

**PROTEKSI PEKERJA MIGRAN DALAM SENGKETA PERBURUHAN
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 6 TAHUN 2012 TENTANG
PENGESEHAN INTERNATIONAL CONVENTION ON THE
PROTECTION OF THE RIGHTS OF ALL MIGRANT WORKERS AND
MEMBERS OF THEIR FAMILIES TAHUN 1990
*MIGRANT WORKER PROTECTION IN LABOR DISPUTES REVIEWED
FROM LAW NUMBER 6 OF 2012 CONCERNING RATIFICATION OF
INTERNATIONAL CONVENTION ON THE PROTECTION OF THE
RIGHTS OF ALL MIGRANT WORKERS AND MEMBERS OF THEIR
FAMILIES YEAR 1990***

Moh. Yuflih Huda Maheswara dan Andrea Monica Sari

Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Korespondensi Penulis : mohamad.yuflih@ui.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Maheswara, Moh. Yuflih Huda dan Andrea Monica Sari. *Proteksi Pekerja Migran dalam Sengketa Perburuhan Ditinjau dari Undang-Undang No 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families Tahun 1990*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.3. No.5 (Mei 2022).

ABSTRAK

Konvensi Internasional atas Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) memberi perlindungan bagi hak-hak buruh yang perlu diselaraskan dengan perkembangan saat ini. Konvensi ini menjamin kehormatan serta persamaan kedudukan dan derajat bagi buruh migran di era globalisasi. Dengan berbagai urgensi yang ada saat ini, Konvensi Migran 1990 yang telah diratifikasi menjadi Undang-undang No 6 Tahun 2012 perlu kiranya dianalisis melalui studi hukum normatif sehingga menghasilkan saran optimalisasi beberapa kekosongan dalam Konvensi Migran 1990 tersebut.

Kata Kunci: Buruh Migran, Hak dan Kewajiban, Konvensi Migran

ABSTRACT

The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families provides protection for workers' rights that need to be harmonized with current developments. This convention guarantees respect and equality of position and status for migrant workers in the era of globalization. With the current urgency, the 1990 Migrant Convention which has been ratified into Law No. 6 of 2012 needs to be analyzed through normative legal studies so as to produce suggestions for optimizing some of the gaps in the 1990 Migrant Convention.

Keywords: Migrant Workers, Rights and Obligations, Migrant Convention

A. PENDAHULUAN

Kemudahan bermigrasi menjadi tanda dari kemajuan era globalisasi. Akses yang tanpa batas didukung dengan fasilitas sarana dan prasarana menjadikan seseorang dengan mudah berpindah dari satu tempat ke tempat yang lain. Kemudahan ini berimplikasi pada aktivitas manusia nan kompleks tak terkecuali terhadap pekerjaan. Batasan jarak dan sekelumit birokrasi terpangkaskan atas kebaikan dari kebijakan tiap-tiap negara dalam hal kemudahan warga negara baik yang akan masuk ke wilayah suatu negara maupun untuk keluar dari otoritas negara untuk bekerja. Sejatinya, sebagaimana Senjun H. Manulang dalam Hari Supriyanto menyatakan bahwa hukum terkhusus hukum perburuhan diciptakan dalam rangka mencapai keadilan sosial pada bidang ketenagakerjaan, perlindungan atas pekerja dari kekuasaan tidak terbatas majikan seperti pembuatan perjanjian dengan sifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang kepada tenaga kerja.¹ Untuk melindungi buruh migran dan sokongan dari pelbagai pihak, Pemerintah Indonesia melalui Undang-undang No 6 Tahun 2012 telah meratifikasi International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families yang disahkan pada tahun 1990. Konvensi yang secara resmi berlaku di Indonesia pada 2012 ini berisikan hak-hak pekerja migran yang telah didiskusikan dalam forum PBB sejak 1972 dan secara resmi berlaku pada 1 Juli 2003 dengan diratifikasi 20 negara.²

Penyelewengan hak bagi migran yang tak kian surut memosisikan buruh migran pada posisi yang rentan. Kerentanan ini semakin terasa sebab keterbatasan literasi hukum buruh migran maupun absennya lembaga pengawal dan penegak keadilan bagi buruh. Alhasil, sudah familiar terdengar kasus pelanggaran hukum dengan korban buruh migran baik Tenaga Kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Asing. Salah satu ketidakadilan yang marak dirasakan buruh migran adalah mengenai pemberian upah yang dirasa masih minim dalam pelaksanaannya.³

¹ Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Penerbit Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2004. p.19.

² Anannya Bhattacharjee dan Ashim Roy, *Asia Floor Wage and Global Industrial Collective Bargaining*, International Journal of Labour Research Geneva, Vol.4, Issue 1 (2012).

³ Maulinda Silalahi, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Pekerja/Buruh Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Serta Implikasinya terhadap Upaya Mewujudkan Keadilan Antara Pekerja/Buruh*, Tesis, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2006. p.155.

Lebih lanjut, permasalahan upah juga bersinggungan dengan: (a) posisi rendah upah untuk pekerja bawah baik pekerja asli dalam negeri maupun pekerja migran asing; (b) kesenjangan upah terendah maupun upah tertinggi; (c) diversitas variasi komponen upah; (d) ketidakjelasan hubungan baik upah maupun dengan produktivitas yang ada.⁴ Selain masalah pengupahan, masalah lain seperti jam operasional kerja, tunjangan hak bagi buruh dan sebagainya masih membutuhkan pengawasan yang optimal.

Butanya keadilan ini tidak bisa dibiarkan begitu saja. Urgensi akan semakin maraknya praktik penyelewengan, terlebih terdapat celah akan hak bagi buruh migran yang berdampak buruk terhadap beberapa lini kehidupan sosial, seperti salah satunya wajah dunia pekerja Indonesia di mata internasional. Tentu sebagai negara hukum, absensi hukum adalah hal memalukan yang patut untuk dihindari. Padahal sejatinya, hukum perburuhan sudah secara resmi berlaku di Indonesia sejak 1 Januari 1860 melalui penetapan *Regeringsreglement* (RR) yang menghapuskan perbudakan dan mengatur pekerja sudah mengalami beberapa perbaikan.⁵ Dalam perkembangannya, hukum perburuhan di Indonesia juga mengamini beberapa asas seperti asas keadilan, asas keseimbangan dan asas perlindungan.⁶ Sebagai wujud pengimplementasian asas tersebut, melalui suatu inisiatif ratifikasi yang digagas oleh Komisi IX DPR RI periode 2009 s.d. 2014 bahwa pemerintah sudah saatnya meratifikasi Konvensi Migran 1990 inilah, akhirnya Undang-undang No 6 Tahun 2012 terbentuk. Dari keberlakuan Undang-undang No 6 Tahun 2012 ini penulis akan menganalisis tinjauan yuridis terhadap pekerja migran asing dengan rincian rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hak dan kewajiban para pekerja migran beserta anggota keluarganya berdasarkan Undang-undang No 6 Tahun 2012 dan regulasi lain yang berlaku di Indonesia?
2. Bagaimana proses penyelesaian sengketa bagi para pekerja migran beserta anggota keluarganya yang berada di Indonesia?

