



Dr. Devi Rahayu, SH.M.Hum.
Dr. Syamsul Fatoni, SH.MH.
Misbahul Munir, SH. MH.



Perlindungan Terhadap
**PEKERJA
MADURA**
ANTARA KONSEP, REALITA
DAN KONSTRUKSI

PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA MADURA ANTARA KONSEP, REALITA DAN KONSTRUKSI

Author:

Dr. Devi Rahayu, SH., M.Hum.

Dr. Syamsul Fatoni, SH., MH.

Misbahul Munir, SH., MH.

Editor:

Dr. Devi Rahayu, SH., M.Hum.

Dr. Syamsul Fatoni, SH., MH.

Misbahul Munir, SH., MH.

Design Cover:

Dimas

copyright © 2022

Penerbit



Scopindo Media Pustaka

Jl. Ketintang Baru XV No. 25A, Surabaya

Telp. (031) 82521916

scopindomedia@gmail.com

Cetakan Pertama : 09 Juni 2022

Ukuran : 15,5 cm x 23 cm

Jumlah Halaman : x +240 halaman

Tahun Terbit Cetak: 2022

Tahun Terbit Digital: 2022

ISBN: 978-623-365-323-7

E-ISBN: 978-623-365-324-4 (PDF)

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis dari Penerbit

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

Setiap orang yang dengan atau tanpa hak melakukan pelanggaran terhadap hak ekonomi yang sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan ancaman pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah)

Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

Setiap orang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau Pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000 (satu miliar rupiah).

PRAKATA

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penyusun sehingga penyusunan buku ini dapat diselesaikan. Buku ini diterbitkan dalam rangka melengkapi buku literatur dan kepustakaan hukum ketenagakerjaan dan materi buku ini telah disesuaikan dengan perkembangan pengaturan terbaru yang terjadi.

Hadirnya buku ini bermula dari pentingnya ulasan mengenai hukum ketenagakerjaan terutama kaitannya dengan perkembangan global yang mutakhir. Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi berdampak pada dunia industri, yang memengaruhi pula pada pengaturan ketenagakerjaan di sebuah negara, termasuk Indonesia. Masalah ketenagakerjaan ini menjadi efek domina yang berdampak negatif bagi kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, negara berkewajiban menyusun langkah-langkah untuk menjaga keberlangsungan hidup tersebut. Salah satunya, dengan cara melakukan pengaturan yang menyangkut hukum ketenagakerjaan, sebagai regulator sekaligus pengawas antara perusahaan dengan pekerja agar tidak saling merugikan.

Buku ini menghadirkan pembahasan yang komprehensif dan aktual mengenai pengaturan hukum ketenagakerjaan dan realitas permasalahannya di Madura. Beberapa isu penting seperti pekerja migran yang selama ini bekerja ke luar negeri didominasi proses secara non procedural, buruh/pekerja petambak garam yang juga menghadapi berbagai persoalannya serta dampak pandemic yang membawa dampak pada pekerja di sector perhotelan. Semuanya diulas secara padat agar memu-

dahkan pembaca dalam memahaminya. Semoga buku ini bermanfaat bagi para pembaca.

Bangkalan, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	v

PEKERJA MIGRAN INDONESIA: PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN DESA

Bab 1. Pengaturan Pekerja Migran	1
A. Kebijakan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.....	2
B. Dasar Hukum Pengaturan Pekerja Migran Indonesia	3
C. Proses Penempatan Pekerja Migran dan Permasalahannya	7
Bab 2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran	13
Bab 3. Realitas Persoalan Pekerja Migran	25
A. Hak Dasar Untuk Bekerja	26
B. Berbagai Persoalan Dalam Proses Penempatan.....	28
C. Realitas Perdagangan Manusia Pada Proses Penempatan.....	30
Bab 4. Perlindungan Pekerja Migran Madura : Peran Desmigratif	33
A. Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa	34
B. Faktor-Faktor Penyebab Masyarakat Madura Berangkat secara Non Prosedural.....	36
C. Tugas Pokok dan Fungsi dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	40
D. Kontruksi Desa Buruh Migran Produktif.....	41

E. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Madura	48
F. Kegiatan Program Desmigratif dan Pelaksanaan di Desa Terpilih	68
G. Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Buruh Migran.....	75

