

**PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA
TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI
LUAR NEGERI DITINJAU DARI KONVENSI ILO
TENTANG BURUH MIGRAN¹
Oleh: Julia Anisa Liunsanda²**

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apa bentuk-bentuk Hak Asasi Manusia (HAM) yang diperoleh para Tenaga Kerja Indonesia selama berada dalam masa kerja di luar negeri dan bagaimana bentuk pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM) yang diperoleh para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diluar negeri dan bentuk perlindungan International Labour Organization (ILO) terhadap hak-hak para tenaga kerja tersebut. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normative, disimpulkan: 1. Bahwa Hak Asasi Manusia Para Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah merupakan dorongan dari tuntutan kebutuhan ekonomi dimana ketersediaan lapangan pekerjaan dan pendapatan yang minim mendorong para tenaga kerja Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar negeri yang membuat status mereka sebagai buruh migran. 2. Pelaksanaan Perlindungan Hak Asasi Manusia dapat dilihat dari aturan-aturan yang telah dibuat, terutama mengenai Konvensi ILO tentang Buruh Migran yang dirasa cukup dalam penerapannya di Indonesia khususnya bagi para Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Walaupun banyak kendala-kendala yang dihadapi dalam proses implementasinya dimana ternyata aturan ternyata memiliki daya yang lemah dibandingkan dengan jumlah pelanggaran hak asasi manusia khususnya para pekerja atau buruh migran diluar negeri. Dalam upaya untuk menjalankan dan menghadapi kendala-kendala dalam suatu pemberian perlindungan hak asasi manusia, penguasa atau pemerintah memiliki peran yang penting dalam mewujudkannya, sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 72 UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia disana mengatakan bahwa tugas pemerintah ialah menjamin dan memberikan perlindungan untuk warga negara. Demikian

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Djoly A. Sualang, SH, MH; Hendrik B. Sompotan, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. NIM : 15071101709

pula dalam penerapan perlindungan bagi para Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri peran pemerintah sangat paling dibutuhkan.

Kata kunci: Perlindungan hak asasi manusia, tenaga kerja indonesia di luar negeri, konvensi ILO, buruh migran.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang timbul dari pekerja migran antara lain kurangnya perlindungan hak asasi manusia, baik instrument peraturannya di negara penerima maupun kurangnya perlindungan perlindungan pekerja migran dikarenakan negara pengirim dan negara penerima tidak melakukan ratifikasi konvensi Internasional menyangkut hak-hak pekerja migran dan kurangnya kepatuhan dari berbagai pihak terlibat dalam bisnis pekerja migran pada peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ada. Peraturan-peraturan hak pekerja migran telah banyak diatur baik dalam hukum internasional maupun hukum nasional. Namun prakteknya seringkali negara pengirim dan penerima mengabaikan hak pekerja migran baik dari standar-standar pemenuhan keterampilan maupun hak asasi manusia sehingga diperlukan bagi pemangku kebijakan implementasi menyeluruh terhadap standar-standar minimum internasional serta pemenuhan nilai-nilai hak asasi manusia.

Oleh karena itu, dalam masalah ketenagakerjaan lintas negara, *Internasional Labour Organization* (ILO) sangat berperan penting dalam upaya-upaya melindungi seluruh buruh yang sedang mengalami suatu permasalahan dalam ketenagakerjaan dalam lingkup lintas negara, dimana organisasi ini merupakan suatu Organisasi Internasional dibawah naungan badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang menangani bidang ketenagakerjaan dalam lingkup dunia internasional, didirikan pada tahun 1919 dan pada tahun 1944 para anggota ILO menerapkan Deklarasi Philadelphia³ yang menyatakan bahwa pekerja bukanlah komoditas dan menetapkan Hak Asasi Manusia dan hak ekonomi berdasarkan prinsip yang menyatakan bahwa kemiskinan akan mengancam kesejahteraan di