⁴ ILO, *Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam Kebijakan Upah Minimum Indonesia*, diakses dari https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_210427.pdf, diakses pada 23 April 2022.

⁵ Laurensius Arliman S., *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Selat, Vol.5, No.1 (2017), p.76.

⁶ Duane R. Monette, Thomas J. Sullivan dan Cornell R. Dejong, *Journal Applied Social Research*, Penerbit Holt, Reinhart and Winston Inc., Chicago, San Fransisco, 1989, p.31.

B. PEMBAHASAN

Tenaga kerja dan buruh menjadi bagian yang tak terpisahkan dari konsep bisnis dan perekonomian nasional.⁷ Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mendefinisikan tenaga kerja sebagai *setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*.⁸ Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh berdasarkan Pasal 1 ayat (3) adalah *setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*.⁹ Secara lebih rinci, suatu regulasi yang mengatur mengenai perburuhan (hukum perburuhan) memiliki ruang lingkup laku wilayah (*ruimtegebied*) tersendiri, yang dapat dibedakan menjadi:

1) Lingkup regional

pada ruang lingkup waktu regional, meliputi keberlakuan wilayah hukum perburuhan berupa:¹⁰

a) Non-sektoral regional

Keberlakuan ketentuan dari lingkup ini dibatasi atas keberlakuan hukum pada suatu wilayah tertentu. Contohnya adalah berlakunya Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Sulawesi Utara, Upah Minimum Kota Bandar Lampung, dan lain sebagainya.

b) Sektoral regional

Keberlakuan ketentuan dari lingkup ini dibatasi baik dari segi wilayah maupun dari sektoral. Contohnya adalah Upah Minimum dalam sektor usaha makanan dan minuman di Provinsi Sulawesi Utara, Upah Minimum Sektor Pertambangan di Kabupaten Penajam Paser, dan lain sebagainya.

⁷ Lalu Hadi Adha, *Pekerja Pelaksana Rumah Tangga Dalam Perspektif International Labour Organisation (I L O)*, Majalah Ilmiah Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum Universitas Jember, No.3 (2010).

⁸ Indonesia (1), *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.3 Tahun 2013, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279, Ps.1 angka 1.

⁹ Indonesia (1), *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.3 Tahun 2013, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279, Ps.1 angka 3.

¹⁰ Aloysius Uwiyono dkk., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Penerbit Djokosoetono Research Center, Depok, 2014, p.6-7.

2) Lingkup Nasional

Pada ruang lingkup wilayah nasional, meliputi dua wilayah berlakunya hukum perburuhan, dalam hal ini:

a) Non-sektoral nasional

Dalam lingkup non-sektoral nasional, keberlakuan hukum perburuhan dibatasi dengan wilayah negara. Misalnya adalah Undang-undang Ketenagakerjaan, dan lain sebagainya.

b) Sektor nasional

Dalam lingkup sektoral nasional, keberlakuan hukum perburuhan dibatasi oleh sektor tertentu yang berlaku di seluruh wilayah suatu negara. Misalnya adalah ketentuan yang mengatur perburuhan dalam sektor pertanian, dan lain sebagainya.

3) Lingkup Internasional

Dalam lingkup internasional, keberlakuan hukum perburuhan melewati batasan wilayah suatu negara baik secara bilateral maupun multilateral. Secara bilateral, keberlakuan hukum perburuhan melewati batas dua negara, sebagaimana misalnya adalah perjanjian antar dua negara mengenai penggunaan tenaga kerja asing. Di sisi lain, multilateral sendiri merupakan keberlakuan hukum melewati batas tiga negara atau lebih, sebagaimana konvensi Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) yang diratifikasi oleh berbagai negara layaknya International Convention on the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of their Families, ILO Conventions No 29 about Concerning Forced or Compulsory Labour, dan lain sebagainya.

Salah satu regulasi hukum perburuhan dalam lingkup internasional yang sangat bersinggungan dengan buruh migran sebagaimana menjadi topik bahasan dalam tulisan ini adalah International Convention on the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of Their Families dan kaitannya dengan hak dan kewajiban buruh serta buruh migran. Landasan urgensi perlindungan bagi buruh migran adalah adanya beberapa masalah utama dalam hal ini meliputi:

- 1) Pola hubungan kerja antara buruh dan pengusaha/pemberi kesempatan kerja. Permasalahan pola ini adalah ketidaksesuaian hubungan (sepihak) yang dibangun antara buruh migran dan pengusaha;

- 2) Hak berserikat. Kesempatan untuk berserikat tidak didapatkan oleh buruh migran sehingga mengakibatkan tidak adanya proteksi yang sebenarnya dapat diupayakan oleh sesama buruh migran;
- 3) Standar minimum upah. Ramai ditemukan dalam lapangan kerja bahwa buruh migran belum mendapatkan standar minimum upah yang telah ditetapkan otoritas setempat dimana berakibat pada ketidaklayakan hidup dan fasilitas penunjang hidup;
- 4) Konflik. Apabila terjadi konflik antara buruh migran dengan pengusaha, rata-rata buruh migran tidak memiliki kekuatan dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan secara hukum baik dengan jalan pengadilan maupun mediasi pihak ketiga.;
- 5) Sistem penempatan dan proteksi negara pengirim pekerja migran yang belum mengacu kepada konsesi internasional.

Menimbang berbagai permasalahan inilah penulis mencoba membangun konstruksi tulisan untuk menganalisis eksistensi Konvensi Migran 1990 yang telah diratifikasi dalam pemenuhan hak dan kewajiban buruh migran serta kesesuaian perlindungan buruh migran apabila terjadi sengketa.

1. Hak dan Kewajiban Buruh dan Buruh Migran di Indonesia

a. Buruh dan Buruh Migran

Indonesia menjadi salah satu negara dengan persoalan ketenagakerjaan yang beraneka ragam. Dalam perjalanan bernegara, Indonesia adalah negara pertama di Asia dan negara kelima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi pokok International Labour Organization atau ILO.¹¹ Bahkan pada tahun 1950 saja, Indonesia telah meratifikasi 18 konvensi dengan rincian delapan konvensi pokok, delapan konvensi umum dan dua konvensi lainnya.¹² Pada masa itu merupakan suatu kemajuan bagi dunia hukum perburuhan di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan beberapa undang-undang secara resmi telah diberlakukan, yang diantaranya adalah sebagai berikut:

¹¹ Indras Cahya Ningrum dan Ahwan Rudianto, *Peran ILO dalam Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan*, Jurnal SOSEKHUM, Vol.4, No.6 (Maret 2009).