BURUH/PEKERJA TAMBAK MADURA

Bab 1. Buruh/Pekerja Petambak Garam.....	81
A. Buruh Petambak Garam Madura dan Permasalahannya	82
Bab 2. Pengaturan dan Kedudukan Hukum	89
A. Pengaturan dan Definisi Hubungan Kerja.....	90
B. Kedudukan Hukum Buruh Petambak Garam Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	95
Bab 3. Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja Petambak Garam	101
A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/ Pekerja.....	102
B. Hubungan Hukum Pekerja Tambak Garam Dengan Pemilik Tambak Garam di Madura.....	115
Bab 4. Pengaturan sanksi Pidana.....	125
A. Pengaturan Sanksi Pidana dalam Peraturan Daerah	126
B. Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten.....	128

DAMPAK PANDEMI PADA PEKERJA SEKTOR PARIWISATA MADURA

Bab 1. Pengaturan Pekerja Sektor Pariwisata.....	139
A. Realitas Pekerja Sektor Pariwisata di Masa Pandemi.....	140
B. Perjanjian Kerja Pekerja Sektor Pariwisata	146
Bab 2. Konstruksi Perjanjian Kerja di Masa Pandemi.....	151
A. Hubungan Kerja.....	152
B. Perlindungan Hukum hak- hak Bagi Pekerja.....	156

C.	Hak Pengupahan	158
D.	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	161
E.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK Sepihak Pekerja Perhotelan	163
Bab 3.	Pemenuhan Hak-hak Pekerja Sektor Pariwisata.....	167
A.	Pelaksanaan pemenuhan hak-hak bagi pekerja/ buruh di sektor pariwisata	168
B.	Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pada Sektor Pariwisata	170
C.	Pemenuhan hak-hak bagi pekerja/buruh di sektor pariwisata Berdsar PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.....	176
DAFTAR PUSTAKA		181
GLOSARIUM.....		186
INDEX		189

PEKERJA MIGRAN INDONESIA :
PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN DESA

BAB 1

PENGATURAN PEKERJA MIGRAN



A. Kebijakan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang telah memberikan pengertian mutlak mengenai Pekerja Migran Indonesia. Menurut Undang-Undang No 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI,

“PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.”¹

Sama halnya dengan yang diatur oleh PP Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Pekerja Migran Indonesia.

Dari kedua pengertian serupa diatas dapat dipahami yaitu PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang baru akan memproses dan memenuhi prosedur pemberangkatan, atau WNI yang telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia artinya mereka sudah berada di luar wilayah Indonesia yang telah bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja baik sebagai PMI formal maupun Informal.

Sebelum adanya undang-undang tersebut PMI sering disebut tenaga kerja Indonesia (TKI). sehingga banyak dari peraturan sebelum adanya undang-undang tersebut disebut TKI, seperti halnya pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Luar Negeri mengartikan TKI adalah

“Warga negara Indonesia baik laki laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI.”²

¹ Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomer 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

² Pasal 1 angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri.



Dari kedua pengaturan tersebut, baik sebelum adanya Undang-Undang No 18 Tahun 2017 tentang perlindungan PMI ataupun telah adanya Undang-Undang tersebut memiliki perbedaan diantaranya disebutkan frasa perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI pada peraturan sebelum adanya Undang-Undang tersebut, sedangkan pada Undang-Undang no 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI disebutkan frasa menerima upah di luar wilayah Indonesia.

Pusat Sumber Daya Buruh Migran (2012) mendefinisikan buruh migran atau pekerja migran sangat luas meskipun lebih sering disebut sebagai TKI yang mencari nafkah di luar wilayah Indonesia, arti umumnya adalah orang yang berpindah atau mencari nafkah untuk keperluan tersebut pekerja migran akan menetap di tempat bekerja tersebut dalam kurun waktu tertentu.³

PMI sering juga disebut sebagai pahlawan devisa bagi negara Indonesia, bahkan hingga mendapatkan devisa 60 triliyun lebih bagi negara ini, oleh karena itu seharusnya negara harusnya memberikan suatu perlindungan bagi mereka apalagi di kondisi sekarang yang masih berada di masa pandemi Covid 19 dan beberapa negara mengalami *lockdown* sehingga banyak PMI kehilangan pekerjaan bahkan tidak dapat dpulang ke negara ini.

