki peran dalam perlindungan pekerja migran seperti mendorong perubahan kebijakan yang lebih baik dan ratifikasi buruh migran. Selain itu, masyarakat juga bisa mendorong penegakkan hukum terkait dengan kasus buruh migran dan melakukan pengorganisasian dengan membentuk komunitas-komunitas peduli pekerja migran Indonesia, karena peran masyarakat sangat penting dalam implementasi UU PPMI.

Pada pasal 32 ayat 2 menyebutkan dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan pekerja migran Indonesia sebagaimana termaksud dalam ayat 1, dimana pemerintah pusat memperhatikan saran dan pertimbangan perwakilan Republik Indonesia, kementerian serta lembaga ,perusahaan penempatan pekerja migran. Adanya mandat yang diberikan kepada masyarakat sipil dalam Undang-Undang tersebut juga menyebutkan bahwa pemerintah daerah dalam melaksanakan pengawasan sebagaimana pada ayat 1 dapat mengikut sertakan pasal 62 ayat 2 yang menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak bertanggung jawab terhadap perlindungan pekerjanya yang ditempatkan ke luar negeri dapat dikenai sanksi administratif. Jika melihat beberapa butir pasal di dalam UU PPMI tersebut di atas, sesungguhnya Undang –Undang No.18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah mengalami banyak kemajuan dalam beberapa aspek. Diantaranya adalah aspek perlindungan yang telah mengadopsi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan anggota keluarganya, selain itu yang juga telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2012. Namun, masih terdapat beberapa catatan kritis yang perlu menjadi perhatian kita dalam UU No. 18 Tahun 2017 ini, yakni dalam tataran implementasi hingga aturan pelaksanaannya kedepan. Apabila ditotal terdapat 27 peraturan pelaksanaan (aturan turunan) UU No. 18/2017 yang harus diterbitkan pemerintah pusat, yaitu 11 peraturan pemerintah, 1 peraturan presiden, 12 peraturan menteri ketenagakerjaan, dan 3 peraturan kepala badan nasional perlindungan pekerja migran Indonesia (BNP2MI).

Berdasarkan Pasal 90 dari UU itu, peraturan pelaksanaan tersebut harus diterbitkan paling lama dua tahun setelah UU itu diundangkan. Namun, sampai saat ini hampir setahun sejak diundangkan belum satupun aturan turunan yang selesai dirumuskan. Mekanisme tugas itu sebetulnya sebagai koordinator dalam merumuskan hal tersebut adalah Kementerian Ketenagakerjaan dan BNP2MI hanya bertugas merumuskan peraturan presidennya saja sebagai aturan turunan dari UU No. 18 Tahun 2017, karena salah satu hal penting yang diatur dalam UU tersebut adalah mempertegas pengaturan fungsi dan wewenang Kementerian

⁴ Siti Badriah, Koordinator Devisi Kebijakan Migran Care, dalam Sosialisasi Undang- Undang No.18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Jember, 2018

6

BURUH : dalam Perspektif Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia, Anto Kustanto

Ketenagakerjaan dan BNP2MI sehingga kedua institusi tersebut sebaiknya harus bersinergi.

Penutup

Melihat peringatan hari buruh nasional yang jatuh di tanggal 1 Mei setiap tahunnya begitu tampak heroik para buruh dalam memperjuangkan hak-haknya, maka disahkannya oleh lembaga legislatif, Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 diharapkan dapat memberikan ruang kepada pekerja migran untuk memperoleh keamanan dan kenyamanan didalam bekerja seperti yang tertuang dalam pasal 14 ayat 2 huruf g dan pasal 6 ayat 1 UU PPMI. Karena, dalam UU PPMI tersebut juga melibatkan masyarakat melakukan pengawasan terhadap pekerja migran dan para pengusaha serta negara yang dituju. Walaupun pemerintah telah berusaha melakukan perlindungan terhadap para pekerja migran melalui Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, namun tanpa gejala akan dirumuskannya aturan-aturan turunannya maka menyulitkan UU PPMI untuk diimplementasikan.

Referensi

Buku

Alfredo P. Damanik. 2009. Peranan, Tugas dan Tanggung Jawab PJTKI dalam Perekrutan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. USU Repository.

H. Abdul Manan, Prof. 2014. Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi. PT. Fajar Interpratama, Jakarta.

J. Smelser. 1976. “*The Sociology of Economic Life*”, Engelwood Cliff: Prentice Hall Inc.

Website

<https://nasional.kompas.com/read/2017/10/25/17423191/dua-pasal-dinilai-jadi-titik-lemah-uu-perlindungan-pekerja-migran-indonesia>

<https://nasional.kompas.com/read/2017/10/25/17281951/migrant-care-apresiasi-uu-perlindungan-pekerja-migran-indonesia>

Undang-undang

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia