

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN
PEREMPUAN MENURUT HUKUM INTERNASIONAL**

SKRIPSI
Diajukan Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

Farras Syafiq Nasution
1606200216



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjabar surat ini agar disebarkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : FARRAS SYAFIQ NASUTION
NPM : 1606200216
PRODI/BAGIAN : HUKUM/INTERNASIONAL
JUDUL SKRIPS : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA IMIGRAN PEREMPUAN MENURUT HUKUM INTERNASIONAL
PEMBIMBING : ATIKAH RAHMI, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
10/11/2021	Diskusi judul, Rumusan Masalah & Outline.	
23/11/2021	Bimbingan proposal.	
7/12/2021	Bimbingan skripsi Bab I s.d Bab IV.	
22/12/2021	Rombak seluruhnya, perhatikan sesuai Gtken.	
11/01/2022	Bab III belum fokus, menjabar Masalah.	
26/01/2022	Mane Daftar Isi, kata pengantar.	
08/02/2022	Kesimpulan belum sesuai.	
23/02/2022	Buat Abstrak sesuai dg Buku Panduan.	
09/03/2022	Periksa Buku, lanjut periksa formatin.	
13/05/2022	Acc Untuk lanjut ke sidang Meja Hijau	

Diketahui Dekan

(Dr. FAISAL, S.H., M.Hum)

Dosen Pembimbing

(ATIKAH RAHMI, S.H., M.H)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : FARRAS SYAFIQ NASUTION
NPM : 1606200216
PRODI/BAGIAN : HUKUM/INTERNASIONAL
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
MIGRAN PEREMPUAN MENURUT HUKUM
INTERNASIONAL

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 13 Mei 2022

DOSEN PEMBIMBING

ATIKAH RAHMI, S.H., M.H
NIDN: 0129057701



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

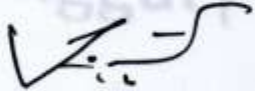
NAMA : FARRAS SYAFIQ NASUTION
NPM : 1606200216
PRODI/BAGIAN : HUKUM/INTERNASIONAL
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
MIGRAN PEREMPUAN MENURUT HUKUM
INTERNASIONAL

PENDAFTARAN : 21 Mei 2022

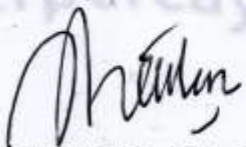
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM


Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

PEMBIMBING


ATIKAH RAHMI, S.H., M.H
NIDN: 0129057701



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 25 Mei 2022 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : FARRAS SYAFIQ NASUTION
NPM : 1606200216
PRODI/BAGIAN : HUKUM/INTERNASIONAL
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN MENURUT HUKUM INTERNASIONAL
Dinyatakan : (B+) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Internasional.

PANITIA UJIAN

Ketua

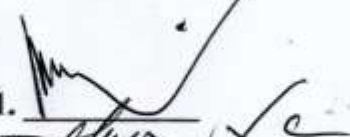

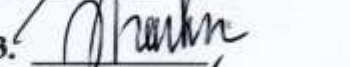
Sekretaris


Dr. FAISAL, SH., M.Hum
NIDN: 0122087502


Dr. ZAINUDDIN, SH., M.H
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. MUKLIS, S.H., M.H
2. Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
3. ATIKAH RAHMI, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FARRAS SYAFIQ NASUTION
NPM : 1606200216
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Hukum
Bagian : Hukum Internasional
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA IMIGRA PEREMPUAN
MENURUT HUKUM INTERNASIONAL**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Mei 2022
Saya yang menyatakan



FARRAS SYAFIQ NASUTION

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan, keselamatan dan ilmu pengetahuan yang merupakan amanah, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagai sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi. Shalawat dan salam juga dipersembahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu disusun Skripsi yang berjudul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Menurut Hukum Internasional”**.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah saya ucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal,S.H., M.Hum, dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

Terimakasih yang tak terhingga saya ucapka kepada Ibu AtikahRahmi, S.H., M.H. Selaku Pembimbing saya dan Bapak Ibrahim Nainggolan, S.H., M.H. selaku Pendamping Akademik saya yang telah memberikan banyak nasehat dan arahan,dorongan dan bimbingan selama menempuh pendidikan di Fakultas

Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sehingga skripsi ini selesai. Disampaikan juga terimakasih terhadap seluruh staff pengajar Bapak dan Ibu yang mengajar selama ini di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi tingginya diberikan terima kasih kepada Ayahanda Ir. Taufiq Nasution dan Ibunda Ir. Erlina yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, serta memberikan bantuan moril maupun material, juga kepada pacar saya Jenny Dwi Clarissa,A.Md. Keb. Yang sudah memotivasi dan membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Tiada gedung yang paling indah kecuali persahabatan, untuk itu dalam kesempatan ini diucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama kepada Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Stambuk 2016, terimakasih kepada kalian atas semua kebaikannya semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Rabbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaanya. Terimakasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Aamiin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, April 2022
Hormat Saya,
Penulis

Farras Syafiq Nasution
1606200216

ABSTRAK

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Menurut Hukum Internasional

Fenomena keterlibatan perempuan pekerja migran dalam berbagai kejahatan internasional ini akan semakin menyudutkan posisi perempuan pekerja migran yang telah tersubordinasi, menjadi rentan terhadap stigma negatif. Oleh sebab itu, upaya mitigasi ancaman kejahatan internasional terhadap perempuan pekerja migran perlu didorong dalam kerangka pencegahan dan perlindungan hukum. Adapun tujuan dari penelitian ini pertama, pertama untuk mengetahui mengenai ketentuan hukum bagi pekerja migran menurut hukum internasional. Kedua, untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja migran berdasarkan hukum internasional (menurut CEDAW). Ketiga, untuk mengetahui perlindungan pekerja migran perempuan di Indonesia.

Berdasarkan jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan sifat penelitian deskriptif, yang hanya menggunakan data hukum islam, dan data sekunder. Data diperoleh dengan studi kepustakaan baik secara *online* maupun *offline* dan kemudian, data diolah dengan menggunakan analisis kualitatif.

Merujuk hasil penelitian diketahui bahwa pertama, Ketentuan Hukum Bagi Pekerja Migran Menurut Hukum Internasional yaitu terdapat di dalam Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Selanjutnya disebut Konvensi Pekerja Migran tahun 1990), Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No.100 dan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Upah yang Setara dan Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 183 tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas dan Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Kedua, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Berdasarkan Hukum Internasional (Menurut Cedaw) yaitu terdapat di dalam Pasal 10, Pasal 11 dan Pasal 12 Konvensi Cedaw. Ketiga, Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Di Indonesia yaitu terbagi atas 2 (dua) bentuk perlindungan hukum yaitu perlindungan secara preventif/edukatif yang dapat diupayakan melalui pembuatan perangkat hukum dan undang-undang dan perlindungan represif/kuratif yang dapat diwujudkan dengan mendirikan Krisis Center di negara penerima pekerja migran perempuan.

Kata Kunci : Hukum Internasional, Pekerja Migran Perempuan, Perlindungan Hukum.

DAFTAR ISI

Halaman

Pendaftaran Ujian	i
Berita Acara Ujian	i
Persetujuan Bimbingan	i
Pernyataan Keaslian	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	6
2. Faedah Penelitian.....	7
B. Tujuan Penelitian.....	7
C. Definisi Operasional.....	8
D. Keaslian Penelitian.....	9
E. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	11
2. Sifat Penelitian	12
3. Sumber Data	13
4. Alat Pengumpulan Data.....	14
5. Analisis Data.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
A. Perlindungan Hukum Perempuan.....	17

B. Pekerja Migran	19
C. Hukum Internasional	22
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Ketentuan Hukum Bagi Pekerja Migran Menurut Hukum Internasional	30
B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Berdasarkan Hukum Internasional (Menurut Cedaw)	45
C. Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Di Indonesia	53
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	viii

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kejahatan lintas negara *trans-national crime* dan kejahatan internasional terorganisir juga mengancam perempuan pekerja migran. Beberapa kasus perdagangan manusia, dan kurir narkoba sesungguhnya memperlihatkan kerentanan perempuan pekerja migran terhadap kejahatan lintas negara. Tak hanya itu, fenomena mengejutkan muncul dalam temuan *Institute for Policy Analysis of Conflict (IPAC)* akan adanya paparan ideologi ekstremisme kekerasan terhadap komunitas perempuan pekerja migran Indonesia di luar negeri.

Fenomena keterlibatan perempuan pekerja migran dalam berbagai kejahatan internasional ini akan semakin menyudutkan posisi perempuan pekerja migran yang telah tersubordinasi, menjadi rentan terhadap stigma negatif. Oleh sebab itu, upaya mitigasi ancaman kejahatan internasional terhadap perempuan pekerja migran perlu didorong dalam kerangka pencegahan dan perlindungan, bukan semata-mata dalam kerangka pemidanaan dan stigma terhadap perempuan pekerja migran. Pelindungan pekerja migran merupakan tanggung jawab negara, baik negara pengirim maupun negara penerima. Maka diskursus pekerja migran juga menjadi isu penting dalam hubungan dan kerjasama internasional. Salah satu konsep yang berkembang di tingkat global adalah konsep migrasi aman.

Migrasi aman adalah prosedur migrasi yang aman bagi pekerja migran untuk mereduksi kerentanan, serta memperkuat akses perlindungan dan hak pekerja migran. Konsep ini telah disepakati oleh komunitas internasional dan dituangkan dalam Konvensi PBB No. 1990 tentang 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*). Sebagai salah satu negara pihak dari Konvensi 1990 ini, Indonesia berkewajiban untuk menerjemahkan upaya perlindungan pekerja migran melalui pembentukan aturan perundang-undangan, kebijakan, serta tata kelola migrasi tenaga kerja yang aman dan bermartabat, baik di tingkat nasional, daerah, maupun dalam perjanjian bilateral maupun multilateral terkait migrasi tenaga kerja.¹

Berkaca pada tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia masih tergolong rendah, berdasarkan data Sakernas, BPS pada Agustus 2016, terdapat kesenjangan angka tingkat partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan yaitu 81,9% dan 50,77%. Namun jika dilihat dari modal dan sumber daya manusia, perempuan dan laki-laki memiliki potensi berimbang. Maraknya kasus kekerasan dan diskriminasi yang dialami para pekerja perempuan juga menjadi fenomena yang harus segera ditangani, 90% Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bermasalah merupakan perempuan, penyebabnya karena sebagian besar TKI tidak mengetahui apa saja hak-haknya, dan jika terus dibiarkan akan semakin parah dampaknya. Hal tersebut menjadi tantangan besar bagi Perempuan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan terpenuhi hak-haknya dalam bekerja.

¹ Sulistyowati Irianto. 2019. *Perempuan Pekerja Migran*. Jurnal Perempuan, Vol. 25, No. 3, halaman 3-4.

Pemerintah pun memiliki tugas penting dalam meningkatkan angka partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia mengingat masih tingginya stereotipe masyarakat yang menganggap bahwa perempuan adalah pekerja domestik, yang sebagian besar mengurus rumah tangga.²

Adapun faktor penyebab pekerja migran perempuan rentan menjadi korban pelanggaran perlindungan hukum yaitu karena pekerja migran perempuan tidak memiliki *bargaining position* karena sebagai pencari kerja. Sehingga, pekerja migran rentan terhadap tindakan eksploitatif yang dilakukan oleh berbagai pihak. Penegak hukum cenderung melakukan pengabaian terhadap kasus perdagangan manusia maupun kasus kekerasan lainnya yang dialami oleh perempuan pekerja migran.⁴ Indonesia termasuk negara pengirim pekerja migran terbesar. Dari seluruh pekerja migran asal Indonesia sekitar 70 % berjenis kelamin perempuan. Oleh karenanya, ketika ada persoalan yang menimpa pekerja migran, secara langsung bersinggungan dengan nasib perempuan.

Indonesia telah meratifikasi *Convention on Elimination Against all form of Discrimination Against Women* (CEDAW) pada tanggal 24 Juli 1984 melalui Undang-Undang No.7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan dan secara konstitusional Indonesia telah terikat pada setiap pasal yang tercantum dalam CEDAW. Adapun secara khusus terhadap perempuan pekerja migran diatur di hak pokok perlindungannya pada Pasal 11 huruf f yang menyatakan bahwa:

² Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, <https://www.kemempaa.go.id/index.php/page/read/31/1666/jangan-biarkan-pekerja-perempuan-menjadi-korban-kekerasan-dan-diskriminasi>, Tanggal 22 Maret 2022, Pukul 1.45 Wib.

Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya....Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

Pespektif secara Islam sendiri tentu sangat menghargai perempuan. Ayat di dalam Al-qur'an dengan jernih menyampaikan bahwa kehadiran Islam telah menghapuskan praktik bejat Kaum *Quraisy* yang suka menguburkan bayi perempuan, karena takut kemiskinan. Bahkan, Allah S.W.T mendedikasikan sebuah surat dalam Al-qur'an dengan nama: An-Nisa. Surat yang secara umum memberikan pesan untuk melindungi dan sekaligus memuliakan kaum yang rentan dalam masyarakat, seperti anak yatim dan para janda, dan perempuan secara umum. Salah satunya yang terdapat dalam surah An-Nisa Ayat 19 sebagai

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَجِلْ لَكُمْ أَنْ تَرْتُوا النِّسَاءَ كَرِهْنَا وَلَا تَعْضُلُوهُنَّ لِتَذْهَبُوا بِبَعْضِ مَا آتَيْنَهُنَّ إِلَّا أَنْ يَأْتِيَنَّ
بِفَاحِشَةٍ مُّبَيَّنَةٍ وَعَاشِرُوهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ فَإِنْ كَرِهْتُمُوهُنَّ فَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَيَجْعَلَ اللَّهُ فِيهِ خَيْرًا كَثِيرًا

berikut:

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, tidak halal bagi kamu mempusakai wanita dengan jalan paksa dan janganlah kamu menyusahkan mereka karena hendak mengambil kembali sebagian dari apa yang telah kamu berikan kepadanya, terkecuali bila mereka melakukan pekerjaan keji yang nyata. Dan bergaullah dengan mereka secara patut. Kemudian bila kamu tidak menyukai mereka, (maka bersabarlah) karena mungkin kamu tidak menyukai sesuatu, padahal Allah menjadikan padanya kebaikan yang banyak.”

Merujuk pada data analisis media yang dilakukan oleh Jaringan Buruh Migran (JBM) memperlihatkan bahwa terjadi lonjakan kasus yang sangat besar, yakni sebanyak 61% bila dibandingkan pada tahun 2019 terutama kasus pemulangan secara deportasi dan repatriasi pekerja migran Indonesia (PMI), khususnya PMI yang tidak memiliki dokumen paspor. Selain itu, terdapat kasus penahanan PMI dengan kondisi yang menyebabkan trauma yang dialami PMI. Pada masa pandemi Covid-19, dari 35 responden survei yang sedang dilakukan oleh JBM, hasil sementara menunjukkan kondisi PMI pada masa pandemi justru lebih mengalami kerentanan dengan situasi kerja yang lebih buruk di antaranya beban kerja yang semakin berat, adanya pemotongan upah, tidak ada hari libur dan sulit untuk berkumpul terutama untuk berorganisasi.

Lebih lanjut, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) juga mencatat dalam laporan Catahu pada tahun 2020 terjadi peningkatan kasus dibandingkan tahun 2019 dengan ragam kasus yang dialami PMI berupa kekerasan fisik, penganiayaan, pelecehan seksual, pelanggaran atas kontrak kerja, eksploitasi ekonomi, perdagangan orang hingga penghilangan nyawa secara paksa karena kriminalisasi yang dialami. Kemudian, Data Solidaritas Perempuan (SP) lebih lanjut memperlihatkan terjadinya kekerasan berlapis yang dialami perempuan PMI. Dari 63 pengaduan kasus yang dilaporkan, terdapat 188 jenis/bentuk kasus yang dialami. Penanganan kasus yang dilakukan juga memperlihatkan bahwa korban *trafficking* pada umumnya juga mengalami berbagai bentuk kekerasan

lainnya, seperti kekerasan fisik dan penahanan dokumen.³ Oleh karena itu, penting untuk membahas tentang ketentuan hukum bagi pekerja migran menurut hukum internasional selama ini yang telah diterapkan seperti: konvensi-konvensi pekerja internasional, CEDAW bahkan ratifikasi undang-undang yang diimplementasikan pada undang-undang Indonesia sendiri serta apa saja yang telah diusulkan dan dilakukan Pemerintah Indonesia dalam mengatasi problematika pelanggaran-pelanggaran atas perlindungan pekerja imigran Indonesia.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul skripsi sebagai berikut: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Menurut Hukum Internasional”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana ketentuan hukum bagi pekerja migran menurut hukum internasional?
- b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja migran perempuan secara hukum internasional?
- c. Bagaimana perlindungan pekerja migran perempuan di Indonesia?