¹² Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta, 2011, p.5.

Nama Undang-undang	Tahun disahkan
Undang-undang No 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja 1948 No. 12 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia	1951
Undang-undang No 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan 1948 No 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia	1951
Undang-undang No 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja	1947
Undang-undang No 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan	1954
Undang-undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	1957
Undang-undang No 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No 98 tentang Dasar-dasar dari Hak untuk Bernegosiasi dan Berunding Bersama	1956
Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta	1964

Tabel 2.1 Undang-Undang yang Disahkan pada Awal Masa Kemerdekaan
Sumber: Inventarisasi Penulis

Dewasa ini, perubahan juga dirasakan sejak pemerintah merampungkan reformasi hukum pada bidang ketenagakerjaan ketika Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan resmi diberlakukan. Setahun setelahnya, untuk mengatasi perselisihan antar buruh dan pengusaha dan perlindungan hukum bagi buruh migran, diterbitkanlah Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang No 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.¹³

Beberapa nomenklatur undang-undang tidak mendefinisikan migran secara spesifik. Namun, Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan definisinya terhadap pekerja migran Indonesia sebagai berikut: *“Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”*.¹⁴ Sementara itu, dalam undang-undang Ketenagakerjaan, tidak menggunakan nomenklatur migran melainkan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang diartikan sebagai berikut: *“Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”*.

¹³ Ujang Candra S., *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Wawasan Hukum, Vol.31, No.1 (2015), p.8.

¹⁴ Indonesia (2), *Undang-Undang tentang Perlindungan Migran Indonesia*, UU No.18 Tahun 2017, LN Tahun 2017 No.29, TLN No.4279, Ps.1 angka 04.

Menurut Departemen Sosial, buruh migran dapat diartikan sebagai “orang yang berpindah ke daerah lain, baik di dalam maupun ke luar negeri (legal maupun ilegal), untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu”.¹⁵ Di sisi lain, ILO memberikan definisi serupa terkait pekerja migran yang diartikan sebagai “seseorang yang bermigrasi, atau telah bermigrasi, dari sebuah negara ke negara lain, dengan gambaran untuk dipekerjakan oleh orang lain selain dirinya sendiri, termasuk siapapun yang diterima secara reguler sebagai seorang migran, untuk pekerjaan”.¹⁶ Dengan definisi itu, salah satu unsur menonjol dari buruh migran adalah status buruh migran yang terdaftar secara legal maupun ilegal. Persoalan status ini menjadi penting mengingat negara dalam hal ini pemerintah Indonesia telah menerbitkan serangkaian instrumen regulasi untuk melindungi buruh migran baik yang akan bekerja di Indonesia maupun bekerja di negara asing.

Apabila ditelusuri lebih jauh, Undang-undang Ketenagakerjaan sejatinya telah memberikan beberapa hak dan kewajiban bagi tenaga kerja secara keseluruhan. Beberapa diantaranya adalah hak untuk mendapatkan pelatihan kerja, terbebas dari diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan bekerja hingga kesempatan yang sama untuk memilih, pindah atau memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri.

b. Konsep Pengaturan Upah sebagai wujud Keadilan Hak bagi Buruh dan Buruh Migran

Sebagaimana secara asas, pengaturan adalah proses, perbuatan mengatur maupun cara.¹⁷ Dengan demikian, peraturan perundang-undangan baik tingkat pusat hingga tingkat daerah sudah sepatutnya memperhatikan keseimbangan kepentingan pekerja yang diimbangi dengan kepentingan pengusaha yang didasarkan atas golongan perusahaan, baik mikro, menengah hingga makro demi kepentingan keadilan antar para pihak. Menimbang teori keadilan John Rawls yang mengemukakan kendati ketimpangan terhadap sosial dan ekonomi sewajarnya diatur efektif yang akan memberikan benefit bagi seluruh orang,

¹⁵ Pusat Kajian Politik Fisip, *Persoalan Buruh Migran di Indonesia: Identifikasi Masalah-masalah Buruh Migran*, Fact Sheet, Universitas Indonesia, Jakarta, 2020, p.1

¹⁶ ILO, *Migration for Employment Convention* (Revised), 1949 [No. 97], artikel 11 (1)

¹⁷ Maria Farida Sebagaimana dikutip oleh Sukanto Satoto, *Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, Penerbit Hanggar Keraton, Yogyakarta, 2014, p.2.

dimana efektivitas tersebut merujuk kepada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja yang diatur pada ruang pembahasan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸ Selaras dengan pembahasan keadilan hak bagi buruh dan buruh migran, tentu merujuk pada ketentuan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang menyatakan pada hakikatnya:

“Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memiliki pekerjaan, berhak dalam syarat-syarat perburuhan yang adil serta menguntungkan dan berhak dalam perlindungan dari pengangguran”

Implementasi perlindungan hak buruh juga dapat ditengok dalam hal pemberian upah yang juga diatur sebagaimana bunyi Pasal 96 Undang-undang Ketenagakerjaan, dalam hal kadaluwarsa penuntutan upah selama 2 tahun lamanya. Dalam perkembangannya, pasal itu telah diuji materi melalui Putusan MK No. 100/PUU-X/2013, dimana pasal ini sudah tak mengikat. Atas berlakunya putusan ini merefleksikan keadilan diprioritaskan dibanding kepastian hukum.¹⁹

Secara konseptual, pemberian upah yang jika merujuk pada konvensi buruh migran 1990 yang hanya diatur dalam Pasal 25 saja ini harus memperhatikan beberapa asas yang didasarkan kepada teori dalam pengaturan upah berdasar prinsip keadilan, yakni²⁰: a) hak bagi upah sudah lahir pada saat hubungan kerja disepakati bersama dan berakhir ketika hubungan kerja diakhiri bersama; b) upah selayaknya terdiri dari pelbagai perincian yang jelas dan terarah; c) tidak diperkenankan adanya diskriminasi terhadap pemberian upah, melainkan berdasar atas tingkat pekerjaan dan prestasi; d) Pemberian upah tanpa mengesampingkan nilai manusiawi; e) perlindungan optimal pemerintah bagi buruh (termasuk buruh migran) yang lemah. Kendati Konvensi Migran 1990 kurang mengatur mengenai pengupahan, namun pemerintah telah menjawab celah hukum tersebut dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dimana di dalamnya meliputi upah minimum, struktur upah hingga upah lembur.²¹

¹⁸ John Rawls (Penerjemah: Uzair dan Heru Prasetyo), *A Theory of Justice, Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, p.70.

