

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap tenaga kerja setelah kemerdekaan mulai pada masa pemerintahan Soeharto, dimana diterbitkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 yang menetapkan tugas pemerintah untuk mengatur penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif. Dan pada masa reformasi diratifikasinya Convention Nomor 182 oleh pemerintah Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 yang menginstruksikan penghapusan dan mengurangi bentuk-bentuk terburuk pekerja anak. Dan terbentuknya Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui Undang-Undang nomor 21 Tahun 2000. Karena semakin tingginya kasus ketenagakerjaan maka dilakukan revisi atas Undang-Undang sebelumnya dan disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sedangkan untuk pekerja migran berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri adalah dengan langkah meratifikasi Konvensi International Labour Organization-ILO yang memuat tentang hak-hak dan prinsip-prinsip mendasar seperti penghapusan kerja paksa, diskriminasi dalam pekerjaan, larangan atas tindakan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, pengupahan, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi. Salah satu Konvensi Nomor 87 yang diratifikasi tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi seperti melalui kelembagaan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri antara lain PJTKI, Instansi pemerintah atau BUMN, dan badan swasta untuk kepentingannya sendiri; dalam pelayanan penempatan TKI diluar negeri mencakup kegiatan penempatan, selama penempatan, dan purna penempatan dengan perjanjian.

- b. Perjanjian kerja yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja Indonesia harus mencantumkan unsur-unsur dalam suatu perjanjian, yakni unsur *essensialia*, unsur *naturalia*, dan unsur *accidentalia*. Perjanjian kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dinyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat materil dan syarat formil. Syarat materil (Pasal 52 dan Pasal 55) dan syarat formil (Pasal 54 dan Pasal 57). Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, pun memuat pasal-pasal perjanjian kerja, yakni Pasal 51, Pasal 55, Pasal 56 dan Pasal 59. Perjanjian kerja harus memperhatikan hak-hak para pekerja migran, dengan tetap mengedepankan asas keseimbangan dan itikad baik dalam perjanjian kerja. Pentingnya asas keseimbangan dan itikad baik dalam melakukan suatu perjanjian kerja adalah untuk menghindari adanya paksaan (*dwang*), penipuan (*bedrog*), dan penyalahgunaan keadaan (*misbruik van de omstandigheden*) terjadi dalam penempatan TKI ke luar negeri. Hal ini antara lain disebabkan oleh adanya kelemahan kondisi ekonomis, sosial, pendidikan ataupun psikologis pada pihak calon TKI dalam perjanjian penempatan kerja mengakibatkan pihak pengguna jasa dalam hal ini melalui PJTKI lebih dominan dalam menentukan syarat-syarat perjanjian penempatan kerja. Perjanjian semacam ini dikenal dengan istilah *Adhesie Contracten*. Kondisi perjanjian semacam ini dimungkinkan mengingat KUH Perdata tidak menganut asas *Justita Pretitum*, sehingga tidak ada persyaratan dalam KUH Perdata yang mengharuskan terciptanya keseimbangan antara prestasi kedua belah pihak. Akibatnya, banyak TKI yang diharuskan untuk melaksanakan pekerjaan yang identik dengan istilah '4D' yaitu : *dirty* (kotor), *dangerous* (bahaya), *demand* (permintaan), dan *death* (mati) yang biasanya terjadi dalam lingkungan kerja yang tertutup (domestik) seperti pembantu rumah tangga dan buruh pabrik.
- c. Terjadinya begitu banyak kasus yang dialami tenaga kerja Indonesia di luar negeri, menuntut pemerintah untuk lebih memperhatikan nasib TKI dan

kualitas peranan pemerintah dalam melindungi pahlawan devisi tersebut. Kasus-kasus yang dialami TKI di Arab Saudi diakibatkan oleh faktor pelanggaran hukum dalam penempatan TKI ke luar negeri yang disebabkan antara lain struktur pasar buruh yang ada di Indonesia, faktor ekonomi mengakibatkan TKI tidak memiliki *bargaining position* dengan pengguna jasa, TKI hanya dihadapkan pada dua pilihan oleh PJTKI, pertama menandatangani perjanjian penempatan kerja yang berarti menyetujui isi perjanjian walaupun antara prestasi dan kontraprestasi tidak seimbang, kedua tidak menandatangani perjanjian penempatan kerja berarti akan kehilangan biaya-biaya yang telah dikeluarkan, faktor keahlian (*skill*) yang dimiliki TKI mengakibatkan TKI hanya pantas dipekerjakan sebagai pekerja domestik yang identik dengan lingkungan kerja yang tertutup (misalnya sebagai pembantu rumah tangga, buruh bangunan, buruh pabrik). Faktor lain yang turut penyebab pelanggaran adalah tidak adanya perjanjian atau kurang menjadi perhatian dari negara penerima TKI walaupun telah terjadi perjanjian bilateral antara negara pengirim (dalam hal ini Indonesia) dengan negara penerima (seperti Arab Saudi atau Malaysia). Singkatnya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran TKI di luar negeri adalah faktor pendidikan TKI, faktor perilaku pengguna jasa tenaga kerja, dan faktor regulasi atau peraturan pemerintah yang kurang berpihak kepada TKI di luar negeri.

Untuk itu, langkah-langkah yang diambil pemerintah adalah memberikan bantuan hukum melalui kerjasama BNP2TKI dengan AAI. Disamping itu juga berupa peningkatan kapasitas SDM, pengawasan atau pembinaan BLK-LN, peningkatan pelaksanaan PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan), pengetatan pengawasan, dan pemulihan, rehabilitasi dan pemberdayaan.

## V.2 Saran

Sebelum mengakhiri penulisan ini ada beberapa saran yang ingin dikemukakan untuk memperbaiki mekanisme penempatan TKI ke luar negeri

sehingga dapat memberikan jaminan perlindungan hukum kepada TKI yang ada di luar negeri yang antara lain sebagai berikut :

- a. Pada saat pembuatan perjanjian penempatan kerja antara TKI dengan Pengguna Jasa – dalam hal ini melalui PJTKI – hendaknya peran Asosiasi Advokat Indonesia (AAI) dijadikan sebagai syarat mutlak dalam pembuatan dan pengesahan perjanjian kerja antara TKI dengan pihak penerima atau yang diwakilkan. Dan bila pihak pengguna jasa diwakili lembaga tertentu dalam perjanjian, hendaknya isi perjanjian harus ada tanda bukti persetujuan sebagai perjanjian ditandatangani.
- b. Perlu ditinjau kembali perjanjian bilateral yang telah dilakukan antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah negara yang dituju sebelum TKI diberangkatkan ke luar negeri yang isinya bahwa negara penerima memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap TKI. Dan dalam perjanjian bilateral hendaknya dicantumkan juga klausula yang menyatakan bahwa bila terjadi pelanggaran yang dilakukan TKI di luar negeri, negara pengirim diberitahukan dan berhak mengirim bantuan hukum bagi TKI.
- c. Mengingat TKI yang bekerja di luar negeri adalah “pahlawan devisa” bangsa maka Negara menjamin perlindungan atas tindakan atau pelanggaran terhadap TKI oleh pengguna TKI.