³ Editor. 2021. *Potret Kebijakan dan Pelanggaran HAM Terhadap Pekerja Migran Indonesia Sepanjang 2020*, diakses melalui <https://www.solidaritasperempuan.org/potret-kebijakan-dan-pelanggaran-ham-terhadap-pekerja-migran-indonesia-sepanjang-2020/>, 12 April 2021, Pukul 1.33 Wib.

2. Faedah Penelitian

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan tentang perlindungan hukum terhadap ketentuan hukum bagi pekerja migran menurut hukum internasional;
- b. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan oleh pengurus pekerja migran yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran perempuan secara hukum internasional.
- c. Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi dan bahan untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menyempurnakan penelitian mengenai perlindungan pekerja migran perempuan di Indonesia yang telah dilakukan serta memperbaiki kesalahan peneliti sebelumnya.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dikaji di dalam penelitian ini, yakni berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan hukum bagi pekerja migran menurut hukum internasional;
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja migran perempuan secara hukum internasional;
3. Untuk mengetahui perlindungan pekerja migran perempuan di Indonesia.

C. Definisi Operasional

1. Perlindungan hukum ialah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.⁴ Dalam hal ini, perlindungan hukum dilakukan terhadap pekerja migran perempuan yang dikaji berdasarkan perspektif hukum internasional.
2. Pekerja Migran Perempuan berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU No.18/2017) meliputi: a) Pekerja migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum. b) Pekerja migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga. c) Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan. Dalam Hal ini, pekerja migran difokuskan pada pekerja berstatus migran Indonesia dan berjenis kelamin perempuan.
3. Hukum Internasional ialah suatu peraturan hukum yang memiliki cakupan yang cukup luas, hukum internasional terdiri dari prinsip-prinsip, peraturan-peraturan, dan kebiasaan internasional tentang tingkah laku negaranegara dalam hubungan internasional yang terikat untuk mematuhi dan melaksanakannya. Selain itu, hukum internasional mencakup peraturan-peraturan hukum tertentu terkait

⁴ Tim Hukum Online. 2022. *Perlindungan Hukum: Pengertian, Teori, Contoh Dan Cara Memperolehnya*, diakses melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-contoh--dan-cara-memperolehnya-lt61a8a59ce8062> Tanggal 12 April 2022, Tanggal 22 Maret 2022, Pukul 1.45 Wib.

antara individu-individu dengan subjek hukum non-negara (*non-state entities*) dan aktor-aktor negara yang baru (*new state actors*).⁵ Dalam hal ini, hukum internasional yang dimaksud yaitu akan membahas tinjauan secara hukum internasional bagi perlindungan pekerja migran perempuan Indonesia.

D. Keaslian Penelitian

Persoalan pelanggaran atas hak-hak pekerja migran perempuan saat ini semakin beragam dan tetap saja terjadi terutama bagi pekerja migran perempuan Indonesia. Oleh karena itu, peneliti meyakini bahwa banyak peneliti-peneliti yang telah mengangkat sebuah penelitian tentang pekerja migran perempuan. Namun, berdasarkan referensi yang diketahui dan didapati baik itu melalui pencarian via internet ataupun penelusuran referensi yang dilakukan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang pernah di angkat dengan tema dan pokok bahasan yang sama dengan penulis yaitu terkait “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Menurut Hukum Internasional”.

Dari beberapa judul penelitian yang pernah di angkat oleh peneliti-peneliti sebelumnya, ada 3 (tiga) judul yang hampir mendekati seperti dalam penelitian di penulisan skripsi penulis, diantaranya:

1. Skripsi Ahmad Ali, Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019 dengan judul “Analisis Hambatan Pemenuhan Jaminan Sosial Perempuan Pekerja Migran Indonesia (Ppmi) Di Malaysia Periode 2016-2018”.

⁵ I Made Pasek Diantha & dkk. 2017. *Buku Ajar Hukum Internasional (E-book)*. Bali: Udayana Press, halaman 12.

Skripsi ini menganalisis hambatan pelaksanaan jaminan sosial untuk Perempuan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) di Malaysia tahun 2016-2018. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan hambatan apa yang ada di Indonesia dan Malaysia mengenai pemenuhan aspek jaminan sosial terhadap Perempuan Pekerja Migran Indonesia. Terlihat bahwa Malaysia dilihat masih mengabaikan aspek perlindungan terhadap pekerja migran perempuan. Di dalam penelitian ini ditemukan bahwa hambatan-hambatan pemberian jaminan sosial terhadap PPMI di Malaysia ada pada tiga masalah yaitu hambatan hukum yang belum mengakomodir kebutuhan-kebutuhan PPMI. Kedua, tata kelola migrasi Indonesia yang belum aman untuk bekerja ke luar negeri. Terakhir, kebijakan imigrasi Malaysia yang mengarah pada pengelompokan pekerjaan berdasarkan gender dan ras yang mengakibatkan minimnya perlindungan pada sektor yang ditempati oleh PPMI.

2. Jurnal Elisabeth Dewi & dkk, Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Katolik Parahyangan, 2014 dengan judul “Identifikasi Potensi Perempuan dalam Upaya Perlindungan Buruh Migran Perempuan Indonesia”. Kajian ini berkaitan dengan 2 (dua) isu utama, perempuan Indonesia yang bekerja di luar negeri di sektor informal dan domestik, sebagian besar sebagai pembantu rumah tangga serta potensi perempuan lain sebagai pemangku kepentingan dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh perempuan buruh migran. Kajian ini dirancang berdasarkan asumsi bahwa suatu upaya identifikasi potensi perempuan di

berbagai tingkat dan lembaga dapat berkontribusi positif terhadap upaya mencari solusi untuk masalah yang dihadapi oleh para buruh migran perempuan serta bahwa perempuan harus dilihat sebagai aktor yang dapat turut serta secara aktif dalam penyelesaian masalah

3. Skripsi Romando Paulus Putra Formasio Situmorang, Mahasiswa Universitas Sumatera Utara, 2021 dengan judul “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Terhadap Tindak Pidana Perdagangan Orang Dengan Tujuan Mengeksploitasi Diluar Wilayah Negara Indonesia Ditinjau Dari Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (Studi Putusan No.215/Pid.Sus/2019/PN Pya)”. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap perlindungan hukum bagi buruh migran terhadap tindak pidana perdagangan orang dalam putusan Nomor 215/Pid.Sus/2019/PN.Pya, Majelis Hakim dalam memutus perkara pidana ini sudah sesuai dengan Pasal 4 Undang-Undang No 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Perdagangan Orang jo Pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP.

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian yang penulis gunakan adalah nomatif dengan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu penelitian yang digunakan untuk menggambarkan data dan gejala-gejala yang ada. Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk mengidentifikasi masalah

atau memeriksa kondisi dan praktek yang berlaku secara sistematis. Setelah data diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian keperpustakaan dan jurnal, selanjutnya data tersebut dianalisis secara mendalam, dalam bentuk deskriptif yaitu memaparkan tentang hal-hal yang ditemukan didalam buku dan jurnal.

Pendekatan penelitian merupakan salah satu bentuk metode atau cara mengadakan penelitian agar peneliti mendapatkan informasi dari berbagai aspek untuk mencari isu yang dicari jawabannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), yaitu pendekatan yang menelaah semua atau salah satu perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti. Suatu penelitian normatif tentunya memang menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja migran perempuan menurut hukum internasional.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif, dimana penelitian ini bersifat memaparkan dan menggambarkan lengkap tentang keadaan hukum yang terjadi di dalam suatu tatanan masyarakat dengan menggunakan pendekatan penelitian hukum yang bertujuan untuk memberikan eksposisi dengan dikaitkan dengan aturan-

aturan yang ada.⁶ Kemudian bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji dan ditarik kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti yaitu dalam hal analisis perlindungan hukum terhadap pekerja migran perempuan menurut hukum internasional. Keseluruhan penelitian ini menggunakan data sekunder kepustakaan yang terdiri atas: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam sebuah penelitian dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu data kewahyuan dan data sekunder. Dalam penelitian hukum yuridis normatif maka yang digunakan untuk sumber datanya adalah data yang bersumber dari hukum islam dan data sekunder yang meliputi: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yaitu sebagai berikut:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadist (Sunnah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan. Data kewahyuan yang menjadi landasan skripsi ini yaitu: Q.S An Nisa ayat 19.
- b. Data sekunder yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen publikasi tentang hukum meliputi: buku-buku teks, kamus-kamus hukum. Jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Data sekunder terdiri dari:

⁷ Dyah Ochtorina Susanti. 2015. *Penelitian Hukum Legal Research*. Jakarta: Citra Aditya Bakti, halaman 11.

- 1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yakni serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini seperti: peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional, seperti: *Convention on Elimination Against all form of Discrimination Against Women (CEDAW)*, Undang-Undang No.7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Konvensi ILO, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan lain sebagainya.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti: buku-buku literatur atau bahan-bahan bacaan, hasil karya dari kalangan umum, karya-karya tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian;
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder, seperti: Kamus Hukum, Ensiklopedia, Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, Surat Kabar, Internet dan lain sebagainya.

4. Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa studi dokumentasi dengan hanya menganalisa bahan hukum tertulis seperti: buku-

buku literatur terkait, studi kasus dan Peraturan-Peraturan Perundang-undangan terkait dan sumber data lainnya. Adapun untuk studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:⁷

- a. *Offline* yaitu menghimpun data langsung dari lapangan (*field research*) dengan melakukan wawancara dan data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan (baik di dalam maupun di luar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
- b. *Online* yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu dimana data yang diperoleh dalam studi kepustakaan (*library riset*) atas bahan hukum akan diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa sehingga dapat disajikan dalam bentuk penulisan yang lebih sistematis guna mencapai target yang diinginkan berupa tinjauan hukum acara perdata tentang bukti tidak langsung yang digunakan dalam perkara kartel. Pengolahan bahan hukum dilakukan secara deduktif, yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum untuk permasalahan yang bersifat konkret yang sedang dihadapi. Selanjutnya

⁷ *Ibid.*, halaman 19.

bahan hukum yang telah ada akan dianalisis perlindungan hukum terhadap pekerja migran perempuan menurut hukum internasional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum Perempuan

Perlindungan hukum berbasis gender saat ini mengacu pada ketentuan Pasal 3 ayat (3) menjelaskan bahwa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin telah dilarang berdasarkan hukum. Aturan hukum lainnya harus menghapuskan diskriminasi dalam setiap aspek kehidupan mulai dari politik, sosial, ekonomi, budaya, dan hukum. Undang-undang ini ditujukan untuk setiap orang tanpa memandang jenis kelamin. Artinya undang-undang HAM ini ditujukan bagi semua warga tanpa membedakan jenis kelamin dan golongan apapun.⁸

Merujuk Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menyatakan bahwa “*Negara Indonesia merupakan Negara Hukum*”. Dengan demikian kehidupan berbangsa, bernegara maupun bermasyarakat didasarkan atas prinsip-prinsip hukum yang berlaku.⁹ Perempuan dalam perspektif hukum sebagai subjek hukum yang mempunyai pertanggungjawaban terhadap perbuatan yang dilakukan sekaligus mempunyai hak secara bersamaan. Dalam aspek hukum privat dan publik, legalitas perempuan sudah diatur oleh norma hukum, pertanggungjawaban perilaku sudah diatur secara rinci dan tegas sedangkan perolehan hak juga demikian.

⁸ *Ibid.*, halaman 281.

⁹ Imelia Sintia. “Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pornografi Balas Dendam”. Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019, halaman 17.

Tidak ada yang membedakan perlakuan dalam penegakan hukum karena hukum itu sendiri adalah otonom menurut beberapa ahli namun yang menjadi permasalahannya adalah keadilan yang hendak dicapai apakah sudah mengakomodir kepentingan perempuan atau belum. Ini adalah salah satu problem serius yang disoroti oleh feminis terhadap hukum yang syarat nilai-nilai patriarki. Struktur aparat hukum laki-laki juga berpengaruh terhadap subjektivitas dalam proses penegakan hukum, sulit rasanya memisahkan manusia sebagai otonom dengan unsur subjektivitas dirinya sendiri yang inheren menyatu di dalam diri sendiri.¹⁰

Lebih lanjut, ketentuan Pasal 28 G ayat (1) yang berbunyi “*Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suara politik dari negara lain*”. Maksud dari pasal ini ialah bahwasannya perempuan harus terbebas dari segala macam bentuk penyiksaan atau operasi yang pada dasarnya merendahkan perempuan dan menciderai nilai-nilai kemanusiaan. Kemerdekaan perempuan dari segala macam bentuk penyiksaan merupakan cita-cita dasar dari bangsa Indonesia sebab di dalam pembukaan konstitusi disebutkan bahwa penjajahan harus dihapuskan dari muka bumi karena tidak sesuai dengan peri kemanusiaan dan peri keadilan.

Pasal 28 I ayat (1) berbunyi: “*Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun*”. Maksudnya

¹⁰ *Ibid.*, halaman 52.

perempuan berhak untuk bersikap bebas dan merdeka, tidak diperbudak, tidak disiksa dan perempuan bebas untuk menikmati hak asasi yang diberikan oleh sang Pencipta. Dengan alasan apapun, pada dasarnya tidak ada yang berhak untuk mencabut hak asasi perempuan.¹¹

Kepastian hukum adalah legal positivisme yang memandang hukum sebagai suatu yang otonom karena hukum tak lain hanyalah kumpulan aturan-aturan hukum, norma-norma hukum dan asas-asas hukum. Kepastian hukum adalah sebuah angan-angan akan wujud keadilan dan sikap kekhawatiran terhadap konflik yang belum terjadi. Mengejar kepastian hukum demi menggapai kepastian hukum dan kemanfaatan hukum dapat terwujud. Kepastian hukum memberikan penegasan bahwa keadilan dapat diterima oleh semua objek hukum tanpa melihat ras, suku, agama, budaya, dan latar belakang.

B. Pekerja Migran

Permasalahan utama buruh migran Indonesia di luar negeri yaitu pola hubungan kerja antara buruh migran dan majikannya masih dibangun secara sepihak oleh majikan tanpa memperhatikan hak dan suara buruh, para buruh migran tidak menggunakan haknya untuk ikut dalam perserikatan buruh di negeri setempat, sehingga bila sewaktu-waktu ada masalah tidak ada dukungan dari yang lain, buruh migran rata-rata belum mengikuti standar upah negara setempat dan belum mendapatkan hak-hak yang sama dengan buruh/pekerja di negara tersebut, ketika terjadi konflik dengan majikan, rata-rata buruh migran belum memiliki kekuatan untuk menyelesaikannya secara hukum melalui pengadilan atau mediasi

¹¹ *Ibid.*, halaman 278-279.

pihak ketiga. Meskipun buruh migran memberikan kontribusi penting terhadap pembangunan ekonomi lokal, perhatian terhadap perbaikan perlindungan baik di dalam negeri maupun di luar negeri masih belum memadai Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu dalam hal ini dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI).¹²

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia sejauh ini dapat dilihat dari bentuk peraturan perundangan yang dikeluarkan sebagai respon terhadap kebutuhan Pekerja Migran Indonesia. Indikator atas kondisi perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia setidaknya dapat dilihat dari tiga aspek yaitu pra penempatan, penempatan, serta purna penempatan.¹³

Berdasarkan hasil jurnal yang dilakukan oleh Atikah Rahmi yang berjudul "Pemenuhan Restitusi Dan Kompensasi Sebagai Bentuk Perlindungan Bagi Korban Kejahatan Seksual Dalam Sistem Hukum Di Indonesia" adalah Kejahatan seksual merupakan salah satu bentuk kejahatan yang melecehkan dan menodai harkat dan martabat manusia. Kejahatan-kejahatan tersebut memberikan

¹² Nur Hidayati. 2013. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia (BMI)*, Jurnal Politeknik Negeri Semarang, Vol. 13, No. 3, halaman 211-212

¹³ Nova Andriani. 2019. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Jurnal Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, halaman 57.

dampak yang luar biasa bagi korban, baik berupa fisik, psikis, ekonomi maupun sosial. Dampak yang dialami korban justru akan semakin meningkat seiring dengan reaksi masyarakat ketika perempuan menjadi korban. Kondisi para korban semakin terpojok, mereka menjadi terbatas dalam menjalankan peran sosialnya. Korban mengalami trauma berkepanjangan yang membutuhkan pemulihan.

Upaya perlindungan hukum terhadap perempuan dan anak korban kejahatan seksual merupakan perjuangan untuk mendapatkan haknya. Restitusi dan kompensasi merupakan bentuk perlindungan sebagai bagian integral dari hak asasi manusia di bidang kesejahteraan dan jaminan sosial, suatu bentuk perlindungan yang harus dipenuhi bagi korban kejahatan seksual. Konsep ganti rugi bagi korban selama ini masih bertumpu pada konsep restitusi yang dibebankan langsung kepada pelaku. Paradigma ini seharusnya diubah, terutama bagi korban kejahatan seksual, baik anak-anak maupun orang dewasa. Korban kejahatan seksual seharusnya tidak lagi bertumpu pada kewajiban pelaku, tetapi juga tanggung jawab Negara dengan memberikan ganti rugi kepada korban.¹⁴

Berdasarkan buku yang ditulis oleh Lalu Husni yang berjudul “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan” Penempatan tenaga kerja dalam negeri, dalam rangka pelaksanaan keputusan presiden no. 4 tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan, diusahakan semaksimal mungkin pengisian lowongan kerja yang tersedia oleh tenaga kerja setempat (*local*). Apabila tenaga setempat tidak bisa mengisi lowongan tersebut dikarenakan berbagai hal, maka diusahakan pengisiannya melalui mekanisme antar kerja antar daerah (AKAD). Program

¹⁴ Atikah Rahmi, *Pemenuhan Restitusi Dan Kompensasi Sebagai Bentuk Perlindungan Bagi Korban Kejahatan Seksual Dalam Sistem Hukum Di Indonesia*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 4, No. 2, halaman 140-159.

AKAD juga menunjang pelaksanaan transmigrasi untuk membuka lahan-lahan pertanian dan pemukiman baru serta sarana dan prasarana transmigrasi lainnya.

Program ini dilaksanakan melalui kerjasama dengan pemerintah daerah setempat serta instansi-instansi yang ada kaitannya dengan kegiatan tersebut . setiap penempatan tenaga kerja didalam negri harus dilaksanakan dengan surat persetujuan penempatan (SPP) yang bisa didapatkan oleh pelaksana penempatan dengan menunjukkan bukti adanya permintaan dari pengguna jasa dengan penjelasan ruang lingkp sasaran penempatannya, baik local maupun daerah dengan tata cara pemberiannya diatur lebih lanjut dengan keputusan negri tenaga kerja. Kehadiran sebuah undang-undang dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI yang bekerja keluar negeri sudah lama dinantikan karna selama ini pengaturan mengenai hal tersebut dilakukan berdasarkan ordonasi tentang pengarahan orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan diluar negri (Staatsblad Tahun 1887 No. 8) dan peraturan menteri serta peraturan pelaksanaannya yang sudah tertentu kurang memiliki kekuatan hukum jika dibandingkan dengan undang-undang.¹⁵

C. Hukum Internasional

Hukum internasional didefinisikan sebagai keseluruhan hukum yang untuk sebagian besar terdiri dari prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah perilaku yang terhadapnya negara-negara merasa dirinya terikat untuk menaati, dan karenanya,

¹⁵ Lalu Husni. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, halaman 88-93.

benar-benar ditaati secara umum dalam hubungan-hubungan mereka satu sama lain. dan yang meliputi juga: ¹⁶

1. Kaidah-kaidah hukum yang berkaitan dengan berfungsinya lembaga-lembaga atau organisasi-organisasi internasional, hubungan-hubungan mereka satu sama lain, dan hubungan mereka dengan negara-negara dan individu-individu; dan
2. Kaidah-kaidah hukum tertentu yang berkaitan dengan individu-individu dan badan-badan non-negara sejauh hak-hak dan kewajiban individu dan badan non-negara tersebut penting bagi masyarakat internasional.

Definisi ini melampaui batasan tradisional hukum internasional sebagai suatu sistem yang semata-mata terdiri dari kaidah-kaidah yang mengatur hubungan-hubungan antara negara-negara saja. Definisi tradisional mengenai pokok permasalahan ini, yaitu dengan pembatasan pada perilaku negara-negara *inter se*, dapat dijumpai dalam sebagian besar karya standar hukum internasional yang lebih tua usianya, tetapi mengingat perkembangan-perkembangan yang terjadi selama empat dekade yang lampau, definisi tersebut tidak dapat bertahan sebagai suatu deskripsi komprehensif mengenai semua kaidah yang saat ini diakui merupakan bagian dari hukum internasional.

Perkembangan-perkembangan yang penting ini adalah; (i) pembetukan sejumlah besar lembaga-lembaga atau organisasi internasional permanen seperti, misalnya Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), yang dipandang memiliki personalitas hukum internasional, dan mampu menjalin hubungan satu sama lain dan dengan negara-negara; dan (ii) gerakan yang terjadi

¹⁶ J.G. Starke. 2018. *Pengantar Hukum Internasional 1*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 3.

saat ini (yang disponsori oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa dan *Council of Europe*) guna melindungi hak-hak manusia dan kebebasan-kebebasan asasi individu-individu, pembentukan kaidah-kaidah baru untuk menghukum orang-orang yang melakukan kejahatan internasional *genociden* atau pemusnahan ras, dan pembebanan kewajiban terhadap individu-individu berdasarkan keputusan bersejarah tahun 1964 yang dikeluarkan oleh Pengadilan Militer Internasional di Nuremberg, melalui keputusan mana tindakan-tindakan tertentu dinyatakan sebagai kejahatan internasional yaitu, kejahatan terhadap perdamaian, kejahatan-kejahatan ini. Kedua kategori perkembangan tersebut telah menyebabkan timbulnya kaidah-kaidah baru di masa mendatang. Definisi yang dikemukakan di awal bab ini dimaksudkan untuk mencakup kaidah-kaidah hukum baru yang timbul berdasarkan judul dalam (a) dan (b).

Namun demikian, dari segi praktis, perlu mengingat bahwa hukum internasional terutama adalah suatu sistem yang mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban negara-negara *inter se*. Hanya itu yang diisyaratkan dalam judul “hukum internasional” tersebut, atau dalam judul lain yang sering dikemukakan untuk subjek ini “hukum bangsa-bangsa” (*the law of nations*), meskipun sesungguhnya kata “bangsa” di sini hanyalah suatu sinonim kasar untuk kata “negara”. Memang tepat aturan kerja praktis yang menganggap hukum internasional terutama sebagai rangkaian prinsip-prinsip yang di dalamnya memuat hak-hak tertentu, atau kewajiban-kewajiban tertentu yang dibebankan kepada negara-negara.¹⁷

¹⁷ *Ibid.*, halaman 4.

Tujuan utama hukum internasional lebih mengarah kepada upaya untuk menciptakan ketertiban daripada sekedar menciptakan sistem hubungan-hubungan internasional yang adil, akan tetapi dalam perkembangan-perkembangan selanjutnya (sebagai contoh, dalam kaidah-kaidah tanggung jawab negara mengenai penyelewengan keadilan dan dalam kaidah-kaidah serta praktek-praktek mengenai arbitrase internasional) telah terbukti adanya suatu upaya untuk menjamin, secara obyektif, adanya keadilan di antara negara-negara. Lagi pula, selain mengingat bahwa negara-negara memperoleh perlakuan adil, hukum bangsa-bangsa modern bertujuan untuk menjamin keadilan bagi umat manusia. Selanjutnya, perlu sekali diingat bahwa kata “*justice*” (keadilan) dipakai pada nama *Permanent Court of International Justice* dan penggantinya, *International Court of Justice*, keduanya itu merupakan pengadilan-pengadilan yudisial yang didirikan untuk menyelesaikan sengketa-sengketa antara negara-negara dan memberikan opini nasihat menurut hukum internasional. Bahwa keadilan merupakan pada hukum negara.¹⁸

Hukum internasional dikenal dengan adanya 2 (dua) macam aturan, *primary rules* dan *secondary rules* ada;ah seperangkat aturan yang mendefinisikan hak dan kewajiban negara yang tertuang dalam bentuk traktat, hukum kebiasaan atau instrumen lainnya. Adapun *secondary rules* adalah seperangkat aturan yang mendefinisikan bagaimana dan apa akibat hukum apabila *primary rules* itu dilanggar oleh negara. *secondary rule* inilah yang disebut hukum tanggung jawab negara (*the law of state responsibility*).¹⁹

¹⁸ *Ibid.*, halaman 6.

¹⁹ *Ibid.*, halaman 266-267.

Sampai saat ini pembahasan mengenai *secondary rules* atau hukum tanggung jawab negara dalam hukum Internasional sebagaimana dimaksud di atas masih sangat membingungkan. Hal ini dikarenakan belum adanya *secondary rules* yang mapan. Hukum tanggung jawab negara dikembangkan melalui hukum kebiasaan yang muncul dari praktik negara, pendapat para pakar, juga putusan pengadilan internasional. Di satu sisi para pakar hukum internasional mengakui bahwa tanggung jawab negara merupakan suatu prinsip fundamental dalam hukum internasional, namun di sisi lain mereka juga mengakui bahwa hukum tanggung jawab negara masih dalam taraf menemukan konsepnya dan masih dalam proses perkembangan. Konsekuensinya, pembahasan terhadapnya dewasa ini masih sangat membingungkan. Umumnya para pakar hukum internasional hanya mengemukakan karakteristik timbulnya tanggung jawab negara seperti halnya:²⁰

- a. Adanya suatu kewajiban hukum internasional yang berlaku antara dua negara tertentu;
- b. Adanya suatu perbuatan atau kelalaian yang melanggar kewajiban hukum internasional tersebut yang melahirkan tanggung jawab negara.
- c. Adanya kerusakan atau kerugian sebagai akibat adanya tindakan yang melanggar hukum atau kelalaian.

Meskipun belum pernah mendapat kesepakatan secara universal, karakteristik di atas banyak diikuti dalam hukum internasional klasik. Dengan demikian, tanggung jawab negara hanya bisa dituntut dalam hubungan internasional (antar negara) ketika ada satu negara yang dirugikan oleh negara lain akibat pelanggaran kewajiban/kelalaian yang muncul dari *treaty*, hukum

²⁰ *Ibid.*, halaman 267-268.

kebiasaan internasional, atau akibat tidak memenuhi kewajiban yang muncul dari putusan pengadilan. Pelanggaran yang dilakukan suatu negara dan merugikan negara lain, tetapi tidak melanggar kewajiban hukum internasional maka tidak menimbulkan pertanggungjawaban negara. Misalnya, tindakan negara yang menolak masuknya seorang warga negara asing bahkan seorang diplomat asing sekalipun. Hal ini disebabkan karena berdasarkan hukum internasional negara berhak untuk menolak masuknya seseorang ke dalam wilayahnya, sekalipun tanpa memberikan alasannya.

Akibat belum mapannya *secondary rules* hukum tanggung jawab negara banyak permasalahan yang belum pernah terselesaikan. Salah satu permasalahan yang masih dapat meminta pertanggungjawaban negara bila ada pelanggaran terhadap hukum internasional. Hukum internasional klasik selama ini cenderung sangat membatasi ruang lingkup. Tanggung jawab negara, subjeknya hanya negara, harus dalam kerangka hubungan antarnegara atau bilateral. Di samping itu, hukum tanggung jawab negara juga dibatasi oleh prinsip teritorial, imunitas, yurisdiksi negara, kedaulatan negara, serta prinsip non intervensi. Pembatasan-pembatasan semacam ini dalam praktik terbukti sudah tidak memenuhi kebutuhan lagi, terlebih setelah makin banyaknya aktor-aktor non-negara dalam hubungan internasional, seperti *non-government organization* (NGO), individu, bahkan perusahaan-perusahaan transnasional.²¹

Era globalisasi seperti saat ini eksistensi hukum internasional tidak dapat terbantahkan kembali keberadaannya, bahkan hukum internasional bukan hanya mengatur tentang hubungan antar bangsa, saat ini hukum internasional telah

²¹ *Ibid.*, halaman 268-269.

berkembang pesat sedemikian rupa sehingga subjek-subjek negara tidaklah terbatas pada negara-negara saja sebagaimana diawal perkembangan hukum internasional. Berbagai organisasi internasional, individu, perusahaan, vatican, billigerency sekarang telah diakui sebagai bagian dari subjek hukum internasional. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Mochtar Kusumaatmadja sebagaimana dikutip oleh yang menyatakan: “*hukum internasional adalah keseluruhan kaidah-kaidah dan asas-asas hukum yang mengatur hubungan atau persoalan yang melintasi batas-batas negara (hubungan internasional) yang bukan bersifat perdata*”.

Kekerasan seksual pada dasarnya mulai dikenal oleh masyarakat international pasca perang dunia II di tahun 1945. Kondisi tersebut terjadi saat Persidangan Batavia diadakan dalam rangka menghukum prajurit-prajurit Jepang atas perlakuannya terhadap perempuan-perempuan Belanda sebagai budak seksual pada tahun 1948. Perkembangan definisi terkait kekerasan seksual dalam hukum internasional diawali dengan munculnya kasus-kasus pemerkosaan, selanjutnya pengaturan terkait kekerasan seksual yang dilihat dari sejarah munculnya lebih memfokuskan pada kekerasan seksual yang terjadi dalam kondisi konflik bersenjata. Munculnya *International Criminal Tribunal of Yugoslavia* yang selanjutnya disingkat ICTY pada tahun 1993 terkait kasus pemerkosaan yang dilakukan oleh kombatan pada saat itu memberikan yurisprudensi pertama dalam hukum internasional.

Hukum internasional adalah bagian hukum yang mengatur aktivitas yang berskala internasional. Awalnya, hukum internasional hanya diartikan sebagai perilaku dan hubungan antar negara, namun dalam perkembangan pola hubungan internasional yang semakin kompleks pengertian ini kemudian meluas sehingga

hukum internasional juga menyangkut struktur dan perilaku organisasi internasional dan pada batas tertentu, perusahaan multinasional dan individu.

Struktur hubungan internasional pada tahap awal pembentukan hukum internasional dicirikan oleh hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hubungan-hubungan internasional berlangsung di antara sekelompok kecil negara-negara Eropa, dan pada awal abad XIX diikuti sejumlah negara di benua Amerika. Jadi negara ini dapat dianggap sebagai pembentuk hukum internasional. Bahkan Jepang masih terasing dari kehidupan internasional sampai Komodor Perry mengadakan kontak satu setengah abad yang silam.
- 2) Sejumlah kecil negara-negara tersebut lewat hubungan-hubungan diplomatik telah mengembangkan dasar-dasar hukum internasional.²²

²² Hata. 2020. *Hukum Internasional*. Malang: Setara Press, halaman 44-49.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Hukum Bagi Pekerja Migran Menurut Hukum Internasional

Kejahatan transnasional menyangkut tenaga kerja atau buruh lazimnya dilakukan oleh pelaku sindikat penyelundup lintas batas yuridiksi dari negara yang satu ke negara lain atau asing dilakukan oleh kelompok yang terorganisasi secara rapi, serius dan terselubung. Jaringan mereka ini dalam kiprahnya melibatkan beberapa negara, seperti negara pengirim maupun penyelundup, negara tempat transit dan negara tujuan akhir. Terkait cara-cara serta modus para pelaku kejahatan terorganisasi dengan para korbannya tenaga kerja migran lintas yuridiksi negara, dipahami sebagai kejahatan serius yang dilakukan oleh kelompok pelaku tindak pidana terorganisasi.²³

Elemen kejahatan transnasional terorganisir dengan unsur – unsur terjabar diatas, senada dengan pandangan ahli Jay S. Albanese yang mendefinisikan kejahatan transnasional terorganisasi adalah sebuah upaya yang terus ada dan beroperasi secara rasional untuk mengeruk kepentingan dari aktivitas ilegal yang sering kali sangat dibutuhkan masyarakat. Eksistensinya terus dijaga dengan menggunakan kekerasan, ancaman, kontrol monopoli dan menyuap para pejabat pemerintah.²⁴

²³ Obokata, T.. 2015. *The Value of International Law in Combating Transnational Organized Crime in the Asia – Pacific*, *Asian Journal of International Law*, Vol. 7, halaman 41.