Dari beberapa pengertian yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa PMI adalah setiap WNI yang akan atau telah bekerja diluar wilayah Indonesia dan telah memenuhi prosedur penempatan PMI yang telah ditentukan oleh Undang-Undang No 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI.

B. Dasar Hukum Pengaturan Pekerja Migran Indonesia

Secara normatif, Undnag-Undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang

³ Nur Hidayati, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI), *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol. 13, No. 3, hal 209.

menyatakan bahwa

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴

Hal ini kebalik diperjelas dalam Bab XA tentang Hak asasi manusia khususnya pasal 28A-28J. pasal 28 D mengamanatkan bahwa

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁵

Diperjelas pula dengan Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), yang mengamanatkan

“Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.”⁶

Dari penjelasan di atas cukuplah jelas bahwasanya keberadaan pemerintah sebagai pelaksana kebijakan negara haruslah menyediakan lapangan pekerjaan yang cukup dan imbalan yang adil bagi seluruh rakyat Indonesia. Karena sejatinya bekerja merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia baik yang diatur oleh Undang-Undang maupun Hukum Internasional.

Tetapi pada faktanya lapangan pekerjaan di Indonesia sangatlah minim bnayanya tingkat pengangguran sehingga beresiko menambah angka kemiskinan di negara ini, seorang warga negara yang tidak mempunyai pekerjaan di daerahnya cenderung akan melakukan migrasi baik migrasi internal maupun migrasi Internasional. Pekerja migran internal adalah seseorang yang berpindah dari daerahnya untuk mencari nafkah di daerah lain yang masih termasuk dalam wilayah Indonesia.⁷

⁴ Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

⁵ Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

⁶ Pasal 38 ayat 2 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

⁷ Adnan Hamid, Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran Indonesia, Jakarta: Fakultas Universitas Pancasila, 2019, hal. 90.



Sedangkan pekerja migran internasional sering disebut PMI ataupun TKI yang telah jelaskan di atas.

Pekerja migran yang cenderung untuk mengalami beberapa ketidakadilan dari segi perlakuan maupun keadilan dalam segi hukum ialah pekerja migran internasional atau yang sering disebut PMI, maka dari itu perlulah negara melalui peraturan yang dibuatnya untuk melindungi PMI, beberapa sumber hukum nasional untuk PMI seperti:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Worker and member of their families* (Konvensi internasional mengenai perlindungan Hak-Hak seluruh Pekerja Migran dan anggota keluarganya;
4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
5. Serta beberapa peraturan pelaksana perundang-undangan lainnya terkait dengan penempatan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.

Di dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak membahas secara rinci tentang Pekerja Migran Indonesia, hanya mengatur tentang apa yang disebut tenaga kerja, dimana PMI termasuk dalam tenaga kerja yang wajib dilindungi dengan jaminan sosial ataupun perlindungan lainnya dari negara.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan PMI telah mencabut Undang-Undang nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri karena dianggap sudah tidak relevan lagi dengan perkembangan dan kebutuhan pekerja migran Indonesia. Untuk itu perlindungan dan penempatan yang dilakukan oleh pemerintah pusat haruslah dilakukan

secara terpadu dengan daerah dan mampu mengikutsertakan masyarakat. Disamping instansi pusat maupun daerah yang berwenang serti Kementerian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi di Daerah, terdapat satu pula instansi lembaga pemerintah non departemen yaitu Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia atau yang sebelumnya bernama Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang memiliki fungsi diantaranya:

“Pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, Pelaksanaan pelayanan dan perlindungan pekerja migran Indonesia, Penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan pekerja migran Indonesia, Penyelenggara pelayanan penempatan, Pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial, Penuhan hak pekerja migran Indonesia, Pelaksanaan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia, Pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah negara pemberi kerja, pekerja migran Indonesia dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan, Pengusulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia, Pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan, Pelaksanaan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna pekerja migran Indonesia, Pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna pekerja migran Indonesia dan keluarganya, Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BP2MI, Pelaksanaan dukungan yang bersifat substansitif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BP2mi, dan Pengawasan internal atas pelaksanaan tugas BP2MI.”⁸

⁸ Pasal 5 ayat 1 Peraturan Preseiden Nomer 90 Tahun 2019 Tentang BP2MI.