¹⁹ Putusan Mahkamah Agung RI No. 67 P/HUM/2015 dan No. 69 P/HUM/2015.

²⁰ Yewati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Jurnal Mimbar Hukum, Vol.29, No.1 (2017), p.86.

²¹ Tempo, *Regulasi Pengupahan di Indonesia, Apa Saja Pointnya?*, diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1551527/regulasi-pengupahan-di-indonesia-apa-saja-pointnya/full&view=ok>, diakses pada 23 April 2022.

Perwujudan pengawasan pemberian upah bagi buruh dan buruh migran turut serta memperhatikan ketentuan prestasi yang tertuang dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerdato sebagai *“perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”* ini mengandung tiga hal pokok, yaitu terdapat pekerjaan yang dilakukan buruh, upah sebagaimana diperuntukkan sebagai imbalan kinerja buruh dan posisi buruh di bawah perintah pemberi kerja.²² Untuk mewujudkan keadilan pemberian upah yang layak bagi buruh terkhusus buruh migran yang bekerja di Indonesia, pemerintah dapat menggiatkan sosialisasi atas perjanjian kerja yang mengatur keadilan pemberian upah serta melakukan *controlling* dan tindak lanjut terhadap pihak-pihak dwipartit perjanjian kerja yang melanggar ketentuan yang diatur dalam undang-undang dan peraturan di bawahnya yang masih berlaku demi pemenuhan hak yang adil atas upah.²³

c. Batasan Hak dan Kewajiban Buruh dan Buruh Migran

Apabila ditelusuri lebih jauh, Undang-undang Ketenagakerjaan sejatinya telah memberikan beberapa hak dan kewajiban bagi tenaga kerja secara keseluruhan. Beberapa diantaranya adalah hak untuk mendapatkan pelatihan kerja, terbebas dari diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan bekerja hingga kesempatan yang sama untuk memilih, pindah atau memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri. Pun dalam kaitannya dengan kewajiban, KUHPerdato telah mengatur hal-hal yang berkenaan dengan kewajiban seorang buruh. Adapun beberapa pasal yang mengatur mengenai kewajiban buruh adalah sebagaimana berikut²⁴:

1) Pasal 1603 KUHPerdato

“Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”.

²² R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995. p.63.

²³ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta, 1998. p.164.

²⁴ Indonesia (3), *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Stb. Tahun 1920 No. 03, Ps.1603-1603 angka (4).

2) Pasal 1603 ayat (1) KUHPerdara

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya”.

3) Pasal 1603 ayat (2) KUHPerdara

“Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan”.

4) Pasal 1603 ayat (4) KUHPerdara

“Buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik”.

Sementara bagi pengusaha atau pemberi lapangan pekerjaan, berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan pengusaha memiliki hak atas hasil dari pekerjaan karyawan, hak untuk memerintah tenaga kerja dengan tujuan pemenuhan target perusahaan dan hak atas pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada tenaga kerja jika tenaga kerja terbukti melanggar ketentuan yang telah disepakati bersama. Perlindungan tidak hanya diberikan kepada buruh secara umum. Beberapa literatur pun menuliskan beberapa hak dan kewajiban yang melekat pada buruh migran. Adapun beberapa hak buruh migran Indonesia dapat ditemui dalam Panduan Pekerja Migran Indonesia yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja, sebagaimana berikut:²⁵

- 1) Buruh migran memiliki hak untuk menerima gaji atas pekerjaan yang telah dilakukan;
- 2) Menerima perawatan kesehatan, termasuk jika sakit maupun dalam kondisi darurat;
- 3) Bebas dari diskriminasi ras, kebangsaan ataupun etnis asal, jenis kelamin, agama maupun status lainnya;
- 4) Kesamaan kedudukan di muka hukum dan dalam perlindungan hukum;

²⁵ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Panduan Pekerja Migran Indonesia*, Penerbit Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta, 2011, p.30-31.

- 5) Terbebas akan adanya kerja paksa;
- 6) Jam kerja yang relevan bersamaan dengan adanya waktu istirahat dan kesempatan libur;
- 7) Terjamin atas kebebasan dari eksploitasi, kekerasan seksual di tempat bekerja serta bebas akan adanya siksaan;
- 8) Bebas untuk berkumpul dan berserikat;
- 9) Berhak untuk meminta dipulangkan ke Indonesia apabila di PHK tanpa adanya pengurangan/penahanan gaji dan penahanan dokumen;
- 10) Berhak atas layanan asuransi dan jaminan perlindungan sosial dari pemerintah;
- 11) Standar kehidupan yang layak untuk kesehatan dan hidup.

Sementara itu, seorang buruh migran Indonesia berkewajiban untuk mengikuti beberapa persyaratan yang tertera di bawah ini²⁶:

- 1) Berkewajiban untuk mengikuti pelatihan keterampilan seperti halnya bahasa, budaya dan keterampilan kerja sesuai dengan penawaran kerja, untuk selanjutnya apabila telah selesai maka buruh migran Indonesia berhak untuk mendapatkan sertifikat keahlian;
- 2) Mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi profesi, untuk mendapatkan sertifikasi keterampilan. Setelah penyerahan, buruh migran Indonesia telah memenuhi salah satu persyaratan bekerja di luar negeri;
- 3) Mengikuti seluruh tes kesehatan dan tes psikologi sebagai langkah untuk memastikan buruh migran Indonesia tidak terdeteksi mengidap salah satu penyakit berbahaya atau (bagi perempuan) sedang hamil. Apabila lolos maka akan diberikan sertifikat sehat;
- 4) Buruh migran Indonesia berkewajiban untuk mengurus asuransi khusus TKI yang telah disiapkan oleh pemerintah;
- 5) Membayar biaya administrasi pemberangkatan dan biaya pembinaan tenaga kerja;
- 6) Serta berkewajiban untuk membuat Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yang dikeluarkan oleh BNP2TKI.

²⁶ Kementerian Tenaga Kerja, *Ibid.*, p.36.

d. Selayang pandang Konvensi Migran 1990

Sebagaimana tertera dalam Undang-undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, telah diakui kebebasan dari kondisi seperti perbudakan, penghambaan, dan perdagangan orang yang menjadi Hak Asasi Manusia. Undang-undang ini juga memastikan hak bagi setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak serta memiliki kendali untuk secara sukarela memilih pekerjaan yang diinginkan. Sayangnya, ILO telah berulang kali mengkritik Indonesia atas perhatian yang kurang memadai terhadap *human trafficking*, perlindungan yang lemah terhadap buruh migran di Indonesia serta buruh migran Indonesia dan pemenjaraan bagi mereka yang mengekspresikan pandangan politik secara damai hingga pemogokan kerja.²⁷

Ratifikasi terhadap Konvensi Migran 1990 adalah salah satu modal dasar yang ditempuh pemerintah dalam menjawab ramainya penyelewengan hak dan kewajiban terhadap buruh migran. Langkah ini sangat efektif mengingat lemahnya prinsip-prinsip perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, serta menjadikan buruh migran terproteksi secara komprehensif atas nomenklatur perlindungan yang diberikan.