²⁴ Albanese, J.S. 2016. *Kejahatan Terorganisasi (Organized Crime Akar dan Perkembangannya)*. Jakarta: Prenada Media Group, halaman 5.

Kurangnya lapangan kerja di dalam negeri mengakibatkan banyak warga negara yang mencoba mengadu nasib mencari pekerjaan ke luar negeri, dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok bagi diri dan keluarga mereka (sandang, pangan dan papan). Para pekerja migran ini kebanyakan merupakan wanita yang bermigrasi dengan tujuan bekerja disektor informal utamanya sebagai pekerja domestik, sedangkan laki-laki bekerja disektor pertanian dan konstruksi. Oleh karena itu, peran pemerintah dalam upaya memberikan perlindungan dan mengatur penempatan bagi para pekerja migran antara lain mengeluarkan instrumen hukum yang mengacu pada instrument-instrumen hukum internasional yang meliputi sebagai berikut:

Konvensi Internasional tentang perlindungan hak semua buruh migran atau sering disebut *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers And The Members of Their Families* (ICRMW) merupakan konvensi yang sudah ada sejak lama. Hukum Internasional konvensional diturunkan melalui perjanjian-perjanjian internasional yang kemudian disepakati oleh beberapa negara yang terlibat di dalam perjanjian tersebut. Perjanjian bisa berupa hal terkecil selama hal tersebut tidak berlawanan dengan hukum internasional. Kemudian, perjanjian tersebut menciptakan hukum yang terlibat dalam kesepakatan tersebut.

Konvensi di atas menentukan hak asasi manusia yang tercantum dalam Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya dan Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik dan secara eksplisit menyatakan bagaimana berbagai hak berbeda berlaku untuk berbagai kategori migran yang

bekerja. Di luar batasan yang sudah ada yang dinyatakan oleh hukum, Konvensi tidak memiliki ketentuan yang membatasi hak negara untuk memutuskan prosedur imigrasi. Salah satu pasal yang mengatur tentang hak tidak boleh diskriminasi terhadap pekerja migran diatur di dalam *article 11 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers And The Members of Their Families* (ICRMW) yakni, sebagai berikut:

Article 11

1. *No migrant worker or member of his or her family shall be held in slavery or servitude.*
2. *No migrant worker or member of his or her family shall be required to perform forced or compulsory labour.*
3. *Paragraph 2 of the present article shall not be held to preclude, in States where imprisonment with hard labour may be imposed as a punishment for a crime, the performance of hard labour in pursuance of a sentence to such punishment by a competent court.*
4. *For the purpose of the present article the term "forced or compulsory labour" shall not include:*
 - (a) *Any work or service not referred to in paragraph 3 of the present article normally required of a person who is under detention in consequence of a lawful order of a court or of a person during conditional release from such detention;*
 - (b) *Any service exacted in cases of emergency or calamity threatening the life or well-being of the community;*
 - (c) *Any work or service that forms part of normal civil obligations so far as it is imposed also on citizens of the State concerned.*

Pasal 11

1. Pekerja migran atau anggota keluarganya tidak boleh diperbudak atau diperhambakan.
2. Pekerja migran atau anggota keluarganya tidak boleh melakukan kerja paksa atau kerja wajib.
3. Paragraf 2 pasal ini tidak boleh dianggap menghalangi, di Negara-negara di mana hukuman penjara dengan kerja paksa dapat dijatuhkan sebagai hukuman atas suatu kejahatan, pelaksanaan kerja paksa sesuai dengan hukuman tersebut oleh pengadilan yang berwenang.
4. Untuk maksud pasal ini istilah "kerja paksa atau kerja wajib" tidak termasuk:
 - (a) Setiap pekerjaan atau pelayanan yang tidak dirujuk dalam ayat 3 pasal ini biasanya diperlukan dari seseorang yang berada di

bawah penahanan sebagai akibat dari perintah yang sah dari pengadilan atau dari seseorang selama pembebasan bersyarat dari penahanan tersebut;

- (b) Setiap pelayanan yang dibutuhkan dalam keadaan darurat atau bencana yang mengancam kehidupan atau kesejahteraan masyarakat;
- (c) Setiap pekerjaan atau pelayanan yang merupakan bagian dari kewajiban sipil yang normal sejauh itu juga dikenakan pada warga negara dari Negara yang bersangkutan.

Selain itu, perlindungan yang diberikan oleh Negara terhadap para pekerja migran diatur di dalam *article 7 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers And The Members of Their Families* (ICRMW) yakni, sebagai berikut:

States Parties undertake, in accordance with the international instruments concerning human rights, to respect and to ensure to all migrant workers and members of their families within their territory or subject to their jurisdiction the rights provided for in the present Convention without distinction of any kind such as to sex, race, colour, language, religion or conviction, political or other opinion, national, ethnic or social origin, nationality, age, economic position, property, marital status, birth or other status. (Negara-negara Pihak berjanji, sesuai dengan instrumen-instrumen internasional mengenai hak asasi manusia, untuk menghormati dan menjamin bagi semua pekerja migran dan anggota keluarganya di dalam wilayah mereka atau tunduk pada yurisdiksi mereka hak-hak yang diatur dalam Konvensi ini tanpa pembedaan dalam bentuk apapun. mengenai jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama atau keyakinan, politik atau pendapat lain, kebangsaan, asal etnis atau sosial, kebangsaan, usia, posisi ekonomi, properti, status perkawinan, kelahiran atau status lainnya.

Khususnya bentuk perlindungan dari negara yang diberikan kepada para imigran berupa perlindungan diri yang datang baik dari internal maupun eksternal pekerja migran sesuai dengan *article 16 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers And The Members of Their Families* (ICRMW) yakni, sebagai berikut:

Migrant workers and members of their families shall be entitled to effective protection by the State against violence, physical injury, threats and intimidation, whether by public officials or by private individuals, groups or institutions. (Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak atas perlindungan yang efektif oleh Negara terhadap kekerasan, cedera fisik, ancaman dan intimidasi, baik oleh pejabat publik maupun oleh individu, kelompok atau lembaga swasta).

Secara internasional, seorang buruh migran mengacu kepada Konvensi ILO pada Buruh Migran tahun 1949, (No.97) pada *article* 11, adalah orang yang bermigrasi dari suatu negara ke negara lain untuk tujuan bekerja. Menurut Departemen Sosial, definisi buruh migran (Indonesia) adalah orang yang berpindah ke daerah lain, baik di dalam maupun ke luar negeri (legal maupun ilegal), untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yakni Pasal 1 ayat 1, definisi Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Payung hukum tenaga kerja migran yang bekerja lintas negara dimanapun menjadi negara tujuan migran untuk bekerja tetap tunduk pada konvensi internasional yang dikeluarkan oleh PBB, melalui bagian organisasi buruh dunia yakni ILO. Tiap negara pengirim migran mesti menghormati dan memiliki hak menerapkan prinsip kedaulatan teritorial internal eksklusif maupun eksternal yang setara. Pada tingkat internasional, payung hukum yang mengatur perlindungan buruh migran ada pada konvensi-konvensi berikut ini:

Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota keluarganya (Selanjutnya disebut Konvensi Pekerja Migran tahun 1990). Konvensi tersebut dideklarasikan di *New York* pada 18 Desember 1990 dan diberlakukan sebagai hukum pada 1 juli 2003. Sebagai anggota PBB, Indonesia ikut menandatangani konvensi ini pada 22 September 2004. Buruh migran memiliki posisi yang penting karena buruh migran telah memberikan sumbangan pada kepentingan nasional berupa sumbangan devisa atau biasa disebut dengan remittances. Buruh migran memberikan remittances yang tidak sedikit, yaitu antara 1 sampai 6 kali per tahun dengan total jumlah per transaksi sekitar 200-500 US\$.

Menurut Surtees, permasalahan yang berkaitan dengan buruh migran diantaranya: kekerasan, penyalahgunaan (penyimpangan), pemalsuan dokumen, pemberian informasi yang salah. Bicara mengenai buruh migran Indonesia, permasalahan yang kerap mencuat adalah:²⁵

1. Minimnya perlindungan;
2. Adanya kekerasan dan penyiksaan terhadap buruh migran;
3. Ancaman hukuman penjara sampai hukuman mati;
4. Relatif tingginya jumlah buruh migran yang tewas;
5. Sistem penempatan dan perlindungan negara pengirim pekerja migran belum mengacu kepada kesepakatan internasional;
6. Di luar negeri, majikan memiliki kekuasaan yang absolut. Majikan umumnya menyimpan dokumen untuk menekan buruh migran. Ketika

²⁵ Joseph Robert. 2020. *Pengaturan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Migran Lintas Negara Dalam Perspektif Hukum Internasional*. Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8, No. 8, halaman 1278-1279.

buruh migran lari dari majikan, maka berstatus ilegal dan dianggap melanggar hukum;

7. Jumlah buruh migran yang banyak membuat negara-negara penerima punya banyak pilihan untuk lebih mempekerjakan buruh migran murah yang tidak terlalu banyak menuntut hak-haknya;
8. Indonesia kesulitan mempengaruhi negara lain untuk melindungi buruh migran;
9. Pemerintah kurang memperhatikan pelanggaran HAM yang menimpa buruh migran Indonesia;
10. Kebijakan yang ada menempatkan buruh migran sebagai komoditi yang diperdagangkan yang menjadi titik awal banyaknya pelanggaran HAM yang menimpa buruh migran.

Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 merupakan kerangka paling luas dalam hukum internasional dan mencakup perlindungan terhadap orang-orang yang berencana menjadi pekerja migran, sedang bekerja di luar negara, atau selesai bekerja di luar negara dan kembali ke negara asal. Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 memberikan definisi mengenai istilah pekerja migran yang disepakati secara internasional dan dibedakan menjadi pekerja *frontier*, pekerja musiman, pelaut, pekerja pada instalasi lepas pantai, pekerja keliling, pekerja proyek, pekerja dengan pekerjaan tertentu dan pekerjaan mandiri yang bisa diterapkan di setiap kawasan di dunia.

Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 memiliki tujuan untuk melindungi kepentingan para pekerja saat dipekerjakan di Negara-negara yang bukan negaranya sendiri. Perlindungan yang diatur dalam konvensi ini menekankan pada peranan dokumen para pekerja migran yang sah. Dokumen pekerja migran yang sah akan menjamin tidak adanya pelanggaran dalam proses migrasi tenaga kerja, misalnya pelanggaran atas batas umur pekerja migran. Dokumen tersebut juga akan membantu untuk meminimalisir terjadinya praktek perdagangan dan penyeludupan manusia.

Pekerja migran rawan menjadi korban praktek perdagangan manusia, maka negara melalui hak yurisdiksi teritorialnya yang ekstra tersebut memiliki kewenangan atas masalah terkait. Perkembangan yang terjadi pada akhir tahun 90-an, Frederick Mann mengamati bahwa :

Biasanya tidak ada negara yang diizinkan untuk menerapkan undang-undang kepada orang asing sehubungan dengan tindakan yang dilakukan oleh mereka di luar dominasi kekuasaan kedaulatan yang berlaku. Itu adalah aturan berdasarkan hukum internasional, dimana kekuatan kedaulatan terikat untuk menghormati subjek dan hak-hak seluruh kekuatan kedaulatan di luar wilayahnya sendiri.²⁶

Indonesia sebagai salah satu negara pengirim tenaga kerja terbesar ke luar negeri sudah selayaknya meratifikasi Konvensi ini, meskipun negara-negara tujuan penempatan kerja migran Indonesia belum ada yang meratifikasi, seperti Malaysia dan Arab Saudi. Ratifikasi Konvensi ini sangat penting karena dapat menunjukkan pada dunia internasional tentang komitmen suatu negara dalam melakukan perlindungan bagi pekerjaannya yang bekerja diluar negeri. Di sisi lain,

²⁶ Sitepu, A.I. 2016. *Application Of Extraterritorial Jurisdiction In European Convention On Human Rights (Case Study: Al-Skeini And Others V. UK)*, Jurnal Hukum-Internasional, Vol. 13, halaman 357.

dengan meratifikasi Konvensi berarti Pemerintah berkewajiban untuk memberikan peluang dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja asing/pekerja migran dan anggota keluarganya yang bekerja di Indonesia termasuk apabila mereka terkena PHK dan berkewajiban untuk memberikan tunjangan pengangguran.

Konvensi di atas mengatur beberapa hal penting, seperti:

- a. Mengatur mengenai standar minimum perlindungan hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya. Konvensi ini mendorong negara agar menyelaraskan perundang-undangannya dengan standar universal yang termaktub dalam Konvensi.
- b. Mengakui adanya kontribusi yang disumbangkan oleh pekerja migran terhadap ekonomi dan masyarakat negara tempat mereka bekerja serta pembangunan negara asal mereka.
- c. Mencantumkan serangkaian standar untuk perlindungan pekerja migran dan kewajiban negara yang terkait, meliputi negara asal, transit dan negara tempat bekerja.
- d. Mencegah dan menghapuskan eksploitasi seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya di seluruh proses migrasi, termasuk mencegah terjadinya perdagangan manusia.
- e. Konvensi ini tidak hanya melindungi para pekerja migran, tapi juga melindungi kepentingan negara penerima pekerja migran terkait dengan pembatasan akses kategori pekerjaan guna melindungi warga negaranya.

Konvensi yang disahkan oleh Majelis Umum PBB pada 18 Desember 1990 melalui Resolusi No. 45/158 ini awalnya merupakan inisiatif negara-negara asal pekerja migran untuk membentuk suatu standar perlindungan dengan lebih spesifik. Konvensi merupakan hasil dari kajian, dialog dan perdebatan mendalam antara dua sisi pemikiran, baik yang mewakili kepentingan negara asal pekerja migran, maupun negara tujuan. Konvensi di atas mencakup pengaturan secara inti mengenai perlindungan migran secara internasional. Sehubungan dengan memahami esensi kejahatan transnasional tersebut bahwa hukum internasional terdiri dari unsur – unsur hukum domestik dan hukum internasional sehingga dinyatakan seperti “*dissolving traditional dichotomies between two*”.

Konvensi tersebut juga memberikan peluang kepada Pemerintah guna mengontrol arus migran yang masuk ke Indonesia. Ketentuan ini dapat dilihat dalam Pasal 19 yang menegaskan bahwa: "*tidak satu pun ketentuan dalam Konvensi ini boleh mempengaruhi hak setiap negara pihak untuk menetapkan kriteria yang mengatur penerimaan pekerja migran dan anggota keluarganya.*" Dengan kata lain, Konvensi sendiri telah memberikan jaminan bagi negara untuk menetapkan suatu kebijakan penerimaan pekerja migran dan anggota keluarganya yang dipandang sesuai dan sejalan dengan hukum nasional.