Selain memiliki fungsi diatas BP2MI juga memiliki tugas untuk menyusun dan menetapkan suatu peraturan perundang-undangan mengensi standar perjanjian kerja, penandatanganan dan verifikasi, biaya penempatan pekerja migran Indonesia dan proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja.⁹

Dari penjelasan di atas sebenarnya telah jelas bahasanya aturan hukum yang memberi perlindungan bagi PMI sangatlah lengkap hanya saja dibutuhkan suatu implementasi yang baik dan sinergitas baik dari pemerintah pusat, daerah maupun desa untuk sepenuhnya dapat menjalankan undang-undang terkait PMI ini.

C. Proses Penempatan Pekerja Migran dan Permasalahannya

Persyaratan untuk menjadi PMI diatur dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI yang mengamanatkan

“Setiap calon Pekerja Migran Indonesia atau TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di Luar Negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan. Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilakukan terhadap Calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. Memiliki kompetensi;
- c. Sehat jasmani dan rohani;
- d. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial;
- e. Dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.”¹⁰

Seseorang yang ingin bekerja di suatu tempat atau perusahaan di Luar Negeri selain melengkapi persyaratan yang diatur Undang-Undang juga harus memneuhi persyaratan kerja dari perusahaan atau perjanjian kerja yang didapat, perjanjian kerja inipun harus sesuai dengan yang diatur oleh Undang-

⁹ Pasal 5 ayat 2 Peraturan Preseiden Nomer 90 Tahun 2019 tentang BP2MI.

¹⁰ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang.

Selain memenuhi persyaratan yang terdapat dalam Undang-Undang diatas, para calon PMI pun wajib untuk mengikuti procedural penempatan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Disebutkan bahwa

“Calon pekerja migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.”¹¹

Pelaksanaan penempatan PMI dilaksanakan melalui 3 tahapan yaitu sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja.¹² tahapan sebelum bekerja antara lain terdiri dari

“Pemberian informasi, pendaftaran, seleksi, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, penandatanganan perjanjian penempatan, pendaftaran kesertaan jaminan sosial, pengurusan visa kerja, OPP, penandatanganan perjanjian kerja dan keberangkatan.”¹³

Realitas dari kasus yang yang terjadi pada PMI adalah mereka tidak bertemu satu atau bahkan semua prasyarat agar menjadi PMI bekerja di luar negeri, tidak lulus prosedur penerimaan dan tidak memiliki dokumen yang lengkap.¹⁴ Mengenai dokumen, beberapa dari PMI tidak memiliki dokumen yang lengkap yaitu mereka hanya mempunyai paspor tanpa mempunyai visa kerja.

Hal hal yang membuat para PMI tidak ada yang resmi dokumen karena mereka beranggapan proses pemberangkatan yang rumit, lambat, tidak praktis dan procedural migrasi legal yang mahal, imigrasi persyaratan PMI yang menempatkan ke

¹¹ Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019.

¹² Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019.

¹³ Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019.

¹⁴ Devi Rahayu, Undocumented Indonesia Migrant Workers, Solution or Omission, *Jurnal Advance in social science, education and humanities reseach*, Vol. 383, hal 1134.



majikan tertentu, kondisi kerja yang buruk seperti perbudakan, Memorandum of Understanding (MoU) yang memungkinkan majikan untuk menahan paspor mereka dan kurangnya informasi bagi CPMI tentang prosedur bekerja dan kondisi di luar negeri.¹⁵

Secara singkat prosedur penempatan kerja sebelum bekerja dilakukan pendaftara ke Layanan Terpadu satu atap atau yang disebut LTSA,

“Terdapat dokumen prasyarat pendaftaran yang terdiri dari kartu tanda penduduk elektronik dan kartu keluarga, surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah dengan melampirkan salinan bukti nikah, surat keterangan izin suami, izin orang tua atau wali bagi yang belum menikah, surat kompetensi kerja, surat keterangan sehat dan kartu kepesertaan jaminan kesehatan nasional.”¹⁶