Pada dasarnya, Konvensi Migran 1990 terdiri dari 9 bagian serta 93 pasal, dimana di dalamnya dapat diklasifikasikan ke dalam 8 bagian inti. Adapun bagian inti tersebut adalah:

- 1) Pembukaan dan tujuan
- 2) Substansi Konvensi Pekerja Migran
- 3) Kewajiban negara
- 4) Pembahasan Hak-hak Asasi Pekerja Migran dan ANggota keluarganya
- 5) Muatan kerja sama internasional
- 6) Penetapan atas kondisi yang manusiawi dan legal berdasarkan hukum atas migrasi internasional pekerja migran dan anggota keluarganya
- 7) Aplikasi konvensi dan laporan dalam pembatasan dan kewenangan oleh negara peserta

²⁷ Lihat ILO Observasi Individu dari Komite Ahli pada Aplikasi Konvensi dan Rekomendasi, tersedia di <http://ilolex.org>.

e. Konvensi Migran 1990 dan Hak terhadap Perlindungan Buruh Migran

Ratifikasi konvensi hak-hak pekerja migran sudah dan akan terus menjadi tantangan advokasi dan penegakan keadilan bagi buruh dalam ranah hukum perburuhan. Dalam konvensi ini, terdapat beberapa hak dan kewajiban bagi buruh yang diatur dalam beberapa uraian pasal, sebagaimana halnya akan diuraikan dalam tabel berikut:

Pasal dalam Konvensi Migran 1990	Hal pokok yang diatur
Pasal 8 ayat (1)	Hak tinggal di negara yang diinginkan dan mendapat keamanan.
Pasal 8 ayat (2)	Hak untuk memasuki dan tinggal di negara asal
Pasal 9	Hak untuk hidup
Pasal 11 ayat (1)	Hak untuk terbebas dari penyiksaan maupun perlakuan dan penghukuman yang kejam
Pasal 11 ayat (2)	Hak untuk terbebas dari kerja paksa
Pasal 12	Hak untuk kebebasan dalam berpikir, berkeyakinan dan beragama
Pasal 13 ayat (1)	Hak untuk berpendapat tanpa campur tangan
Pasal 13 ayat (2)	Hak untuk kebebasan berekspresi, mencari, menerima dan memberikan informasi dan gagasan secara bebas
Pasal 14	Hak untuk terbebas dari gangguan terhadap urusan pribadi dan kehormatannya
Pasal 15	Hak untuk terbebas dari perampasan harta benda dan hak memperoleh kompensasi yang adil
Pasal 16 ayat (1)	Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi
Pasal 16 ayat (2)	Hak terhadap perlindungan efektif dari kekerasan, ancaman dan intimidasi
Pasal 18	Hak bagi buruh migran dan keluarganya untuk setara dengan warga negara dari negara yang bersangkutan di hadapan pengadilan dan tribunal
Pasal 23	Hak atas pilihan meminta perlindungan dan bantuan diplomatik dari negara asal
Pasal 24	Hak untuk diakui dimanapun sebagai pribadi di hadapan hukum

Pasal 28	Hak atas perawatan medis dan kesehatan
Pasal 29	Seorang anak migran berhak atas suatu nama, pendaftaran kelahiran, dan kewarganegaraan
Pasal 30	Seorang anak migran berhak atas pendidikan berdasarkan kesetaraan perlakuan dengan warga negara dari negara yang bersangkutan
Pasal 31	Hak terhadap penghormatan pada identitas budaya para pekerja migran dan anggota keluarganya
Pasal 40	Hak untuk berkumpul dan berserikat
Pasal 41	Hak untuk dapat berpartisipasi dalam urusan pemerintahan di negara asal

Tabel 2.2 Pasal Perlindungan dalam Konvensi Migran 1990

Sumber: Inventarisasi Penulis

Dengan adanya hak-hak yang secara komprehensif melindungi buruh migran dari adanya praktik “mal-kemanusiaan” ini, buruh migran kian terjamin keselamatannya dalam bekerja baik di negara asing maupun di Indonesia. Ratifikasi ini diharapkan dapat mampu memberi tekanan bagi pemberi kerja buruh migran asing di Indonesia untuk dapat lebih memperhatikan fasilitas dan jaminan atas keselamatan dan harkat martabat buruh migran. Pun dalam regulasi dengan pertimbangan yang sama bagi buruh migran kian memperlihatkan progresivitas seperti diperbaharainya Undang-undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi Undang-undang No 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Hubungan Industrial dan Proses Penyelesaian Sengketa terhadap Pekerja Migran di Indonesia

a. Hubungan Industrial

Hubungan industrial selalu berkaitan dengan para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa atas sistem yang terbentuk dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI 1945.²⁸ Istilah ini sebelumnya dikenal sebagai Hubungan Perburuhan Pancasila sebagai bentuk manifestasi dari ideologi Indonesia.²⁹

²⁸ Indonesia (1), *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.3 Tahun 2013, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279, Ps.1 angka 16.

²⁹ Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila, Bab I butir B, Jakarta, 7 Desember 1974.

Adapun International Labour Organization (ILO) merumuskan definisi hubungan industrial (*industrial relation*), yakni:

“The individual and collective relations between workers and employers at work and arising from the work situation, as well as the relations between representatives of workers and employers at the industry and national levels, and their interaction with the state. Such relations encompass legal, economic, sociological and psychological aspects and include the following issues: recruiting, hiring, placement, training, discipline, promotion, lay-off, termination, wages, overtime, bonus, profit sharing, education, health, safety, sanitation, recreation, housing, working hours, rest, vacation, and benefits for unemployment, sickness, accidents, old age and disability.”

[Hubungan individu dan kolektif antara para pekerja dan atasan di lingkungan kerja, dan juga hubungan antara perwakilan dari para pekerja dan atasan di level perusahaan industri maupun nasional, serta interaksi mereka dengan pemerintah. Hubungan tersebut berkaitan dengan beberapa aspek, seperti legal, ekonomi, sosiologi, dan psikologi mencakup beberapa permasalahan: perekrutan, pengangkatan, penempatan kerja, pelatihan, disiplin, promosi, pemberhentian, upah, waktu lembur, bonus, pembagian keuntungan, pendidikan, kesehatan, keamanan, sanitasi, rekreasi, pangan, jam kerja, istirahat, liburan, dan manfaat untuk pengangguran, sakit, kecelakaan, usia tua, dan cacat].