Terlepas dari hal tersebut, Konvensi tetap memberikan perlindungan terhadap kepentingan negara penerimaan buruh migran untuk tetap memberikan jaminan lapangan pekerjaan terhadap warganya, dengan memberikan keleluasaan pembatasan akses kategori pekerjaan. Hal ini tertuang dalam Pasal 52 ayat 2 (a) Konvensi yang berbunyi: "*Terhadap tiap pekerja migran, negara tujuan kerja*

dapat membatasi akses pada kategori pekerjaan, fungsi, pelayanan atau kegiatan tertentu apabila diperlukan demi kepentingan negara tersebut dan ditetapkan oleh ketentuan hukum nasional". Ratifikasi ini tidak menimbulkan kerugian bagi Indonesia. Sebaliknya, ratifikasi ini dapat dijadikan modal untuk menggalang kekuatan internasional untuk menjalankan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri.²⁷

Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 mengatur beberapa ketentuan atas perlindungan yang diberikan terhadap pekerja migran termasuk pekerja migran perempuan yang terdapat di dalam Pasal 10 Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 yang berbunyi sebagai berikut: "*Tidak seorang pun pekerja migran atau anggota keluarganya boleh dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat*". Bahkan secara tegas diatur juga tidak boleh memperbudak atau memperdaya para pekerja migran perempuan sesuai amanat Pasal 11 ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 yaitu:

1. Tidak seorang pun pekerja migran atau anggota keluarganya boleh diperbudak atau diperhambakan.
2. Tidak seorang pun pekerja migran atau anggota keluarganya boleh diwajibkan untuk melakukan kerja paksa atau kerja wajib.
3. Di Negara-Negara yang memberlakukan pemenjaraan dengan kerja kasar sebagai hukuman atas suatu kejahatan, ayat 2 Pasal ini tidak boleh mengecualikan pelaksanaan kerja kasar tersebut sesuai dengan keputusan hukuman oleh pengadilan yang berwenang

²⁷ Joseph Robert., *Op. Cit.*, halaman 1282.

Untuk tujuan pasal di atas, istilah “kerja paksa atau kerja wajib” tidak boleh mencakup:

- 1) Setiap pekerjaan atau jasa yang tidak disebutkan dalam ayat 3 Pasal ini yang biasanya diwajibkan kepada orang yang ditahan atas perintah yang sah dari pengadilan atau kepada orang yang tengah menjalani pembebasan bersyarat dari penahanan tersebut;
- 2) Setiap tindakan yang dituntut untuk dilakukan dalam keadaan darurat atau bencana yang mengancam kehidupan atau penghidupan masyarakat; (
- 3) Setiap pekerjaan atau jasa yang merupakan bagian dari kewajiban sipil umum sepanjang pekerjaan itu diwajibkan juga kepada warga negara dari Negara yang bersangkutan.

Selain itu, dijelaskan juga beberapa perlindungan jaminan kesehatan maupun sosial bagi para migran termasuk migran perempuan yang tertuang di dalam Pasal 27 ayat 1 dan ayat 2 dan Pasal 28 Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 sebagai berikut:

Pasal 27

1. Berkenaan dengan jaminan sosial, para pekerja migran dan anggota keluarganya harus menikmati perlakuan yang sama dengan warga negara di Negara tujuan kerja, selama mereka memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh ketentuan hukum yang berlaku di Negara tersebut serta perjanjian bilateral dan multilateral yang berlaku. Pejabat berwenang negara asal dan negara tujuan kerja sewaktu-waktu dapat membuat pengaturan yang diperlukan untuk menentukan tata cara pelaksanaan norma ini.
2. Apabila ketentuan hukum yang berlaku tidak memberikan tunjangan kepada para pekerja migran dan anggota keluarganya, Negara-Negara yang bersangkutan wajib mencari kemungkinan untuk memberikan penggantian pada orang yang bersangkutan sejumlah kontribusi yang dibayarkan mereka terkait dengan tunjangan itu sebagaimana diterapkan kepada warga negaranya pada situasi yang sama.

Pasal 28

Para Pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk menerima perawatan kesehatan yang sangat mendesak yang diperlukan untuk kelangsungan hidup mereka atau untuk mencegah kerusakan yang tidak dapat diperbaiki pada kesehatan mereka, berdasarkan kesetaraan perlakuan dengan warga negara dari Negara yang bersangkutan. Perawatan medis mendesak semacam itu tidak boleh ditolak oleh Negara dengan alasan adanya hal yang sifatnya tak-reguler yang berkaitan dengan masa tinggal atau pekerjaan mereka.

Selain Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 di atas, secara instrument hukum internasional juga diatur mengenai hak pekerja perempuan yang terdapat di dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No.100 dan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Upah yang Setara dan Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Disebutkan dalam konvensi itu yaitu “*Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apa pun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubung dengan pekerjaan buruh*”.

Adapun Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 183 tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas sedikit juga menyinggung mengenai perlindungan hukum bagi pekerja migran perempuan yaitu terdapat pada Pasal 8 dan Pasal 9 sebagai berikut:

Pasal 8

1. Tidak sah bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja perempuan selama kehamilannya atau tidak adanya cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau 5 atau selama masa setelah dia kembali ke pekerjaan yang akan ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional, kecuali dengan alasan yang tidak terkait dengan kehamilan atau kelahiran anak dan konsekuensi atau perawatannya. Beban pembuktian bahwa alasan pemberhentian tersebut tidak terkait dengan

kehamilan atau persalinan dan konsekuensi atau perawatannya harus berada pada pengusaha

2. Seorang perempuan dijamin haknya untuk kembali ke posisi yang sama atau posisi setara yang dibayar pada tingkat yang sama setelah selesai cuti melahirkannya.

Pasal 9

1. Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan kelahiran tidak menjadi sumber diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk – meskipun ada Pasal 2, paragraf 1 - akses ke pekerjaan.
2. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud pada paragraf sebelumnya harus mencakup larangan menuntut tes kehamilan atau surat keterangan tes semacam itu saat seorang perempuan mendaftar kerja, kecuali jika dituntut oleh undang-undang atau peraturan nasional berkenaan dengan pekerjaan yang:
 - a. dilarang atau dibatasi bagi perempuan hamil atau menyusui berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional; atau
 - b. bila terdapat resiko yang diakui atau signifikan terhadap kesehatan perempuan dan anak.

Pelindungan maternitas juga dibutuhkan untuk melindungi kesehatan perempuan dan janin yang dikandungnya dan/atau bayi yang dilahirkan dan disusunya dari kondisi kerja yang tidak aman (berbahaya) dan tidak sehat. Pemberian kesempatan yang sama untuk pekerja dengan tanggung jawab keluarga yakni tugas-tugas reproduktif di masyarakat ini sangat perlu mengingat banyak masyarakat termasuk Indonesia hampir semua tugas rumah tangga dan pengasuhan dibebankan kepada perempuan dan anak perempuan.

Selanjutnya, Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dimana konvensi ini secara spesifik melindungi hak-hak pekerja perempuan dan juga perempuan itu sendiri sebagai individu karena di dalamnya berisi: Pertama, tak hanya mengatur tentang kekerasan dan pelecehan yang dialami buruh di tempat kerja saja, namun di dunia kerja, yang artinya Konvensi mengatur kekerasan dan pelecehan yang terjadi di

rumah, di jalan, hingga di tempat kerja. Yang kedua, Konvensi juga mengakui bahwa Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) yang banyak dialami pekerja perempuan akan berimbas pada kerja-kerja mereka. Yang ketiga, konvensi ini memberikan pengakuan kepada seluruh pekerja tidak hanya pekerja informal tetapi juga non formal seperti pekerja rumah tangga, pekerja disable, dll. Yang keempat, dalam konvensi mahasiswa magang/ internship diakui sebagai pekerja yang punya hak seperti pekerja lainnya.

Terakhir, Konvensi *International Labour Organization (ILO) No. 97 On Migration for Employment* yang mengatur mengenai pekerja migran yang bekerja pada suatu perusahaan/badan hukum di suatu negara yang mana hak-hak pekerja migran sebagai karyawan diatur di dalam *articles 6* yakni sebagai berikut:

Setiap Anggota di mana Konvensi ini berlaku berjanji untuk menerapkan, tanpa diskriminasi sehubungan dengan kebangsaan, ras, agama atau jenis kelamin, terhadap para imigran yang secara sah berada di dalam wilayahnya, perlakuan yang tidak kurang menguntungkan daripada perlakuan yang berlaku bagi warga negaranya sendiri sehubungan dengan hal-hal berikut:

- (a) sejauh hal-hal tersebut diatur oleh undang-undang atau peraturan, atau tunduk pada kendali otoritas administratif--
 - (1) remunerasi, termasuk tunjangan keluarga di mana ini merupakan bagian dari remunerasi, jam kerja, pengaturan lembur, liburan dengan bayaran, pembatasan pekerjaan rumahan, usia minimum untuk bekerja, pemagangan dan pelatihan, pekerjaan perempuan dan pekerjaan orang muda;
 - (2) keanggotaan serikat pekerja dan menikmati manfaat dari perundingan bersama;
 - (3) akomodasi;
- (b) jaminan sosial (yaitu, ketentuan hukum sehubungan dengan cedera kerja, kehamilan, sakit, cacat, usia tua, kematian, pengangguran dan tanggung jawab keluarga, dan segala kemungkinan lain yang, menurut undang-undang atau peraturan nasional, ditanggung). oleh skema jaminan sosial, dengan batasan sebagai berikut:
 - (1) mungkin ada pengaturan yang tepat untuk pemeliharaan hak dan hak yang diperoleh selama akuisisi;

- (2) undang-undang atau peraturan nasional negara imigrasi dapat menetapkan pengaturan khusus mengenai tunjangan atau bagian dari tunjangan yang dibayarkan seluruhnya dari dana publik, dan mengenai tunjangan yang dibayarkan kepada orang yang tidak memenuhi persyaratan kontribusi yang ditentukan untuk pemberian pensiun normal.
- (c) pajak pekerjaan, iuran atau kontribusi yang harus dibayar sehubungan dengan orang yang dipekerjakan; dan
- (d) proses hukum yang berkaitan dengan hal-hal yang dirujuk dalam Konvensi ini.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Berdasarkan Hukum Internasional

Menurut Setyowati, hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi empat bagian, yaitu: (1) hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi; (2) hak-hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja; (3) hak-hak pekerja perempuan di bidang kehormatan perempuan; (4) hak-hak pekerja perempuan di bidang sistem pengupahan. Secara lebih rinci, berbagai jenis hak pekerja perempuan tersebut dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori sebagaimana terlihat dalam Tabel 1 berikut ini.²⁸

Tabel 1. Penggolongan Hak Pekerja Perempuan

Penggolongan Hak Pekerja Perempuan	Rincian Hak Pekerja Perempuan
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Reproduksi	<ul style="list-style-type: none"> • Hak atas cuti haid • Hak atas cuti hamil dan keguguran • Hak atas pemberian kesempatan menyusui
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pencegahan kecelakaan kerja • Penetapan waktu kerja sesuai peraturan • Pemberian istirahat yang cukup
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Kehormatan Perempuan	<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan petugas keamanan. • Penyediaan WC yang layak dengan penerangan yang memadai dan dipisah antara laki-laki dan perempuan.
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Sistem Pengupahan	<ul style="list-style-type: none"> • Upah setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang sama • Cuti yang dibayar

Sumber: Meliani Rosalina, *Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian*, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, 2015, hlm. 22.

²⁸ Sali Susiana. 2017. *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*. Jurnal Aspirasi, Vol. 8, No. 2, halaman 215.

Meskipun secara normatif hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun konvensi internasional yang salah satunya yaitu *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang saat ini telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 Tentang Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan, diatur beberapa aspek yang terkait dengan hak perempuan untuk bekerja dan kewajiban negara untuk menjamin hak tersebut.

CEDAW bertujuan menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dan melindungi hak-hak perempuan. Yang terpenting dalam Konvensi CEDAW adalah penegasan prinsip kewajiban Negara untuk membuat / merubah hukum, menghapus *stereotype* dan kebiasaan / adat yang diskriminatif, serta melakukan upaya / langkah khusus yang diperlukan guna memastikan adanya persamaan *de facto*. Dalam konteks ini, Konvensi mengakui bahwa sifat diskriminasi terhadap perempuan adalah bersifat historis dan sistemik, sehingga tujuannya diarahkan pada persamaan *de facto* melalui jaminan secara konstitusional, hukum dan regulasi-regulasi, juga menempuh langkah-langkah lainnya termasuk langkah-langkah khusus sementara atau "*affirmative action*".

CEDAW (*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*) adalah sebuah Kesepakatan Internasional Untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Konvensi ini mendefinisikan prinsip-prinsip tentang Hak Asasi Perempuan sebagai Hak Asasi Manusia, norma-norma dan standar-standar kewajiban, serta tanggung jawab negara dalam penghapusan diskriminasi terhadap perempuan. Indonesia adalah

salah satu negara yang ikut menandatangani Konvensi ini dan pada 24 Juli 1984 telah diratifikasi melalui UU RI No. 7 Tahun 1984. Konvensi ini salah satu dari 8 konvensi hak asasi yang diratifikasi Indonesia

Sejak kelahirannya, Komite CEDAW sudah melahirkan 34 General Recommendation sebagai perluasan respon atas berkembangnya isu-isu perempuan yang semakin kompleks.²⁹ Melalui *General Recommendation* tersebut, Komite mempunyai alat untuk mereview sebuah negara untuk mempertanyakan dan merekomendasikan isu-isu yang lebih kompleks yang belum terumuskan dalam Konvensi aslinya. GR tersebut antara lain seperti: Isu sirkumsisi perempuan (GR 14), Kekerasan terhadap perempuan (GR 12 dan 19), Isu perlindungan buruh migran (GR 26), Perempuan dalam konteks konflik (GR 30) dan terakhir adalah tentang perempuan pedesaan (GR 34). Isi dari konvensi CEDAW terdiri dari pembukaan dan 30 pasal yang mendefinisikan hal-hal apa yang termasuk diskriminasi terhadap perempuan serta membuat agenda untuk aksi nasional dalam upaya penghapusan diskriminasi tersebut. CEDAW memberikan dasar untuk mewujudkan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki.³⁰

Hal ini seperti yang tertuang di dalam Pasal 10 huruf a Konvensi Cedaw yang menyatakan bahwa:

Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan guna menjamin bagi mereka hak yang sama dengan laki-laki di lapangan pendidikan, khususnya guna menjamin persamaan antara laki-laki dan perempuan:

²⁹ Nur Fatimah Ningrum. 2020. *Implementasi Konvensi Cedaw (Convention On The Elimination Of All Form Of Discrimination Against Women) Oleh Pemerintah Indonesia Dalam Mengatasi Perdagangan Perempuan Di Indonesia Tahun 2007-2018*. JOM FISIP Vol. 7, Edisi II, halaman 4-5.

³⁰ *Ibid.*, halaman 5.

- a. Persyaratan yang sama untuk bimbingan karir dan keahlian, untuk kesempatan mengikuti pendidikan dan memperoleh ijazah dalam lembaga-lembaga pendidikan segala tingkatan baik di daerah pedesaan maupun perkotaan; persamaan ini wajib dijamin baik dalam pendidikan taman kanak-kanak, umum, teknik, serta dalam pendidikan keahlian teknik tinggi, maupun dalam segala macam jenis pelatihan kejuruan;

Bedasarkan pasal di atas, jika dikaitkan dengan perlindungan bagi pekerja migran perempuan maka Pemerintah suatu negara yang telah meratifikasi Konvensi Cedaw berkewajiban memberikan bimbingan karir dan keahlian atas pekerjaan yang mereka nanti kerjakan di Negara lain. Hal ini tentu sangat penting, mengingat kualitas para pekerja migran perempuan sangat mempengaruhi kinerjanya dan juga merubah pandangan para perusahaan/perorangan yang mempekerjakan mereka agar tidak semena-mena sebab pekerja migran perempuan tadi telah dibekali oleh kemampuan dasar untuk melakukan pekerjaannya.