³ Achmad Fauzan, *Instrumen Internasional Bidang Ketenagakerjaan Konvensi ILO Yang Berlaku di dan Mengikat Indonesia*, Bandung : Yrama Widya, Hal 139.

mana-mana. Organisasi ini terus berupaya mendorong terciptanya segala peluang bagi para tenaga kerja lebih khusus Tenaga Kerja Indonesia agar dapat memperoleh pekerjaan yang lebih layak dan produktif secara bebas, aman, bermartabat dan adil. ILO bertujuan untuk mempromosikan hak-hak di tempat kerja, meningkatkan perlindungan sosial, mendorong terciptanya peluang kerja yang lebih layak dan memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait di dunia kerja.⁴

Di Indonesia sendiri pun sering kali para calon Pekerja Migran direkrut oleh agen resmi maupun tidak resmi yang sering kali memeras uang, memalsukan dokumen perjanjian dan menyelewengkan rencana pekerjaan bagi para Tenaga Kerja Indonesia.⁵ Para Tenaga Kerja Indonesia hanya menerima sejumlah bantuan hukum yang praktis sehingga menghalangi kemampuan mereka untuk segera meninggalkan situasi pelecehan. Bahkan sering kali para majikan dan para agen-agen TKI pada umumnya menahan passport mereka tanpa alasan yang jelas. Kebijakan-kebijakan tersebut justru menjebak para TKI dalam keadaan yang eksploitatif, karena pelarian bisa berarti mereka kehilangan status hukum keimigrasian mereka. Sehingga masalah tersebut sangat sensitif kaitannya dengan jaminan Hak Asasi Manusia para Tenaga Kerja Indonesia yang seharusnya di hormati, sebab dalam hal seperti ini pun setiap manusia harus memiliki martabat yang sama dimata hukum, sebagaimana hukum itu ada maka harus diselaraskan dengan segala kebutuhan masyarakat yang hak-haknya seringkali dilanggar oleh beberapa orang yang mengintimidasi hak mereka.

B. Rumusan masalah

1. Apa bentuk-bentuk Hak Asasi Manusia (HAM) yang diperoleh para Tenaga Kerja Indonesia selama berada dalam masa kerja di luar negeri?
2. Bagaimana bentuk pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM) yang diperoleh para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diluar

negeri dan bentuk perlindungan International Labour Organization (ILO) terhadap hak-hak para tenaga kerja tersebut?

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan bersifat deskriptif, yang menggunakan pendekatan yuridis sosiologis (empiris) dimana penelitian dilakukan melalui analisis peraturan-peraturan hukum yang berhubungan dengan Perlindungan Hak Asasi Manusia para TKI dikaitkan dengan peraturan dalam Konvensi ILO tentang Buruh Migran.

PEMBAHASAN

A. Bentuk-bentuk Hak Asasi Manusia Para Tenaga Kerja Indonesia Selama Dalam Masa Kerja Di Luar Negeri

Hak asasi manusia bagi para tenaga kerja di Indonesia telah diatur dalam hukum positif yang berlaku di Indonesia, baik konstitusi atau UUD 1945, Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun dari Konvensi International Labour Organization (ILO) Tentang Buruh Migran yang mana semua aturan ini sangat jelas mengatur tentang hak-hak seseorang yang harus di junjung tinggi dan dihormati dalam hidup dan kehidupannya.

Ditinjau dari Konvensi ILO Tentang Buruh Migran yang telah diratifikasi di Indonesia, dimana terdapat beberapa bentuk Hak Asasi Manusia para tenagakerja Indonesia di Luar Negeri yang dijamin oleh Konvensi ILO tentang Buruh Migran, diantaranya :⁶

- a. Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan
- b. Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi
- c. Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja
- d. Hak berorganisasi dan Berunding Bersama
- e. Penghapusan Kerja Paksa
- f. Penghapusan Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan
- g. Usia minimum untuk Dbolehkan Bekerja
- h. Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

⁴ Ibid, 35.