Sarana dibutuhkan dalam pelaksanaan hubungan industrial agar terciptanya hubungan yang ideal mencakup serikat pekerja atau serikat buruh, organisasi perusahaan, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³⁰ Pemenuhan akan kebutuhan sarana-sarana tersebut agar harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja meningkat serta masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik dalam materiil dan spiritual dapat diwujudkan.³¹

Adapun instrumen-instrumen yang diatur oleh pemerintah dalam menunjang hubungan baik dalam industrial adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang No. 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 3) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 4) Undang-Undang No. 1 Tahun 1987 tentang KAMar Dagang Industri;

³⁰ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2019, p.70

³¹ Penjelasan Umum alinea I.

- 5) Undang-Undang No. 124 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- 6) Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa;
- 7) Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- 8) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- 9) Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- 10) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

b. Unsur-unsur pada Hubungan Industrial

1) Serikat pekerja/ serikat buruh

Serikat pekerja atau serikat buruh merupakan pihak yang berperkara dalam perselisihan di perusahaan, baik sebagai pihak yang mewakili anggota atau sebagai penerima kuasa yang menjadi anggotanya. Serikat pekerja dapat dibentuk minimal oleh 10 pekerja dan berperan aktif dalam menciptakan kedamaian bekerja (*industrial peace*).³²

2) Organisasi perusahaan

Sebagai negara yang dengan jumlah tenaga kerja terbesar di kawasan Asia Tenggara, Indonesia telah memiliki berbagai organisasi yang mengakomodasi pengusaha-pengusaha demi kepentingan pengembangan usaha dan sarana dalam bermusyawarah. Hal ini juga sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang menghendaki adanya organisasi pengusaha. Di Indonesia, organisasi tersebut adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Sejarahnya, organisasi ini pada awalnya adalah Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Pengusaha Indonesia yang didirikan pada tahun 1952.³³ Kemudian dalam perjalanannya, Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Pengusaha Indonesia secara resmi berganti nama menjadi Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia (PUSPI-KADIN) pada 1982 dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) pada 1985.

³² Aloysius Uwiyono, dkk., *Op.Cit.*, p.71.

³³ Asosiasi Pengusaha Indonesia, *Buku Saku Hubungan Industrial dan Advokasi*, Penerbit Bidang Advokasi APINDO, Jakarta, 2020, p.10.

Adapun APINDO sendiri didirikan dengan memiliki visi *Terciptanya iklim usaha yang baik dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional secara nyata*.³⁴ APINDO memberikan pelayanan bagi para pengusaha, yang diantaranya adalah:³⁵

- a) Perlindungan; memastikan kelangsungan, pertumbuhan dan perkembangan dari kegiatan usaha
 - b) Pemberdayaan; pemberian informasi, penelitian perkembangan iklim investasi dan hubungan industrial serta berbagai pelatihan
 - c) Pembelaan; mengakomodasi terkait saran, advokasi dan memberikan bimbingan pada perselisihan hubungan industrial.
- 3) Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah sarana pendukung dalam kaitannya dengan hubungan industrial dengan fungsinya sebagai forum komunikasi maupun forum berkonsultasi terkait dengan sengketa perselisihan hubungan industrial. Lembaga bipartit ini harus dilalui terlebih dahulu sebelum mengajukan lembaga penyelesaian perselisihan dan proses pelaksanaannya setidaknya dalam 30 hari sejak dimulainya perundingan. Perundingan dengan lembaga bipartit dikatakan gagal apabila salah satu pihak menolak berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan.³⁶

Dalam hal perundingan mencapai kesepakatan, perjanjian bersama perlu dibuat agar para pihak melaksanakan kewajiban. Pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri atas tidak adanya pelaksanaan terhadap perjanjian untuk mendapatkan penetapan eksekusi.³⁷

³⁴ Asosiasi Pengusaha Indonesia, *Visi dan Misi Apindo*, diakses dari <http://apindo.or.id/id/about/visi-misi>, diakses pada 14 Maret 2022.

³⁵ Adjat Daradjat, *Hubungan Industrial*, Penerbit Alfabeta Bandung, Bandung, 2018, p.30.

³⁶ Indonesia (4), *Undang-Undang Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004, Ps.3.

³⁷ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Penerbit DAs Publishing, Jakarta, 2006, p.12.

4) Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan didefinisikan dalam UU Ketenagakerjaan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.³⁸ Lebih lanjut, perusahaan hanya dapat membuat satu peraturan perusahaan sebagai tanggung jawab dari pengusaha untuk seluruh pekerja yang berjumlah minimal 10 orang pekerja yang mana setidaknya memuat lima hal, yakni:³⁹

- a) hak dan kewajiban pengusaha;
- b) hak dan kewajiban pekerja;
- c) syarat kerja;
- d) tata tertib perusahaan; dan
- e) jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

5) Perjanjian Kerja Sama

Perjanjian kerja sama sebagai hasil perundingan antara serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁴⁰ Adapun hanya terdapat satu perjanjian kerja sama bagi seluruh pekerja dan dibuat berdasarkan itikad baik.

6) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keberadaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagaimana diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja digantikan dengan lembaga ini. Adapun pembentukan lembaga ini dengan tujuan agar sengketa segera memperoleh kepastian hukum bagi seluruh pihak secara musyawarah untuk manfaat dan berasaskan perdilan cepat, mudah, dan berbiaya ringan.

c. Penyelesaian Sengketa pada Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial memiliki tempat yang strategis dalam perhatian pemerintah dan masyarakat dalam kaitannya dengan perburuhan. Baik secara filosofis maupun strategis hal-hal yang dikorbankan seperti materi hingga berbagai konsekuensi besar untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

³⁸ Indonesia (1), *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.3 Tahun 2013, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279, Ps.1 angka 20

³⁹ Indonesia (1), *Ibid.*, Ps.108 ayat (3)

⁴⁰ Indonesia (1), *Ibid.*, Ps. 1 angka (21).

Penyelesaian sengketa sendiri diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun perselisihan hubungan industrial juga memiliki berbagai jenis yang dapat dibedakan menjadi berikut⁴¹:

1) Perselisihan hak

Perselisihan hak merupakan perselisihan yang berhubungan kepada pelaksanaan hak yang telah diperjanjikan dalam Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara itu, hak-hak yang diatur pada peraturan perundang-undangan (hukum publik) tidak bisa begitu saja diselesaikan dengan proses hukum pidana dikarenakan hal tersebut adalah pelanggaran peraturan perundang-undangan.

2) Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang berhubungan dengan ketidaksesuaian paham terhadap syarat-syarat kerja dimana belum diatur pada perjanjian kerja ataupun perjanjian kerja bersama.