Selain itu, pada Pasal 11 mulai dari ayat 1 sampai ayat 3 Konvensi Cedaw telah terperinci menjelaskan hak-hak pekerja migran perempuan yang diwajibkan diberikan oleh negara-negara peserta Konvensi Cedaw yaitu meliputi seperti berikut:

1. Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara lakilaki dan perempuan, khususnya:
 - a. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
 - b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
 - c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan, dan pelatihan ulang lanjutan;

- d. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama;
 - e. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;
 - f. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;
 - g. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.
2. Untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:
 - a. Untuk melarang, dengan dikenakan sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;
 - b. Untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;
 - c. Untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempattempat penitipan anak;
 - d. Untuk memberi perlindungan khusus kepada kaum perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.
 3. Perundang-undangan yang bersifat melindungi sehubungan dengan hal-hal yang tercakup dalam pasal ini wajib ditinjau kembali secara berkala berdasar ilmu pengetahuan dan teknologi, serta direvisi, dicabut, atau diperluas menurut keperluan.

Adapun yang terkait dengan hak reproduksi pekerja perempuan diatur dalam Pasal 12 Konvensi CEDAW, yaitu:

1. Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di bidang pemeliharaan kesehatan dan supaya menjamin diperolehnya pelayanan kesehatan termasuk pelayanan yang berhubungan dengan keluarga berencana, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.

2. Sekalipun terdapat ketentuan pada ayat (1) ini, negara-negara peserta wajib menjamin kepada perempuan pelayanan yang layak berkaitan dengan kehamilan, persalinan dan masa sesudah persalinan, dengan memberikan pelayanan cuma-cuma di mana perlu, serta pemberian makanan bergizi yang cukup selama kehamilan dan masa menyusui.

Ratifikasi CEDAW merupakan puncak dari upaya internasional dalam dekade perempuan yang ditujukan untuk melindungi dan mempromosikan hak-hak perempuan di seluruh dunia. Dengan adanya konvensi ini maka negara-negara peratifikasi termasuk Indonesia, mempunyai kewajiban untuk mengutuk diskriminasi terhadap perempuan dalam segala bentuknya, dan bersepakat dengan segala cara yang tepat dan tanpa ditunda-tunda, untuk menjalankan suatu kebijakan yang menghapus diskriminasi terhadap perempuan.³¹

Bahkan salah satu Landasan Kerangka Kerja Komnas Perempuan adalah berpedoman pada Konvensi CEDAW. Landasan Kerangka Kerja Komnas Perempuan adalah sebagai berikut:³²

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)
- 3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam atau tidak Manusiawi (CAT).
- 4) Deklarasi Internasional tentang Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan, serta kebijakankebijakan lainnya tentang hak asasi manusia.

³¹ *Loc. Cit.*

³² Mampu. 2021. *Komnas Perempuan*, diakses melalui <http://mampu.or.id/uncategorized/komnasperempuan/>, pada tanggal 12 April 2022, Pukul 19.00.

Selain konvensi CEDAW, instrumen hukum internasional yang mengatur tentang pekerja migran perempuan juga tersirat dalam ketentuan *General Conference of the International Labour Organisation* yang memuat tentang persetujuan usulan-usulan tertentu tentang perubahan sebagian atas Konvensi Kerja Malam (Wanita), dan Konvensi (Hasil Revisi) Kerja Malam (Wanita), 1934, yang mana diatur di dalam Pasal 3 yang berbunyi:

Wanita tanpa membedakan usia tidak boleh dipekerjakan pada waktu malam di tempat kegiatan umum atau industri swasta, atau di salah satu cabang darinya, selain dalam kegiatan dimana hanya para anggota dari keluarga yang sama yang dipekerjakan.

Ada juga Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 189 tentang Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga yang memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan migran di sektor rumah tangga, yang mana termuat dalam Pasal 15 ayat 1 yakni, sebagai berikut:

Pasal 15

1. Untuk melindungi pekerja rumah tangga secara efektif, termasuk pekerja domestik migran, yang direkrut atau ditempatkan oleh agen penempatan tenaga kerja swasta, dari praktik-praktik yang salah, maka setiap negara anggota harus:
 - (a) menentukan kondisi operasi perusahaan agen perekrutan dan penempatan pekerja rumah tangga, sesuai dengan hukum nasional, regulasi, dan praktik;
 - (b) memastikan peralatan dan prosedur yang cukup untuk investigasi keluhan, dugaan pelanggaran dan praktik yang curang terkait kegiatan agen perekrutan swasta yang terkait dengan pekerja rumah tangga;
 - (c) mengadopsi semua kebutuhan dan tindakan yang sesuai, dalam wilayah hukum dan bila sesuai, berkolaborasi dengan anggota lain, memberikan perlindungan yang cukup untuk mencegah penyiksaan terhadap pekerja rumah tangga yang direkrut dan ditempatkan dalam wilayah kerja agen perekrutan swasta. Hal ini harus mengikutkan undang-undang atau aturan yang merinci kewajiban masing-masing agen swasta dan rumah tangga terhadap pekerja rumah tangga dan

- memberikan hukuman, termasuk larangan bagi agen swasta yang melakukan praktik curang dan penyalahgunaan;
- (d) mempertimbangkan, dimana pekerja rumah tangga di rekrut di satu negara untuk bekerja di negara lain, membuat perjanjian bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah penyalahgunaan dan praktik curang pada saat rekrutmen, penempatan dan selama bekerja; dan
 - (e) mengambil tindakan untuk memastikan biaya yang dibebankan oleh agen swasta tidak dipotong dari gaji pekerja rumah tangga.

Saat ini, Indonesia juga tengah berusaha meratifikasi Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 90 Tentang Kekerasan Dan Pelecehan Di Tempat Kerja. Salah satu Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 190 memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Kekerasan dan pelecehan berbasis gender, termasuk kekerasan dalam rumah tangga, harus diurus utamakan ke dalam keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Pengusaha wajib mengambil tindakan dan membuat kebijakan tempat kerja berkonsultasi dengan serikat pekerja guna mencegah kekerasan dan pelecehan.
- c. Ini mewajibkan negara untuk menyediakan sumber daya dan pelatihan kepada serikat pekerja tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender.

Konvensi ini melindungi semua pekerja terlepas dari status pekerja terlepas dari status kerja mereka, magang untuk mendapatkan keterampilan, bekerja dengan status magang, orang dalam pelatihan, pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya, sukarelawan dan pencari kerja.

C. Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Di Indonesia

Kepergian warga negara Indonesia ke luar negeri dengan tujuan mencari pekerjaan dibenarkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan perubahannya yang tersurat "*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Sedangkan lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 38 ayat (2) tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa - warga negara berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya. Oleh karenanya, warga negara Indonesia tidak dapat dilarang untuk bekerja dimana saja, termasuk diluar negeri atau yang kini dikenal sebagai pekerja migran.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 18 Tahun 2007 tentang Pekerja Migran Indonesia (UU PMI), Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah, melakukan pekerjaan, dengan menerima upah dari luar wilayah Republik Indonesia. Dengan demikian dari pengertian tersebut dapat ditarik maksud bahwa Pekerja Migran Perempuan ialah pekerja dengan jenis kelamin perempuan yang bermigrasi dari wilayah kelahirannya ketempat lain dan kemudian bekerja di tempat yang baru tersebut dalam jangka waktu relatif menetap.

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, dinyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Lebih mendalam, kebijakan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia diatur pada

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang mana pada Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja seperti pada Pasal 5 yang berbunyi: *“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”* dan Pasal 6 yang berbunyi: *“Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.*

Perlindungan tenaga kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan kondisi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan hak dan kewajibannya demi berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis yang dilakukan oleh seluruh lapisan masyarakat dalam berbagai kedudukan dan peranan yang menyadari betul pentingnya peranan tenaga kerja. Menurut Imam Soepomo, menyatakan bahwa: *"perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan"*. Dimana perlindungan tenaga kerja sendiri juga dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:³³

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan

³³ Josep Robert, *Op. Cit.*, halaman 1284-1285.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam Pasal 1 menyatakan bahwa: "*Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah kerja*".

Kaidah-kaidah mengenai tanggung jawab negara menurut prinsip-prinsip umum mengenai perlindungan warga negara di luar negeri bergantung pada terpeliharanya keseimbangan yang pantas antara dua hak fundamental negara, hak suatu negara untuk menjalankan yuridiksi di wilayah sendiri, bebas dari pengawasan negara-negara lain dan hak suatu negara untuk melindungi warga negaranya di luar negeri.³⁴

Adapun secara umum tujuan dari perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana di sebutkan dalam Pasal 3 UU PMI adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia, dan
- b. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.

Sedangkan yang meliputi pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 1 UU PMI adalah sebagai berikut:

³⁴ *Ibid.*

- 1) Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum.
- 2) Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga dan
- 3) Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Maka jika mengacu pada Pasal di atas, pekerja migran perempuan identik sekali bekerja pada pemberi kerja perorangan atau rumah tangga seperti: PRT ataupun berkerja pada pemberi kerja berbadan hukum seperti: perusahaan kilang di luar negeri. Adapun pengecualian seorang dikatakan sebagai Pekerja Migran Indonesia dijelaskan dalam Pasal 4 ayat 2 UU PMI yaitu meliputi:

- a) Warga negara Indonesia yang dikirim atau diperkerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi.
- b) Pelajar dan peserta pelatihan luar negeri.
- c) Warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka.
- d) Penanam modal.
- e) Aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di perwakilan Republik Indonesia
- f) Warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara, dan
- g) Warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Perlindungan bagi warga negara merupakan hak warga negara yang dijamin oleh Undang-Undang. Di luar negeri perlindungan terhadap Pekerja

Migran Indonesia dilaksanakan oleh Perwakilan Pemerintah Indonesia Negara Republik Indonesia dalam hal ini Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan Internasional. KBRI melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana pengawasan pekerja migran Indonesia swasta dan pekerja migran Indonesia yang di tempatkan di luar negeri.

Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar (*basic rights*) pekerja dan menjamin kesempatan yang sama (*equal opportunity*) dan perlakuan tanpa deskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan. Pekerja Migran perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam maupun di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang. Adapun bentuk perlindungan bagi pekerja imigran di Indonesia terbagi atas 2 (dua) bentuk perlindungan hukum yaitu:

Pertama, perlindungan secara preventif/edukatif yang dapat diupayakan melalui pembuatan perangkat hukum untuk melindungi pekerja migran seperti membuat Undang-Undang yang mengatur pekerja migran dan peraturan pelaksanaannya, membuat kesepakatan bilateral atau multilateral yang mengatur mekanisme penempatan pekerja migran dan perlindungannya dengan pengguna

pekerja migran, dan mengupayakan lembaga organisasi pekerja migran melalui organisasi pekerja migran di negara penempatan. Jenis-jenis Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menurut UU PMI menentukan ada 3 (tiga) jenis perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

- (1) Perlindungan sebelum bekerja/pra penempatan. Perlindungan sebelum bekerja meliputi perlindungan administratif dan perlindungan teknis, serta untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan foto copy buku nikah, Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang di ketahui oleh kepala desa atau lurah, Sertifikat kompetensi kerja, Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat, visa kerja, perjanjian penempatan Pekerja Migran Indonesia serta perjanjian kerja.³⁵
- (2) Perlindungan selama bekerja/penempatan Perlindungan selama bekerja meliputi pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, Pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, fasilitas dan pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia, fasilitas penyeleksian kasus ketenagakerjaan, pemberian pelayanan jasa kekonsuleran, pendampingan, mediasi, advokasi dan pemberian bantuan hukum

³⁵ Berdasarkan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

berupa fasilitas jasa advokasi oleh pemerintah pusat dan/atau perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat, pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia dan failitas repatriasi.³⁶

- (3) Perlindungan setelah bekerja/purna penempatan. Kepulangan Pekerja Migran Indonesia terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja, cuti, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi, mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan, dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan, meninggal dunia di negara tujuan penempatan dan/atau, dan sebab lain yang menimbulkan kerugian Pekerja Migran Indonesia.³⁷

Kedua, perlindungan represif/kuratif yang dapat diwujudkan dengan mendirikan Krisis Center di negara pengirim dan penerima dalam rangka menghadapi masalah hukum, ketenagakerjaan, dan sosial budaya di negara, mengikutsertakan pekerja migran dalam program asuransi yang dapat menjamin seluruh risiko kerja sesuai dengan jenis pekerjaan, dan membuat atau memperbaharui moratorium. Ditelaah dari bentuk perlindungan yang diberikan

³⁶ Pasal 21 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

³⁷ Pasal 27 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

oleh Pemerintah dan lembaga terkait mulai dari tahap sebelum bekerja, masa bekerja, dan setelah bekerja.

Sehubungan dengan memberikan perlindungan menyeluruh kepada pekerja migran yang bekerja di luar negeri, Pemerintah bekerja sama dengan beberapa instansi terkait seperti Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian Luar Negeri, dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), serta sektor swasta seperti Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Pada penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenaker) mempunyai beberapa fungsi seperti untuk pemantauan legalisasi Perjanjian Kerja Sama Penempatan antara PPTKIS dengan Mitra Usaha atau Pengguna, Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia antara PPTKIS dengan calon Pekerja Migran Indonesia, dan Perjanjian Kerja antara Pekerja Migran Indonesia dengan Pengguna, dan beberapa fungsi lainnya menurut Permenakertrans Nomor Per.12/Men/X/2011 tentang atase ketenagakerjaan dan staf teknis ketenagakerjaan pada perwakilan RI di Luar Negeri.

Selain Kemenaker, instansi pemerintah lainnya yang berperan penting untuk melindungi pekerja migran di luar negeri adalah Kementerian Luar Negeri (Kemenlu). Berbeda dengan Kemenaker, jangkauan perlindungan Kemenlu lebih luas, artinya Kemenlu membantu Pemerintah tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja migran namun kepada seluruh Warga Negara Indonesia (WNI). Lembaga Pemerintah ini memberikan perlindungan dan bantuan

hukum kepada seluruh WNI yang bermasalah di luar negeri termasuk pekerja migran. Selain Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kementerian Luar Negeri, terdapat lembaga Pemerintah non kementerian yaitu BNP2TKI yang berwenang untuk penyelenggaraan program penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri.

Lembaga ini sangat mendorong sosialisasi program Penempatan dan Perlindungan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKLN) ke seluruh wilayah Indonesia bekerjasama dengan Keterbukaan Informasi Publik (Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor: Per.14/KA/2010 tentang Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia).⁶³ Tanggung jawab BNP2TKI dalam penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri terkandung dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.

Adapun PPTKIS yang merupakan badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah dalam rangka menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri (Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor: Per.14/KA/2010). Ada perubahan signifikan dalam tata kelola migrasi tenaga kerja pada UU PMI terutama melibatkan peran Pemerintah desa untuk melindungi pekerja migran Indonesia. Sehingga, penguatan peran untuk memberikan perlindungan pekerja migran di luar negeri dapat dilakukan di semua tingkat dari pusat, provinsi, kabupaten/kota, sampai desa. tanggungjawab pemerintah dan kelembagaan yang turut bertanggungjawab pada UU PMI tersebut adalah:

- (a) Pemerintah pusat Pemerintah pusat bertanggungjawab untuk melindungi tidak hanya calon pekerja migran atau pekerja migran saja, akan tetapi keluarga calon pekerja migran/pekerja migran juga akan mendapatkan askes perlindungan. Hal ini merupakan suatu kemajuan untuk meningkatkan perlindungan kepada pekerja migran. Berbeda dengan Undang-Undang lama, UU PMI ini mencantumkan secara jelas bentuk perlindungan apa saja yang diberikan oleh Pemerintah pusat kepada pekerja migran pada masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Adapun tata letak tanggungjawab Pemerintah sangat jelas yang dimuat dalam satu bab yakni pada Bab lima dalam UU PMI.
- (b) Pemerintah provinsi Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, terdapat penguatan peran dari Pemerintah Provinsi melalui beragam tanggungjawab yang tercantum di dalamnya. Sehingga, Pemerintah Provinsi tidak hanya melaksanakan tugasnya atas pelimpahan kewenangan semata dari Pemerintah pusat. Namun, Pemerintah provinsi mempunyai tanggungjawab spesifik dalam melindungi pekerja migran.
- (c) Pemerintah Kabupaten/Kota Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menjabarkan serangkaian tanggungjawab yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah Kota. Hal tersebut menandakan adanya penguatan peran dan tanggungjawab dari kelembagaan untuk melindungi pekerja migran. Sehingga, ada tanggungjawab spesifik oleh Pemerintah kota. Adapun, dalam UndangUndang ini menjadikan tanggungjawab Pemerintah kota tidak sebatas melindungi calon pekerja migran/pekerja

migran namun juga melindungi keluarga pekerja migran dari segi sosial dan ekonomi.