⁵ Dewa Rai Astawa, *Aspek Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Thesis* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2006), Hal 12.

⁶ Fauzan, Op.Cit, Hal 51.

Bentuk-bentuk hak tersebut masing-masing telah diratifikasi oleh negara Indonesia sebagai negara anggota International Labour Organization (ILO), mengingat pentingnya jaminan hak kepada para buruh migran selama berada dalam masa kerja di luar negeri.

B. Pelaksanaan Perlindungan Hak Asasi Manusia Yang Diperoleh Para Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri oleh Konvensi ILO

Pelaksanaan perlindungan hak asasi manusia dalam suatu negara tentunya tidak lepas dari adanya suatu produk hukum atau aturan yang telah dibuat terlebih dahulu, sehingga dapat dicapai suatu tatanan dalam memberikan arahan kepada oknum-oknum berwajib dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk memberikan perlindungan hak asasi manusia yang sesuai dengan mandat aturan. Maka dalam suatu perlindungan hak asasi manusia para tenaga kerja di luar negeri, Indonesia sendiri telah melakukan ratifikasi Konvensi ILO, karena sebagai salah satu negara anggotanya merupakan hal yang wajib untuk menaati produk aturan dari Konvensi ini demi tegaknya perlindungan Hak asasi manusia terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Konvensi ILO tentang buruh migran yang khusus mengatur tentang perlindungan hak-hak pekerja yang telah diratifikasi di Indonesia adalah sebagai berikut :

a. Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan

Mengingat pentingnya Pengawasan Ketenagakerjaan Industri dan Perdagangan maka Indonesia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, dimana masalah ketenagakerjaan akan terus berkembang kalau tidak adanya penanganan khusus dan lebih serius. Peraturan yang dimaksud menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja buruh, sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat

terjamin⁷ sehingga dalam pengawasan ketenagakerjaan dapat dilaksanakan secara efektif. Konvensi ini memainkan peranan yang vital dalam memelihara dan mempromosikan kondisi kerja yang layak melalui sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif. Sistem tersebut merupakan cara yang penting dalam menjamin kesinambungan dalam jangka panjang dan kemampuan pembangunan ekonomi dan sosial serta memperbaiki perwujudan pekerjaan yang layak. ILO membantu negara anggota untuk membangun sistem pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang terkait dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja.

b. Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi

Indonesia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi dan disetujui oleh Konferensi pada sidangnya yang ke-31 di San Fransisco, 17 Juni 1948 dalam dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tentang Pengesahan Konvensi Nomor 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yaitu karena menimbang pentingnya kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi merupakan sarana meningkatkan kondisi buruh dan menjaga perdamaian.⁸ Dimana sebelumnya terjadi monopoli terhadap serikat pekerja dan larangan berserikat. Tujuan dari konvensi ini adalah memberikan jaminan kepada pekerja atau buruh dan pengusaha untuk mendirikan atau menjadi anggota organisasinya. Pada pasal 2 disebutkan "para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apa pun berhak untuk mendirikan dan menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain.

1. Bebas mendirikan organisasi tanpa harus meminta persetujuan dari institusi public yang ada, tidak adanya larangan untuk mendirikan lebih dari satu organisasi di

⁷ Ibid, Hal 66.

⁸ Ibid, Hal 92.

satu perusahaan atau institusi public atau berdasarkan pekerjaan atau cabang-cabang dan kegiatan tertentu ataupun serikat pekerja nasional untuk tiap sector yang ada

2. Bebas bergabung dengan organisasi yang diinginkan tanpa mengajukan permohonan terlebih dahulu
3. Bebas mengembangkan hak-hak tersebut diatas tanpa pengecualian apapun, dikarenakan pekerjaan, jenis kelamin, suku, kepercayaan, kebangsaan dan keyakinan politik.