Setelah mendaftarkan diri para calon PMI melaksanakan seleksi teknis sesuai dengan kebutuhan negara penempatan yang dilakukan oleh perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia atau yang biasa disebut P3MI, dan pengumuman calon PMI yang dinyatakan lulus seleksi diumumkan melalui sistem daring atau luring oleh LTSA PMI atau dinas kabupaten/kota.¹⁷ dan wajib untuk membuat paspor sesuai dengan peraturan perundang-undangan¹⁸

Setelah dinyatakan lulus para calon PMI harus melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi,

“P3MI dapat membantu dan memfasilitasi calon pekerja migran Indonesia untuk melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi¹⁹ dan setelah itu para calon PMI wajib menandatangani perjanjian penempatan, perjanjian tersebut dibuat 3 (tiga) rangkap dan diperuntukkan untuk Calon Pekerja Migran Indonesia, P3MI dan dinas kabupaten/ kota.”²⁰

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Pasal 9 ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019.

¹⁷ Pasal 10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019.

¹⁸ Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019.

¹⁹ Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019.

²⁰ Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019

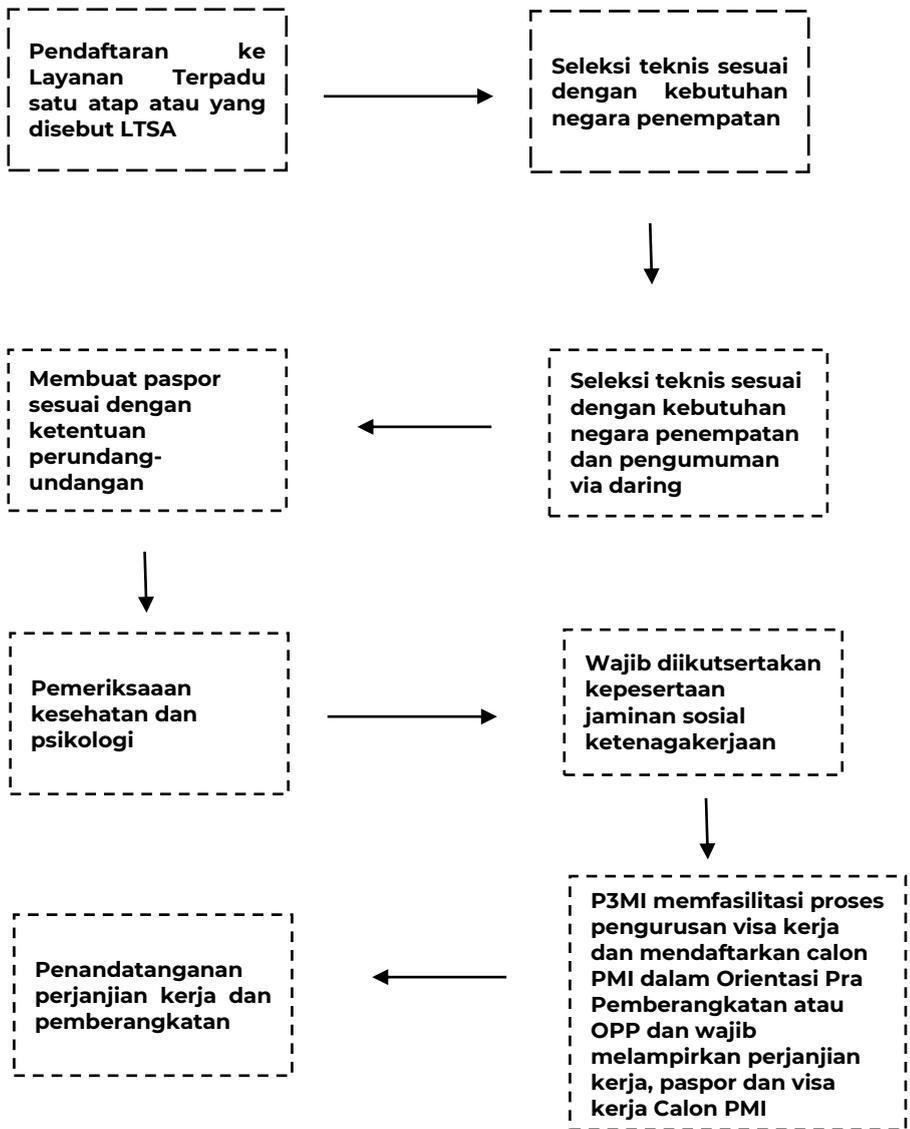
Proses selanjutnya calon pekerja migran wajib untuk diikuti sertakan dalam kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan,