- (d) Pemerintah Desa Undang-Undang Pekerja Migran Indonesia, sudah mengatur peran dan tanggung jawab dari Pemerintah desa. Undang-Undang ini mendorong peran kepala desa dimana semua pekerja migran yang diberangkatkan harus diketahui oleh kepala desanya sehingga jika pekerja migran terlibat masalah dapat dibantu dan diketahui identitas pekerja migran tersebut melalui kepala desa.
- (e) Kementerian Tenaga Kerja Pengesahan UU PMI diharapkan dapat menjadi solusi dari salah satu permasalahan ketidakterpaduan kewenangan Kementerian Tenaga Kerja dan BNP2TKI. Dalam Undang-Undang tersebut, secara jelas menyatakan tugas pemerintah di bidang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia akan diselenggarakan oleh Kementerian dan Badan dalam Pasal 44. Dalam konteks ini, Kementerian yang dimaksud adalah Kementerian Tenaga Kerja mempunyai tugas sebagai pembuat kebijakan atau regulator tercantum dalam Pasal 45. Sehingga, terlihat jelas wewenang yang dimiliki oleh Kementerian ini dalam menjalankan tugasnya untuk melindungi pekerja migran di luar negeri.
- (f) Kementerian Luar Negeri Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 secara implisit tanggung jawab dari Kementerian Luar Negeri dapat ditemukan dalam Pasal 45 huruf c yakni melakukan kerja sama luar negeri untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan dari para pekerja migran Indonesia melalui koordinasi dengan Kementerian Tenaga Kerja.

- (g) Badan Nasional Pelaksana dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (BNP2TKI) dimana UU PMI menjabarkan mengenai tugas dan kewajiban dari BNP2TKI tertera dengan jelas yaitu sebagai pelaksana kebijakan atau operator. Sehingga menciptakan wewenang yang jelas antara Kementerian Tenaga dan BNP2TKI dalam melaksanakan tugasnya pada tata kelola perlindungan pekerja migran di luar negeri.
- (h) Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), Dalam UU PMI, yaitu dimana PPTKIS memiliki banyak tanggung jawab yang diamanatkan oleh Pemerintah. Terutama, pada Pasal 82 menyebutkan bahwa PPTKIS bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon pekerja migran/pekerja migran Indonesia. Pasal tersebut memberikan wewenang dan batasan yang jelas pada PPTKIS dalam perlindungan pekerja migran di luar negeri. Sehingga, dapat menghindari ketidakjelasan wewenang antara Pemerintah dan PPTKIS dalam melakukan perlindungan kepada pekerja migran.

Berbagai Permasalahan Pekerja Migran Indonesia sebenarnya merupakan persoalan yang kompleks, karena hampir dalam setiap tahapan mulai dari perekrutan, masa penempatan, hingga pasca penempatan para pekerja migran sangat rawan terhadap terjadinya permasalahan khususnya bagi pekerja migran perempuan. Pada umumnya pekerja migran perempuan banyak bekerja pada sektor-sektor domestik yang mana pekerjaan tersebut adalah sudah ditinggalkan atau tidak diminati oleh warga negara pemberi kerja karena kondisi kerja yang keras, upah, status rendah, dan perlindungan minim. Sehingga hal ini

menyebabkan timbulnya persoalan-persoalan yang menimpa pekerja migran perempuan tersebut seperti:

1. Pekerja Migran Perempuan rentan diperjual-belikan antar agensi di luar negeri;
2. Jenis pekerjaan Pekerja Migran Perempuan tidak sesuai dengan perjanjian kerja;
3. Jam kerja Pekerja Migran Perempuan malapaui batas, tanpa uang lembur;
4. Pekerja Migran Perempuan Dilarang berkomunikasi dengan orang lain bahkan keluarganya;
5. Tidak memegang dokumen apapun, karena semua dokumen ditahan majikan;
6. Tidak mendapatkan upah yang sesuai bahkan tidak dapat sama sekali.

Berdasarkan beberapa isu persoalan-persoalan yang melanggar perlindungan hukum bagi pekerja migran perempuan Indonesia di atas, maka secara umum sebenarnya pelanggaran perlindungan hukum itu sendiri dapat berupa: kekerasan dan pemaksaan bagi pekerja migran perempuan Indonesia dan penyalahgunaan kekuasaan atas mempekerjakan pekerja migran perempuan.

Adapun kekerasan dan pemaksaan bagi pekerja migran perempuan Indonesia dikenal dengan istilah *violence and harassment* yang lebih lengkapnya mengandung pengertian sebagai berikut:

in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment.

Kekerasan di dunia kerja merujuk pada: serangkaian praktek dan perilaku yang tidak diterima, atau ancaman terhadap hal tersebut, apakah peristiwa tunggal atau berulang, yang bertujuan, menyebabkan atau mungkin berakibat pada fisik, psikologis, seksual atau kerugian ekonomi, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.³⁸

Berdasarkan Pasal 5 statuta *International Criminal for the Former Yugoslavia* (ICTY), pemerkosaan didefinisikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan, maka dalam putusannya hakim mengadilinya sebagai pelanggaran berat atau pelanggaran hukum dan kebiasaan perang berdasarkan pasal lainnya dalam statuta ICTY. Kemudian di tahun 1994 muncul pula *International Criminal Tribunal of Rwanda* yang selanjutnya akan disingkat ICTR yang menangani kasus pemerkosaan saat itu. Akan tetapi dalam mengadilinya hakim pada saat itu memberikan definisi yang berbeda dari definisi pemerkosaan sebagaimana pada ICTY.

Berdasarkan Pasal 3 Statuta ICTR pemerkosaan pun didefinisikan sebagai kejahatan kemanusiaan, namun terjadi perkembangan substantif yang positif meliputi :

- a. Definisi pemerkosaan sebagai penyiksaan dan penghukuman pertama untuk kejahatan seksual sebagai genosida dan kejahatan kemanusiaan.
- b. Definisi pemerkosaan sebagai pelanggaran hukum dan kebiasaan perang.
- c. Mengklarifikasi bahwa tanggungjawab komando dapat menjadi dasar dari suatu penuntutan pemerkosaan.

³⁸ Tim Riset UGM. 2021. "Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja". PPT Hasil Riset Universitas Gadjad Mada Yogyakarta, halaman 5.

- d. Penuntutan untuk kejahatan seksual dalam konflik internal.
- e. Adanya perluas definisi pemerkosaan, dimana perkembangan dalam adanya perluasan yang mendefinisikan pemaksaan sebagai tidak adanya kebebasan memutuskan (*free will*), ditinjau dari konteks situasi pada saat itu.
- f. Bahwa “pemukosaan dan bentuk kekerasan seksual lainnya menyebabkan kesakitan fisik maupun mental yang parah.

Seiring dengan perkembangan kondisi masyarakat internasional, Majelis Umum PBB menyadari bahwa kekerasan terhadap perempuan yang salah satunya ialah kekerasan seksual merupakan hambatan terhadap pembangunan dan perdamaian dunia, sehingga pada tahun 1993 berdasarkan Pasal 1 Deklarasi Penghapusan kekerasan Terhadap Perempuan Majelis Umum PBB mendefinisikan kekerasan terhadap perempuan sebagai tindakan kekerasan berbasis gender yang menghasilkan atau memungkinkan menghasilkan cedera fisik, seksual, atau psikologis atau penderitaan terhadap perempuan, termasuk ancaman untuk melakukan tindakan-tindakan seperti ini, pemaksaan atau penghilangan kebebasan secara acak, baik terjadi di kehidupan publik atau pribadi.³⁹

Mendasar juga pada *The World Health Organization* dalam *Understanding and Addressing Violence Against Women: “The World Health Organization (WHO) defines sexual violence as: ‘Any sexual act, attempt to obtain a sexual act, unwanted sexual comments or advances, or acts to traffic or*

³⁹ Mella Fitriyatul Hilmi, “Kekerasan Seksual dalam Hukum Internasional”, Jurnal-Diction, Vol. 2 No. 6

otherwise directed against a person's sexuality using coercion, by any person regardless of their relationship to the victim, in any setting, including but not limited to home and work. Coercion can encompass: varying degrees of force; psychological intimidation; blackmail; or threats (of physical harm or of not obtaining a job/grade etc)".

Selain itu, jenis kejahatan lain yaitu Perdagangan orang yang mayoritas perempuan, adalah jenis perbudakan pada era modern ini merupakan dampak krisis multidimensional yang dialami Indonesia. Setiap tahun diperkirakan 2 juta manusia di perdagangkan dan sebagian besarnya adalah perempuan dan anak, Salah satu upaya pemerintah untuk mengatasi kasus perdagangan manusia di Indonesia adalah dengan mendirikan Gugus Tugas Penanganan Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO).

Wadah koordinasi lintas kementerian tersebut diketuai oleh Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, sedangkan ketua hariannya dipimpin oleh Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Menteri PPPA). Berdasarkan Peraturan Presiden No 69 Tahun 2008, gugus tugas tersebut bertujuan untuk mengefektifkan dan menjamin pelaksanaan pencegahan dan penanganan TPPO. Selain itu, pemerintah Indonesia juga meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-bangsa Menentang Tindak Pidana Transnasional yang Terorganisasi dengan Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2009.

Hal ini kemudian ditindaklanjuti dengan meratifikasi Protokol untuk Mencegah, Menindak dan Menghukum Perdagangan Orang, terutama Perempuan dan Anak-anak, dengan Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2009 tentang Pengesahan Protokol Mencegah, Menindak dan Menghukum Perdagangan Orang. Terdapat pula Undang-undang Nomor 15 Tahun 2009 tentang Pengesahan Protokol Menentang Penyelundupan Migran melalui Darat, Laut dan Udara.

Adapun beberapa faktor penyebab belum efektifnya perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Perempuan yang bekerja di luar negeri adalah:

- 1) Kelemahan diplomasi Indonesia;
- 2) Lemahnya hukum yang menjamin Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah di negara tujuan;
- 3) Pemerintah tidak mampu menciptakan lapangan kerja di Indonesia;
- 4) Sulitnya mendata keberadaan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan;
- 5) Keberadaan perwakilan Republik Indonesia tidak berfungsi secara optimal;
- 6) Kurangnya perjanjian bilateral antara Indonesia dengan negara tujuan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.

Sedangkan untuk kendala-kendala yang dihadapi dalam perlindungan Pekerja Migran Perempuan saat ini adalah:

- a) Kurangnya tingkat kesadaran hukum Calon Pekerja Migran/Pekerja Migran Indonesia;
- b) Penegakan hukum (*law Enforcement*) yang lemah;

- c) Lemahnya sistem pengawasan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.

Lebih spesifik, faktor-faktor dari dalam individu para pekerja migran perempuan sendiri yang membuatnya tidak mendapatkan perlindungan hukum atas hak yang dimilikinya yaitu terdiri atas:

(1) *Stereotype* terhadap Perempuan

Stereotype secara umum diartikan sebagai pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Pada kenyataannya *stereotype* selalu merugikan dan menimbulkan diskriminasi. Salah satu jenis *stereotype* itu adalah yang bersumber dari pandangan gender. Banyak sekali ketidakadilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan, yang bersumber dari penandaan (*stereotype*) yang dilekatkan pada mereka. Masyarakat memiliki anggapan bahwa tugas utama kaum perempuan adalah melayani suami. *Stereotype* ini berakibat wajar sekali jika pendidikan kaum perempuan dinomorduakan. Demikian pula perempuan adalah jenis manusia yang lemah fisik maupun intelektualnya sehingga tidak layak untuk menjadi pemimpin.

Perempuan sarat dengan keterbatasan, tidak sebagaimana laki-laki. Aktivitas laki-laki lebih leluasa, bebas, lebih berkualitas, dan produktif. Misalnya laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama, perempuan hanya dinilai sebagai suplemen, karena itu perempuan dalam sistem penggajian atau upah boleh dibayar lebih rendah dari laki-laki.

Keterpurukan ini semakin parah dengan mencari legitimasi agama yang disalahtafsirkan. Diskriminasi upah yang terjadi secara eksplisit maupun implisit, seringkali memanipulasi ideologi gender sebagai pembenaran. Ideologi gender

merupakan aturan, nilai, *stereotype* yang mengatur hubungan antara perempuan dan laki-laki terlebih dahulu melalui pembentukan identitas feminin dan maskulin. Karena tugas utama perempuan adalah di sektor domestik, maka pada saat ia masuk ke sektor publik sah-sah saja untuk memberikan upah lebih rendah karena pekerjaan di sektor publik hanya sebagai sampingan untuk membantu suami.⁴⁰

(2) Tingkat Pendidikan Perempuan Rendah

Analisis Gender dalam Pembangunan Pendidikan di Tingkat Nasional (BPS 2004) menemukan adanya kesenjangan gender dalam pelaksanaan pendidikan terutama di tingkat SMU/MA, SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) dan PT (Perguruan Tinggi). Jumlah perempuan lebih rendah dibandingkan dengan jumlah laki-laki, tetapi lebih seimbang pada tingkat SD dan SMP. Kecenderungannya adalah semakin tinggi jenjang pendidikan, maka makin meningkat kesenjangan gendernya, proporsi laki-laki yang bersekolah semakin lebih besar dibandingkan dengan proporsi perempuan yang bersekolah.

Kesenjangan ini disebabkan oleh berbagai hal, antara lain pertimbangan prioritas berdasarkan nilai ekonomi anak, bahwa nilai ekonomi anak laki-laki lebih mahal dibandingkan dengan nilai ekonomi anak perempuan. Gejala pemisahan gender (gender segregation) masih banyak tampak dalam pemilahan jurusan (SMK-Ekonomi untuk perempuan dan SMK-Teknik Industri untuk laki-laki) yang berakibat pada diskriminasi gender pada institusi-institusi pekerjaan. Di beberapa tempat di Indonesia, sebagai akibat dari rendahnya

⁴⁰ Sali Susiana, *Op. Cit.*, halaman 217.

pendidikan mereka, banyak mempekerjakan perempuan sebagai tenaga kerja di luar negeri.

Pendidikan yang rendah merupakan faktor yang turut menyebabkan diskriminasi dalam pekerjaan. Rendahnya pendidikan dan keterampilan mempersulit perempuan yang masih gadis untuk mencari pekerjaan lain agar dapat menghidupi dirinya dan keluarganya. Banyak dari pekerja-pekerja yang hanya membutuhkan sedikit keterampilan ini menuntut migrasi ke kota besar atau ke luar negeri. Dengan rendahnya tingkat pendidikan serta kurangnya keterampilan kerja yang memadai, para perempuan yang masih gadis hanya mencari pekerjaan di sektor informal. Pekerjaan di sektor informal bagi perempuan yang tidak berpendidikan biasanya seperti pramuwisma, atau penjual minuman di kaki lima, pembantu rumah tangga, penjaja makanan di terminal dan stasiun, yang tidak memperoleh perlindungan dari pemerintah dan tenaga kerja melalui serikat buruh atau majikan.

Pendidikan yang minim dan tingkat melek huruf yang rendah semakin menyulitkan perempuan untuk mencari pekerjaan. Jika akhirnya mendapat pekerjaan, diposisikan pada bagian yang tidak memerlukan keterampilan misalnya buruh, tenaga suruhan, yang memiliki pengupahan yang sangat rendah, tidak mendapat perlindungan hukum dan juga kesehatan.⁴¹ Mereka tidak tahu bagaimana mengakses sumber daya yang tersedia, karena tidak dapat membaca dan menulis untuk mencari bantuan hukum ataupun rumah singgah jika majikan mereka bertindak eksploitatif atau melakukan kekerasan, baik fisik, psikis,

⁴¹ *Ibid.*

maupun seksual. Masalah selanjutnya adalah yang berkaitan dengan upah. Upah pekerja perempuan juga masih belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan dan masih menghadapi permasalahan.