Konvensi ini juga menjamin perlindungan bagi organisasi yang dibentuk oleh pekerja ataupun pengusaha tanpa adanya campur tangan dari institusi publik. Implementasi dari konvensi ini juga memberikan kepastian bahwa pegawai negeri dan pegawai BUMN/BUMD memiliki hak untuk kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi. Sejalan dengan diratifikasinya Konvensi ILO tersebut pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang serikat Buruh. Undang-undang ini menjamin :

1. Hak pekerja untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 5 ayat (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh)
2. Hak serikat pekerja untuk melindungi, membela dan meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya
3. Perlindungan terhadap pekerja dari tindakan diskriminatif dan intervensi serikat pekerja

c. Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 88 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga kerja⁹ merupakan suatu bukti bahwa pentingnya pelayanan dalam menjamin kesejahteraan bagi para buruh dalam setiap proses yang dijalani oleh para tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

d. Hak berorganisasi dan berunding bersama
Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi organisasi Perburuan Internasional menjelaskan betapa pentingnya hak berorganisasi dan berunding bersama karena maksud konvensi ini ialah :¹⁰

- 1) Menjamin kebebasan untuk masuk atau tidak masuk serikat buruh
- 2) Melindungi buruh terhadap campur tangan majikan dalam soal ini
- 3) Melindungi Serikat Buruh terhadap campur tangan majikan dalam mendirikan, cara kerja, serta mengurus organisasinya, khususnya mendirikan organisasi di bawah pengaruh majikan atau yang disokong dengan atau cara lain oleh majikan
- 4) Menjamin penghargaan hak berorganisasi
- 5) Menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan suka rela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuan.

e. Penghapusan Kerja Paksa

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 105 Mengenai Penghapusan Kerja Paksa menjelaskan bahwa Setiap manusia memiliki hak yang sudah melekat pada diri seseorang yang tidak boleh dirampas oleh pihak manapun. Jaminan kebebasan tersebut sudah jelas dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Sehingga jelas suatu penghapusan kerja paksa terhadap buruh migran merupakan jawaban dari mandat undang-undang dan oleh sebab itu penegakan penghapusan kerja paksa sangat penting. Konvensi ILO Nomor 105 Mengenai Penghapusan Kerja Paksa yang disetujui pada konferensi Ketenagakerjaan Internasional ke-40 tanggal 25 Juni 1957 di Jenewa merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja.¹¹

Kerja paksa itu sendiri ialah melakukan pekerjaan dibawah ancaman sanksi atau

⁹ Ibid Hal 107

¹⁰ Ibid, Hal 125

¹¹ Ibid, Hal 139

hukuman dimana pekerja tidak memiliki kebebasan untuk menyepakati pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dengan suka rela, seperti ancaman kekerasan atau pembayaran upah yang ditunda. Memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kehendak mereka dengan ancaman hukuman dapat menjadi tanda kerja paksa, meskipun paksaan untuk bekerja dilakukan waktu saat kerja biasa atau kerja lembur.

Kerja paksa di Indonesia bukanlah hal yang baru di Indonesia, melainkan istilah kerja paksa awam yang disebut kerja rodi yang mengacu pada praktik kerja paksa di masa colonial sudah terjadi. Oleh karena itu untuk menyikapi hal tersebut Indonesia telah mengatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat (2) dan pasal 28D bahwa tiap-tiap warga negara berhak memilih pekerjaan, serta berhak memperoleh penghasilan dan perlakuan yang layak bagi kemanusiaan dalam hubungan kerja. Namun pada saat ini praktik kerja paksa masih dapat ditemukan dalam berbagai bentuk sektor.