3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perselisihan dimana terjadi diakibatkan ketidaksesuaian paham pada pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk buruh, baik persetujuan atas PHK maupun besaran pesangon yang diberikan.

4) Perselisihan antar serikat pekerja

Adalah perselisihan dengan pihak serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja pada satu perusahaan mengenai keanggotaan, serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatkerjaan.

d. Pelaksanaan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Membahas mengenai pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, setidaknya terdapat lima cara untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang No 2 Tahun 2004, sebagaimana berikut⁴²:

⁴¹ Adjat Daradjat, *Hubungan Industrial*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2018, p.30.

⁴² Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta, p.117.

1) Penyelesaian Perselisihan dari pihak bipartit

Penyelesaian Perselisihan dari pihak bipartit adalah cara penyelesaian yang mutlak harus dilakukan untuk setiap jenis perselisihan menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK maupun perselisihan antar SP/SB. Wajib dilaksanakan secara langsung oleh pihak-pihak (pekerja dan pengusaha/manajemen) secara musyawarah, tanpa melibatkan pihak ketiga dan merupakan awal langkah penyelesaian. Bentuk penyelesaiannya berupa Persetujuan Bersama. Apabila tidak berhasil dicapai persetujuan bersama, maka pihak-pihak dapat bersepakat untuk melanjutkan penyelesaian ke tahap kedua, dimana ada tiga opsi penyelesaian, yaitu melalui cara Mediasi, cara Konsiliasi, atau cara Arbitrasi.

2) Penyelesaian Perselisihan menggunakan jalur mediasi

Penyelesaian Perselisihan menggunakan jalur mediasi adalah penyelesaian perselisihan tingkat kedua apabila penyelesaian secara bipartit tidak berhasil mencapai persetujuan bersama, dilaksanakan melalui jasa mediator (penengah) sebagai pihak ketiga yang merupakan pegawai pemerintah di bidang ketenagakerjaan, setelah mendapat pelimpahan perkara dari pihak-pihak yang berselisih. Cara ini dapat menangani semua jenis perselisihan (kepentingan, hak, Pemutusan Hubungan Kerja, perselisihan antar SP/SB). Hasil penyelesaian diharapkan berupa persetujuan bersama, sedangkan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan produk yang bernama anjuran tertulis. Apabila anjuran tidak diterima oleh salah satu atau kedua pihak (melalui jawaban anjuran), maka pihak-pihak dapat mengajukan penyelesaian ke Peradilan Hubungan Industrial. Salah satu proses mediasi yang pernah dilakukan adalah mediasi antara Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang menuntut program *government to government* kepada pemerintah.⁴³

⁴³ Ngertihukum, *Usai Mediasi, Massa Aksi Calon Pekerja Migran Bubar dari Kemenaker*, diakses dari <https://ngertihukum.id/usai-mediati-massa-aksi-calon-pekerja-migran-bubar-dari-kemenaker/>, diakses pada 20 April 2022.

3) Penyelesaian Perselisihan menggunakan jalur konsiliasi

Adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat kedua yang menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan SP/SB, dengan menggunakan jasa pihak ketiga yaitu jasa konsiliator (juru damai), yang ditunjuk dengan kesepakatan oleh masing-masing pihak. Produk penyelesaiannya berupa persetujuan bersama (PB). Apabila tidak dicapai kesepakatan, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, yang dapat dipertimbangkan oleh masing-masing pihak untuk menerima atau menolak melalui jawaban anjuran. Dalam hal anjuran konsiliator ditolak, maka pihak-pihak dapat melanjutkan perkara ke peradilan hubungan industrial.

4) Penyelesaian Perselisihan menggunakan jalur arbitrase

Adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat kedua yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB, dengan menggunakan jasa arbiter (wasit atau juru runding), yang berasal dari kalangan profesional dan yang ditunjuk melalui kesepakatan masing-masing pihak. Produk hasil penyelesaian berupa nota kesepakatan, apabila dari perundingan diperoleh kesepakatan. Sedangkan apabila tidak dicapai kesepakatan, maka arbiter mengeluarkan putusan yang bersifat final dan mengikat kedua belah pihak, kecuali apabila dalam putusan tersebut dinilai ada unsur-unsur yang bertentangan, maka pihak-pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

5) Penyelesaian perselisihan menggunakan jalur hubungan industrial

Adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh lembaga peradilan, setelah mendapat limpahan kasus perselisihan yang tidak berhasil diselesaikan oleh lembaga bipartit, cara cara mediasi maupun konsiliasi. Peradilan ini merupakan salah satu bentuk peradilan hukum yang berada pada lembaga pengadilan negeri, dengan susunan hakim yang terdiri hakim ad hoc dan hakim karier. Putusan PPHI dapat dikasasi oleh pihak-pihak ke Mahkamah Agung.

e. Mekanisme Pelaksanaan Penyelesaian Sengketa terhadap Tenaga Kerja Asing pada Pengadilan Hubungan Industrial

Atas implikasi dari telah diratifikasinya Konvensi Migran 1990 atau International Convention on the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of Their Families 1990, dalam Pasal 18-nya telah diamanatkan bahwa tiap-tiap buruh migran asing yang bekerja di Indonesia berhak mendapatkan persamaan kedudukan di muka hukum dengan buruh asli yang berasal dan bekerja di wilayah Indonesia. Oleh karenanya, kesamaan ini menjadikan dalam proses penyelesaian sengketa buruh migran asing akan menggunakan sistem yang sama dengan proses penyelesaian sengketa yang dihadapi oleh buruh asli Indonesia.

Dalam perkara, berlaku Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Internasional dan juga berdasarkan pada studi literatur, terdapat berbagai tahapan yang harus dilewati. Dalam Pengadilan Hubungan Industrial, pengadilan ini memiliki kewenangan khusus untuk memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Proses beracara dalam Pengadilan Hubungan Industrial pun sebagaimana disebutkan dalam Pasal 57 UU PPHI memiliki kesamaan dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum.

Perbedaan di antara keduanya adalah dalam kaitannya dengan tingkatan pemeriksaan atau persidangan, dimana pada Pengadilan Hubungan Industrial hanya terdapat dua tingkatan yang mana dalam hal ini adalah pengadilan tingkat pertama dan Mahkamah Agung sebagai Pengadilan tingkat terakhir. Pun, dalam Pengadilan Hubungan Industrial memiliki tugas dan wewenang dalam pemutusan perkara di tingkat pertama dan menangani perselisihan seperti pemutusan hubungan kerja dan tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/pemberi lapangan kerja pada satu perusahaan.