Hasil penelitian ILO menunjukkan adanya kesenjangan upah antargender (Koni Padaka, tanpa tahun). Kesenjangan upah antar-gender didefinisikan sebagai perbedaan rata-rata penghasilan kotor antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Perbedaan ini terjadi ketika pekerja laki-laki dan pekerja perempuan menerima gaji dalam jumlah yang berbeda. Kesenjangan upah antar-gender sebanyak 17-22% berarti bahwa pekerja perempuan berpenghasilan lebih rendah daripada kolega pekerja laki-laki mereka. Secara sederhana, kesenjangan upah antar-gender adalah kesenjangan antara apa yang didapatkan oleh pekerja laki-laki dan apa yang didapatkan oleh pekerja perempuan.

ILO menemukan masih ada kesenjangan upah antargender di Indonesia dengan selisih hingga 19%. Pada tahun 2012, perempuan memperoleh upah rata-rata 81% dari upah laki-laki, meskipun memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang sama. Di Indonesia, perempuan mewakili sekitar 38% layanan sipil, tetapi lebih dari sepertiganya melakukan pekerjaan “tradisional”, seperti mengajar dan mengasuh, yang cenderung memperoleh upah kurang dari pekerjaan yang didominasi laki-laki. Padahal upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan/dikerahkan (*activities or efforts*) tanpa perlu dibeda-bedakan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.⁴²

⁴² *Ibid.*, halaman 218.

(3) Budaya Patriarki

Apabila dicermati lebih lanjut dapat dikemukakan bahwa alasan utama yang dikemukakan oleh pengusaha dalam menentukan perbedaan kebijakan pengupahan antara pekerja perempuan yang sudah menikah dibandingkan pekerja laki-laki sebenarnya terpengaruh oleh budaya patriarki yang dianut oleh sebagian besar daerah dan masyarakat Indonesia. Budaya patriarki ini dikonsepsikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan sistem sosial di mana pria/ayah menguasai seluruh anggota keluarganya, harta milik, segala sumber ekonomi serta pembuat semua keputusan penting dan sejalan dengan sistem sosial tersebut adalah pria diposisikan lebih tinggi dari perempuan.

Budaya ini tidak jarang bersumber dari nilai-nilai sakral keagamaan dan budaya komunitas, dan berkembang dan disosialisasikan melalui pendidikan dalam keluarga di rumah. Adanya struktur komunitas yang seperti itu, perempuan seakan ditempatkan pada posisi subordinat dibandingkan dengan laki-laki, sehingga menyebabkan perempuan semakin dilemahkan kesetaraannya. Perempuan hanya dianggap sebagai makhluk pelengkap kehidupan laki-laki dan hanya cocok bekerja di ranah domestik dalam keluarga. Budaya ini berdampak pada anggapan terhadap status laki-laki yang memikul tanggung jawab besar dalam keluarga dan karenanya harus diberi kedudukan lebih tinggi atau istimewa dibandingkan perempuan dalam hal ini adalah pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, sehingga memunculkan berbagai bentuk pembedaan/diskriminasi.

(4) Ketidakseimbangan Posisi Tawar Kerja Pekerja

Perempuan Antara pengusaha dan pekerja biasanya terjadi ketidakseimbangan posisi ekonomi. Pengusaha biasanya berada pada posisi ekonomi kuat sementara pekerja berada pada posisi sebaliknya. Kondisi ini menyebabkan ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dengan pekerjanya, karena di satu sisi pekerja memerlukan biaya untuk hidupnya dan keluarganya, sementara pengusaha merupakan pihak yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan tersebut melalui upah yang diberikan pada pekerja.

Situasi ini diperparah dengan besarnya jumlah angkatan kerja, terutama perempuan, yang membutuhkan pekerjaan di Indonesia tetapi belum tersalurkan. Selain itu juga faktor pendidikan pekerja perempuan juga berpengaruh terhadap posisi tawar perempuan. Masih terdapat kesenjangan tingkat pendidikan formal bagi laki-laki dan perempuan. Akibatnya posisi tawar seorang pekerja perempuan menjadi lebih rendah dibanding pekerja laki-laki. Hal ini diperparah dengan anggapan pengusaha bahwa pekerja perempuan lebih banyak mengambil cuti sehubungan dengan kodratnya sebagai perempuan dan anggapan bahwa perempuan bukan sebagai kepala rumah tangga. Hal ini menyebabkan pekerja perempuan menjadi semakin lemah kedudukannya.

Ketidaktahuan Berlakunya suatu Hukum Meskipun ada suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang dianggap tahu akan hukumnya, tetapi hal ini biasanya hanya merupakan suatu asas saja. Sesuai dengan sifatnya yang dapat ditimpangi maka berkaitan dengan asas tersebut di atas lebih banyak orang yang tidak mengetahui hukum yang mengaturnya.

Di Indonesia asas ini hanya berlaku bagi para pelaku hukum saja. Selain itu, masyarakat kurang memperdulikannya, sehingga ketika hak dan kewajibannya tidak terpenuhi mereka tidak tahu bagaimana prosedur yang tepat untuk memperolehnya. Seharusnya, ketentuan hukum sebagai dasar pemberian upah terutama yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan terhadap diskriminasi upah perlu diketahui oleh pengusaha maupun para pekerja, sehingga benar-benar dipahami sistem pengupahan yang berbasiskan pada keadilan gender.

Hak pekerja perempuan lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah yang terkait dengan hak reproduksinya. Menurut Kartika sebagaimana dikutip Rosalina, hak pekerja perempuan yang paling penting untuk dipenuhi terkait dengan jenis kelaminnya adalah yang berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan. Perusahaan harus memenuhi hak cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran. Hal tersebut juga diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan.

Terkait dengan hak reproduksi ini, sampai saat ini belum semua perusahaan mampu dan mau memenuhi hak tersebut, terutama hak cuti haid. Hasil penelitian yang dilakukan penulis tahun 2017 menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja perempuan memilih untuk tidak mengambil hak cuti haid karena berbagai alasan, antara lain tetap memilih bekerja ketika haid karena jika tidak masuk kerja karena alasan cuti haid maka gajinya akan dipotong. Selain itu, ada perusahaan yang mewajibkan pekerja perempuan yang mengajukan cuti haid untuk diperiksa

oleh dokter perusahaan terlebih dulu untuk membuktikan bahwa yang bersangkutan memang sedang haid, karena memang ada kasus di mana cuti haid dijadikan alasan untuk tidak masuk kerja padahal dia tidak sedang haid.

Menurut Rosalina, tidak dipenuhinya hak-hak pekerja perempuan oleh perusahaan maupun pengusaha salah satunya disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah, sehingga mereka memiliki pengetahuan yang minim tentang hak-hak pekerja perempuan yang seharusnya mereka peroleh. Faktor lainnya adalah masih kurangnya sosialisasi, baik dari pihak perusahaan maupun pemerintah mengenai hak-hak pekerja perempuan. Penulis sependapat dengan Rosalina, tingkat pendidikan yang rendah ini dapat dikategorikan menjadi faktor internal yang menghambat terpenuhinya hak pekerja perempuan. Sementara, kurangnya sosialisasi kepada pekerja perempuan, baik dari pemerintah maupun pihak perusahaan dapat digolongkan ke dalam faktor eksternal.⁴³

⁴³ *Ibid.*, halaman 219.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketentuan Hukum Bagi Pekerja Migran Menurut Hukum Internasional yaitu diatur pada: pertama, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers And The Members of Their Families* (ICRMW) yang mengatur mengenai Pekerja migran tidak boleh diperbudak serta peran negara dalam menjamin perlindungan baik dari internal maupun eksternal pekerja migran. Kedua, Konvensi Pekerja Migran tahun 1990). yang mengatur bagi orang-orang yang berencana menjadi pekerja migran, sedang bekerja di luar negara, atau selesai bekerja di luar negara dan kembali ke negara asal. Ketiga, Konvensi ILO No.100 tentang Upah yang Setara dan Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya yang mengatur mengenai besaran gaji/upah yang diberhak diperoleh oleh pekerja migran. Keempat, Konvensi (ILO No. 183 tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas mengatur perlindungan hukum bagi pekerja migran perempuan yaitu cuti bagi perempuan pekerja migran. Kelima, Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dimana konvensi ini secara spesifik melindungi hak-hak pekerja migran terutama bagi pekerja migran perempuan. Keenam, Konvensi ILO No. 97 *On Migration for Employment*

yang mengatur mengenai pekerja migran yang bekerja pada suatu perusahaan/badan hukum di suatu negara yang mana hak-hak pekerja migran sebagai karyawan.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Berdasarkan Hukum Internasional yaitu pertama, menurut Konvensi Cedaw maka perlindungan hukum yang wajib diberikan oleh suatu negara yaitu berupa memberikan bimbingan karir dan keahlian atas pekerjaan bagi calon pekerja imigran perempuan nanti kerjanya di Negara lain. Kedua, menurut *General Conference of the International Labour Organisation* maka perlindungan hukum yang wajib diberikan bagi pekerja migran perempuan yaitu berupa aturan waktu kerja malam hari bagi wanita dan cuti-cuti tertentu. Ketiga, menurut Konvensi ILO No. 189 tentang Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga maka perlindungan hukum bagi pekerja perempuan migran di sektor rumah tangga yaitu berupa perlindungan hukum saat direkrut atau ditempatkan oleh agen penempatan tenaga kerja swasta serta dari praktik-praktik yang salah. Indonesia juga tengah berusaha meratifikasi Konvensi ILO No. 90 Tentang Kekerasan Dan Pelecehan Di Tempat Kerja yang memberikan perlindungan hukum bagi kekerasan dan pelecehan berbasis gender, termasuk kekerasan dalam rumah tangga, harus diurus utamakan ke dalam keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Di Indonesia secara umum diatur di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan

dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang menjamin hak-hak dasar (*basic rights*) pekerja dan menjamin kesempatan yang sama (*equal opportunity*) dan perlakuan tanpa deskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan. Adapun perlindungan bagi pekerja migran perempuan di Indonesia saat ini terbagi 2 (dua) bentuk yaitu: Pertama, perlindungan secara preventif/edukatif yaitu melalui pembuatan perangkat hukum untuk melindungi pekerja migran perempuan seperti membuat/mengusahakan untuk meratifikasi konvensi Internasional terutama Konvensi ILO No. 90 Tentang Kekerasan Dan Pelecehan Di Tempat Kerja, memberikan bimbingan pra-penempatan dan mengawasi setiap pekerja perempuan migran di luar negeri melalui stakeholder pemerintah. Kedua, perlindungan represif/kuratif yaitu Pemerintah Indonesia kini telah banyak membentuk *Krisis Center* di negara pengirim dan penerima dalam rangka menghadapi masalah hukum, ketenagakerjaan, dan sosial budaya di negara, mengikutsertakan pekerja migran dalam program asuransi yang dapat menjamin seluruh risiko kerja sesuai dengan jenis pekerjaan, dan membuat atau memperbaharui moratorium.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, maka rekomendasi yang dapat penulis sampaikan ialah, sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Negara Indonesia, menyangkut perlindungan hukum bagi warganya yang bermigran ke luar negeri / lintas wilayah antar negara

bahwa negara asal migran tetap mengembang tanggung jawab perlindungan hukum atas warganya sejauh diperkenankan oleh primat – primat hukum internasional dengan menerapkan prinsip yurisdiksi ekstrateritorial terhadap negara pihak yang kena efek dari adanya pelanggaran yang dilakukan migran negara asal.

2. Bagi Kementerian terkait, meskipun secara yuridis normatif hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan, tetapi implementasi berbagai peraturan tersebut perlu mendapat perhatian. Dari sisi pengupahan saja hingga saat ini masih terdapat kesenjangan upah antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki sebagaimana temuan ILO. Oleh karena itu, untuk meningkatkan upaya pemenuhan hak pekerja perempuan, disarankan untuk melakukan sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan, baik oleh pemerintah maupun pihak perusahaan
3. Bagi Penegak Hukum, diharapkan dapat meningkatkan pengawasan kepada perusahaan terkait implementasi berbagai ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan dan memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

I. Buku

- Ahmad Syahrus. 2020. *Hukum Perlindungan Perempuan*. Yogyakarta: UII Press.
- Dyah Ochtorina Susanti. 2015. *Penelitian Hukum Legal Research*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Hata. 2020. *Hukum Internasional*. Malang: Setara Press
- I Made Pasek Diantha & dkk. 2017. *Buku Ajar Hukum Internasional (E-book)*. Bali: Udayana Press.
- J.G. Starke. 2018. *Pengantar Hukum Internasional 1*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lalu Husni. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Murdijana Desti. 2019. *Risalah Kebijakan Perempuan Pekerja Migran: Kekerasan Seksual dan Tercerabutnya Hak Masa Depan*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Ramadhani & dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan : CV. Pustaka Prima.
- Sulaeman Munandar. Homzah, siti. 2019. *Kekerasan terhadap Perempuan*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Wahid, Abdul. 2001. *Perlindungan terhadap Korban Kekerasan Seksual Advokasi atas Hak Asasi Perempuan*. Bandung: PT.Refika Aditama

II. Jurnal dan Karya Ilmiah

- Albanese, J.S. 2016. *Kejahatan Terorganisasi (Organized Crime Akar dan Perkembangannya)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Atikah Rahmi, “Pemenuhan Restitusi Dan Kompensasi Sebagai Bentuk Perlindungan Bagi Korban Kejahatan Seksual Dalam Sistem Hukum Di Indonesia”, Fakultas Hukum UMSU, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 4, No. 2.

- Imelia Sintia, *Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pornografi Balas Dendam*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.
- Joseph Robert. 2020. *Pengaturan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Migran Lintas Negara Dalam Perspektif Hukum Internasional*. Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8, No. 8.
- Mella Fitriyatul Hilmi, *Kekerasan Seksual dalam Hukum Internasional*, Jurnal-Diction, Vol. 2 No. 6.
- Nova Andriani. 2019. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.
- Nur Fatimah Ningrum. 2020. *Implementasi Konvensi Cedaw (Convention On The Elimination Of All Form Of Discrimination Against Women) Oleh Pemerintah Indonesia Dalam Mengatasi Perdagangan Perempuan Di Indonesia Tahun 2007-2018*. JOM FISIP Vol. 7, Edisi II.
- Nur Hidayati. 2013. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia (BMI)*, Jurnal Politeknik Negri Semarang, Vol. 13, No. 3.
- Obokata, T. 2015. *The Value of International Law in Combating Transnational Organized Crime in the Asia – Pacific*, Asian Journal of International Law, Vol. 7.
- Sali Susiana. 2017. *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*. Jurnal Aspirasi, Vol. 8, No. 2.
- Sitepu, A.I. 2016. *“Application Of Extraterritorial Jurisdiction In European Convention On Human Rights (Case Study: Al-Skeini And Others V. UK)”*, Jurnal Hukum-Internasional, Vol. 13.
- Sulistyowati Irianto. 2019. *“Perempuan Pekerja Migran”*. Jurnal Perempuan, Vol. 25, No. 3.
- Tim Riset UGM. 2021. *“Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja”*. PPT Hasil Riset Universitas Gadjadara Yogyakarta.

III. Internet

Editor. 2021. Potret Kebijakan dan Pelanggaran HAM Terhadap Pekerja Migran Indonesia Sepanjang 2020, diakses melalui <https://www.solidaritasperempuan.org/potret-kebijakan-dan-pelanggaran-ham-terhadap-pekerja-migran-indonesia-sepanjang-2020/>, 12 April 2021, Pukul 1.33 Wib.

Kementrian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, (<https://www.kemenppppaa.go.id/index.php/page/read/31/1666/jangan-biarkan-pekerja-perempuan-menjadi-korban-kekerasan-dan-diskriminasi#>

Mampu, 2021. *Komnas Perempuan*, diakses melalui <http://mampu.or.id/uncategorized/komnasperempuan/> / pada tanggal 12 April 2022, Pukul 19.00.

Tim Hukum Online. 2022. “Perlindungan Hukum: Pengertian, Teori, Contoh dan Cara memperolehnya”, diakses melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-contoh--dan-cara-memperolehnya-1t61a8a59ce8062> Tanggal 12 April 2022, Pukul 1.45 Wib.