Secara hukum Indonesia sudah menghapuskan kerja paksa. Negara Indonesia sudah menjadi anggota ILO sejak tahun 1950 dan telah meratifikasi Konvensi Nomor 105 mengenai Penghapusan kerja paksa pada tahun 1957 untuk lima situasi khusus yaitu :

1. Sebagai sarana paksaan politik atau pendidikan atau sebagai hukuman karena mempunyai atau mengutarakan pendapat yang secara ideologi berlawanan dengan sistem politik, sosial atau ekonomi yang sudah terbentuk
 2. Sebagai metode untuk memobilisasi dan menggunakan tenaga kerja untuk tujuan-tujuan pembangunan ekonomi
 3. Sebagai sarana disiplin kerja
 4. Sebagai hukuman karena telah ikut serta dalam pemogokan
 5. Sebagai sarana diskriminasi rasial, sosial, warga negara atau agama.
- f. Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan, merupakan aturan

yang menghapuskan suatu tindakan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, dalam konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.¹²

Berdasarkan kasus yang selama ini berhasil ditemukan oleh ILO sering menjadi dasar dalam perlakuan diskriminasi di dunia pekerjaan, yaitu meliputi agama/keyakinan, pandangan politik, penyandang disabilitas, pengidap HIV/AIDS, ras/warna kulit dan seks/perbedaan karakter biologis dan lain-lain.

Apa pun alasannya tindakan diskriminatif sama sekali tidak boleh dilakukan di lingkungan kerja. Bekerja dengan upah yang layak dan terjamin adalah bagian dari hak asasi manusia, karena setiap orang memiliki hak yang sama dan setara dalam pekerjaan yang sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hal-hal yang sama sekali tidak ada kaitannya dengan kompetensi pekerjaan sudah selayaknya tidak dijadikan pijakan untuk memperlakukan pekerja secara berbeda sehingga diskriminasi di lingkungan kerja tidak hanya tidak sesuai dengan buah kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang tercantum dalam Dasar Negara Indonesia, melainkan berlawanan juga dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia.

Diskriminasi dalam dunia kerja adalah hal yang menjadi ancaman yang terus terjadi dalam lingkungan pekerjaan. Salah satu bentuk diskriminasi adalah terjadinya praktek diskriminasi ataupun kebijakan yang diskriminatif yang menyebabkan tidak meratanya seseorang untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapat pengakuan, penghargaan atas pencapaian kinerja. Diskriminasi juga dapat memudahkan motivasi dari para pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga kita perlu menyadari bahwa perbedaan adalah sebuah hal yang hakiki dan begitu juga dengan keberagaman. Kita tidak bias

¹² Ibid, Hal 155.

menentukan sendiri kita dilahirkan dari suku apa, budaya, jenis kelamin yang kita inginkan sendiri.

g. Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja,¹³ mengisyaratkan bahwa tidak semua ukuran usia dapat diperbolehkan bekerja sehingga pentingnya penegakkan aturan mengenai batas usia minimum untuk bekerja, karena konvensi ini pun merupakan bagian dari perlindungan hak asasi anak dalam mengingat betapa pentingnya adanya pembatasan usia minimum untuk menghindari adanya anak yang dipekerjakan.

Dalam dunia kerja pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrument yang penting dari kehadiran negara dan intervensi . saat ini pengawasan ketenagakerjaan melakukan tugas-tugas mereka dalam lingkungan yang semakin menantang dalam konteks ekonomi dan sosial, dalam pembangunan industrial, dalam organisasi pekerja dan hubungan kerja.

Konvensi ILO Nomor 81 yang berlaku untuk industri perdagangan, tetap menjadi rujukan internasional yang utama untuk layanan pengawasan ketenagakerjaan dan masih relevan hingga saat ini. Fungsi utama dalam konvensi ini adalah :

1) Menjamin ketentuan-ketentuan hukum terkait dengan kondisi-kondisi kerja dan perlindungan pekerja ketika melakukan pekerjaan, seperti ketentuan terkait dengan jam kerja, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, hubungan kerja dengan anak-anak dan kaum muda dan hal-hal terkait lainnya, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan; ketentuan hukum termasuk keputusan arbitrase dan perjanjian bersama di mana kekuatan hukum diberikan dan bias ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.

2) Untuk menyediakan informasi dan saran teknis kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan-ketentuan hukum.