C. PENUTUP

Dengan demikian berdasarkan paparan di atas, penulis menyimpulkan beberapa catatan yang tercantum dalam dua butir uraian berikut ini:

1. Bahwa Indonesia melalui pemerintah telah memberikan perlindungan hukum melalui keberlakuan Undang-undang No 6 Tahun 2012 serta menerbitkan Undang-undang No 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bagi buruh migran Indonesia dan buruh migran asing, yang mana sangat dibutuhkan kehadiran dan keberlakuannya untuk menjawab berbagai penyelewengan hak terhadap buruh migran. Perlindungan yang diberikan berupa hak atas kesehatan, hak untuk mendapatkan kedudukan yang sama di depan hukum, hingga pengaturan upah yang belum diatur secara menyeluruh. Kendati demikian, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Keseluruhan regulasi ini mengakomodasi dengan konstruktif berbagai perlindungan yang disuratkan dalam nomenklatur uraian pasalnya. Dasar hukum perlindungan buruh migran ini digunakan dalam memproses segala pelanggaran hak dan kewajiban buruh migran asing di Indonesia dan rujukan buruh migran Indonesia.

2. Bahwa terdapat berbagai alternatif jalur yang dapat ditempuh dalam proses penyelesaian sengketa antara buruh, khususnya buruh migran dengan pengusaha di Indonesia. Alternatif dengan segala kelebihan dan kekurangannya masing-masing ini menempatkan pihak yang bersengketa pada kemampuan untuk memilih dengan menyesuaikan posisi masing-masing pihak dan bentuk dari sengketa perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya, atas implikasi telah diratifikasinya International Convention on the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of Their Families 1990 melalui Undang-undang No 6 Tahun 2012, dimana telah dijelaskan pada Pasal 18 bahwa buruh migran asing memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan harus diperlakukan secara adil, sama dan layak dengan buruh lokal. Oleh karenanya dalam bersengketa pada Pengadilan Hubungan Industrial, tidak terdapat perbedaan di antara keduanya. Hal ini tentu akan sangat mempermudah baik buruh migran asing, pengusaha maupun hakim itu sendiri dalam menyelesaikan sengketa perselisihan hubungan industrial mengingat tidak terdapat perbedaan instrumen dalam mempertimbangkan dan memutus dakwaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asosiasi Pengusaha Indonesia. 2020. *Buku Saku Hubungan Industrial dan Advokasi*. (Jakarta: Penerbit Bidang Advokasi APINDO)
- Damanik, Sehat. 2006. *Hukum Acara Perburuhan*. (Jakarta: Penerbit DAS Publishing).
- Daradjat, Adjat. 2018. *Hubungan Industrial*. (Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung)
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2011. *Panduan Pekerja Migran Indonesia*. (Jakarta: Penerbit Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi).
- _____. 2011. *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: Penerbit Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi).
- Keraf, A. Sonny. 1998. *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*. (Yogyakarta: Penerbit Kanisius).
- Marnisah, Luis. 2019. *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. (Yogyakarta: Penerbit Deepublish).
- Monette, Duane R., Thomas J. Sullivan dan Cornell R. Dejong. 1989. *Journal Applied Social Research*. (Chicago, Rawls, John (Penerjemah: Uzair dan Heru Prasetyo). 2006. *A Theory of Justice, Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*. (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar).
- San Francisco: Penerbit Holt, Reinhart and Winston Inc.).
- Subekti, R.. 1995. *Aneka Perjanjian*. (Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti).
- Supriyanto, Hari. 2004. *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*. (Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya)
- Uwiyono, Aloysius, dkk., 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. (Depok: Penerbit Djokosoetono Research Center).
- _____. 2019. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada).

Publikasi

- Adha, Lalu Hadi. *Pekerja Pelaksana Rumah Tangga Dalam Perspektif International Labour Organisation (I L O)*. Majalah Ilmiah Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum Universitas Jember. No.3 (2010).
- Bhattacharjee, Anannya dan Ashim Roy. *Asia Floor Wage and Global Industrial Collective Bargaining*. International Journal of Labour Research Geneva. Vol.4. Issue 1 (2012).
- Ningrum, Indras Cahya dan Ahwan Rudianto. *Peran ILO dalam Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan*. Jurnal SOSEKHUM. Vol.4. No.6 (Maret 2009).
- S., Laurensius Arliman. *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Selat. Vol.5. No.1 (2017).
- S., Ujang Candra. *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal Wawasan Hukum. Vol.31. No.1 (2015).

Moh. Yuflih Huda Maheswara dan Andrea Monica Sari

Proteksi Pekerja Migran dalam Sengketa Perburuhan Ditinjau dari Undang-Undang No 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families Tahun 1990

Satoto, Sukamto. 2014. *Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*. (Yogyakarta: Penerbit Hanggar Keraton).

Yeniwati. *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*. Jurnal Mimbar Hukum. Vol.29. No.1 (2017).

Karya Ilmiah

Pusat Kajian Politik Fisip. 2020. *Persoalan Buruh Migran di Indonesia: Identifikasi Masalah-masalah Buruh Migran*. (Jakarta: Universitas Indonesia)

Silalahi, Maulinda. 2006. *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Pekerja/Buruh Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Serta Implikasinya terhadap Upaya Mewujudkan Keadilan Antara Pekerja/Buruh*. Tesis. (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia).

Website

Asosiasi Pengusaha Indonesia. *Visi dan Misi Apindo*. diakses dari <http://apindo.or.id/id/about/visi-misi>. diakses pada 14 Maret 2022.

ILO. *Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam Kebijakan Upah Minimum Indonesia*. diakses dari https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_210427.pdf. diakses pada 23 April 2022.

Ngertihukum. *Usai Mediasi, Massa Aksi Calon Pekerja Migran Bubar dari Kemenaker*. diakses dari <https://ngertihukum.id/usai-mediasi-massa-aksi-calon-pekerja-migran-bubar-dari-kemenaker/>. diakses pada 20 April 2022.

Tempo. *Regulasi Pengupahan di Indonesia, Apa Saja Pointnya?*. diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1551527/regulasi-pengupahan-di-indonesia-apa-saja-poinnya/full&view=ok>. diakses pada 23 April 2022.

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Burgerlijk Wetboek voor Indonesie (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata / KUH Perdata), *Staatsblad* 1847 Nomor 23.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Perlindungan Migran Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 100/PUU-X/2013.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 67 P/HUM/2015.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 69 P/HUM/2015.

ILO Migration for Employment Convention (Revised) 1949 (No.97).

International Convention on the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of Their Families 1990

Sumber Lain

ILO Observasi Individu dari Komite Ahli pada Aplikasi Konvensi dan Rekomendasi, tersedia di <http://ilolex.org>.

Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila, Bab I butir B, (Jakarta, 7 Desember 1974).