3) Untuk memberitahukan otoritas yang kompeten mengenai pelanggaran atau penyalahgunaan yang khususnya tidak dilindungi oleh ketentuan yang ada.

Pembatasan usia minimum untuk bekerja sangat penting untuk menghindari kecenderungan-kecenderungan untuk mempekerjakan anak dibawah umur. Mengutip dari pokok-pokok konvensi ini maka ditemukan :

1) Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib menetapkan kebijakan nasional untuk menghapuskan praktek mempekerjakan anak dan meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.

2) Untuk pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak harus diupayakan tidak boleh kurang dari 18 (delapan belas) tahun, kecuali untuk pekerjaan ringan tidak boleh kurang dari 16 (enam belas) tahun.

3) Negara anggota ILO yang menegaskan konvensi ini wajib menetapkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, aturan mengenai jam kerja dan menetapkan hukuman atau sanksi guna menjamin pelaksanaannya.

4) Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melaporkan pelaksanaannya.

h. Pelarangan dan Tindakan Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Pelarangan dan Tindakan Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, merupakan aturan yang telah diratifikasi di Indonesia, mengingat bahwa anak sebagai makhluk Tuhan Yang Esa memiliki hak asasi sejak dilahirkan¹⁴ untuk itu hak seorang anak harus dijunjung tinggi. Salah satu bentuk hak asasi anak adalah jaminan untuk mendapat

¹³ Ibid, Hal 175

¹⁴ Ibid, Hal 198.

perlindungan yang sesuai dengan nilai-nilai keagamaan dan kemanusiaan.¹⁵ Konvensi ini mewajibkan seluruh negara anggota ILO yang telah meratifikasinya harus segera menghapus bentuk-bentuk pekerjaan untuk anak termasuk Indonesia.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa Hak Asasi Manusia Para Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah merupakan dorongan dari tuntutan kebutuhan ekonomi dimana ketersediaan lapangan pekerjaan dan pendapatan yang minim mendorong para tenaga kerja Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar negeri yang membuat status mereka sebagai buruh migran.
2. Pelaksanaan Perlindungan Hak Asasi Manusia dapat dilihat dari aturan-aturan yang telah dibuat, terutama mengenai Konvensi ILO tentang Buruh Migran yang dirasa cukup dalam penerapannya di Indonesia khususnya bagi para Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Walaupun banyak kendala-kendala yang dihadapi dalam proses implementasinya dimana ternyata aturan ternyata memiliki daya yang lemah dibandingkan dengan jumlah pelanggaran hak asasi manusia khususnya para pekerja atau buruh migran diluar negeri. Dalam upaya untuk menjalankan dan menghadapi kendala-kendala dalam suatu pemberian perlindungan hak asasi manusia, penguasa atau pemerintah memiliki peran yang penting dalam mewujudkannya, sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 72 UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia disana mengatakan bahwa tugas pemerintah ialah menjamin dan memberikan perlindungan untuk warga negara. Demikian pula dalam penerapan perlindungan bagi para Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri peran pemerintah sangat paling dibutuhkan.

B. Saran

1. Agar dapat mengurangi dampak terjadinya pelanggaran hak asasi manusia

para tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang di dorong akibat banyaknya para warga negara Indonesia yang mengadu nasib di luar negara Indonesia, ini merupakan pelajaran bagi pemerintah untuk mengembangkan dan membuka lapangan pekerjaan yang lebih layak dengan upah yang menjamin kehidupan warga negara, sehingga mengurangi dampak pelanggaran hak asasi manusia bagi para warga negara Indonesia di luar negeri melalui pemerintah dengan membuka lapangan pekerjaan di dalam negeri dengan upah yang baik dan menjamin masa depan bangsa.

2. Seharusnya walaupun di negara Indonesia sudah ada beberapa aturan yang mengatur tentang hak asasi manusia, sebaiknya implementasi dari aturan tersebut lebih dipertajam dan diaktualisasikan sehingga melalui aturan yang ada dapat menciptakan arah dan tujuan dari pembuatan aturan tersebut dan aturan yang telah dibuat tidak mubasir begitu saja terutama implementasi dari Konvensi ILO Tentang Buruh Migran yang telah diratifikasi di Indonesia dan kembali menjadi perhatian seluruh komponen bangsa terutama pemerintah dalam menyikapi banyak kendala-kendala yang dihadapi dalam proses implementasi Konvensi ILO Tentang Buruh Migran. Pemerintah harus menjadi pemeran utama dalam menjamin hak asasi manusia sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 72 UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia disana mengatakan bahwa tugas pemerintah ialah menjamin dan memberikan perlindungan untuk warga negara. Demikian pula dalam penerapan perlindungan bagi para Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri peran pemerintah sangat paling dibutuhkan. Sehingga melalui pemerintah sebagai komponen yang berdaulat dalam suatu negara dapat mencapai keutuhan-keutuhan terutama dalam penegakan perlindungan hak asasi manusia para tenaga kerja Indonesia diluar negeri.

¹⁵ Ibid

DAFTAR PUSTAKA

Nazmi, Didi.1992. *Konsepsi Negara Hukum*. Penerbit Angkasa Raya Padang.

Fauzan, Achmad. *Instrumen Internasional Bidang Ketenagakerjaan Konvensi ILO Yang Berlaku di dan Mengikat Indonesia*. Penerbit Yrama Widya. Bandung.

Astawa, D R. 2006. *Aspek Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*, Thesis (Semarang: Universitas Diponegoro).

Elmuhtaj, Majda.2007. *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*. Penerbit Kencana. Jakarta.

Budiyanto. 2000. *Dasar-Dasar Ilmu Tata Negara*. Penerbit erlangga. Jakarta.

Moekijat. 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

Budiono, Abdul. 2009. *Hukum Perburuan*. Penerbit PT. Inddeks. Jakarta.

Djumaldji.2001. *Perjanjian Kerja*. Penerbit Bumi aksara. Jakarta.

Naning, Ramdlon. *Cita Dan Citra Hak-Hak Asasi Manusia Di Indonesia*. Penerbit Lembaga Kriminologi Universitas Indonesia Program Penunjang Bantuan Hukum Indonesia. Jakarta.

Smith, Rhona. 2008. *Hukum Hak Asasi Manusia*. Penerbit Pusham Ull. Yogyakarta.

Sen, B. 1965. *A Diplomat's Handbook an International Law And Practic*. Penerbit Martinus Nijhhof. Hague.

Openheim, L. 1967. *International Law A Treaties*. Penerbit Longmans. London.

Soemantri, Sri. 1987. *Prosedur Dan Sistem Perubahan Konstitusi*. Penerbit Alumni. Bandung.

Lubis, Solly. 1985. *Hak-Hak Asasi Menurut Undang-Undang Dasar 1945 Dalam Masalah Ketatanegaraan Indonesia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.

Muslih, Muhamad. Sejarah Terbentuknya Organisasi ILO. (on line) <https://muhamadmuslihatief91.worldpress.com/2013/05/03/23-sejarah-terbentuknya-organisasi-ilo/>

Unionism, Setiap Warga Negara Harus Dilindungi Sistem Jaminan Sosial Nasional. (on line) <https://unionism.worldpress.com/2013/07/09/setiap-warga-negara-harus-dilindungi-sistem-jaminan-sosial-nasional/>

[/07/09/setiap-warga-negara-harus-dilindungi-sistem-jaminan-sosial-nasional/](https://unionism.worldpress.com/2013/07/09/setiap-warga-negara-harus-dilindungi-sistem-jaminan-sosial-nasional/)

Tifa, Yayasan. Perlindungan Lemah Kasus Buruh Migran Makin Tinggi. (on line) <https://www.tifafoudation.org/perlindungan-lemah-kasus-buruh-migran-makin-tinggi/>