“Serta pembayaran premi dilakukan dengan ketentuan dibayarkan setelah menandatangani perjanjian penempatan untuk program jaminan sosial ketenagakerjaan sebelum bekerja dan dibayarkan setelah calon pekerja migran Indonesia mengikuti OPP untuk program jaminan sosial ketenagakerjaan selama bekerja dan setelah bekerja.”²¹

Selanjutnya P3MI memfasilitasi proses pengurusan visa kerja dan mendaftarkan calon PMI dalam Orientasi Pra Pemberangkatan atau OPP dan wajib melampirkan perjanjian kerja, paspor dan visa kerja Calon PMI. Proses selanjutnya yaitu penandatanganan perjanjian kerja dan pemberangkatan, PMI yang berangkat yang telah memiliki perjanjian kerja, paspor dan visa kerja.

²¹ Pasal 14 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019.





Gambar 1. Skema Penempatan PMI

Sumber: Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.





PEKERJA MIGRAN INDONESIA :
PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN DESA

BAB 2

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN



Perlindungan adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Perlindungan merupakan proses, cara, atau perbuatan melindungi. Dengan kata lain perlindungan hukum adalah upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²²

Perlindungan hukum merupakan segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada para saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi. Pelayanan medis, dan bantuan hukum.²³

Terdapat beberapa penjelasan dari berbagai ahli mengenai perlindungan hukum, dan pastinya berbeda-beda antara satu sama lain tentang memaknai arti dari perlindungan hukum. Menurut Philipus M Hadjon mengartikan perlindungan hukum adalah perlindungan aka harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.²⁴

²² Nova Andriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh, 2019, hal. 11.

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1984, hal. 133.

²⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu, 1987, hal. 25.



Menurut Kasil dalam bukunya perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh huku saja, perlindungan yang diberikan oleh hukum terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.²⁵

Secara yuridis pada “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5” memberikan perlindungan bahwa “setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.”²⁶

Pada “pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,” “perlindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Pekerja Migran Indonesia/ 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.”²⁷

Dari beberapa penjelasan di atas bisa di tarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum terhadap PMI merupakan perlindungan bagi warga negara yang haknya di jamin oleh Undang-Undang. Perlindungan ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekrja dan menjamin kesempatan yang sama dan perlakuan tanpa deskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan.

²⁵ CST.Kasil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989, hal. 102.

²⁶ Lihat Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁷ Lihat Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pekerja migran perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan didalam maupun 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.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁸

Secara yuridis “Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia” menentukan ada 3 (tiga) jenis perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

- a. “Perlindungan sebelum bekerja/pra penempatan
Perlindungan sebelum bekerja merupakan perlindungan administratif dan perlindungan teknis, serta untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen-dokumen penting seperti halnya 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 diketahui oleh kepala desa atau lurah, sertifikat kompetensi kerja, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi,

²⁸ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hal. 33.



paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat, visa kerja, perjanjian penempatan Pekerja Migran Indonesia serta perjanjian kerja. Sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.”

“Perlindungan administratif paling sedikit meliputi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan dan penetapan kondisi dan syarat kerja.”²⁹

“Sedangkan perlindungan teknis paling sedikit meliputi pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi, peningkatan kualitas calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan, peatihan kerja, jaminan sosial, fasilitasi pemenuhan hak calon Pekerja Migran Indonesia, penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja, pelayanan penempatan dilayanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan pembinaan dan pengawasan.”³⁰

b. “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 pemeberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, fasilitas dan pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia, fasilitas pemyeleksian kasus ketenagakerjaan, pemberian pelayanan jasa kekon-suleran, pemdampingan, mediasi, advokasi oleh pemerintah pusat dan dan/atau perwakilan Republik Indonesia serta per-walian sesuai dengan hukum negara setempat, pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia dan fasilitas repatriasi.”³¹

²⁹ Lihat Paxal 8 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran.

³⁰ Lihat Pasal 8 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

³¹ Lihat Pasal 21 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

c. “Perlindungan setelah bekerja/purna penempatan

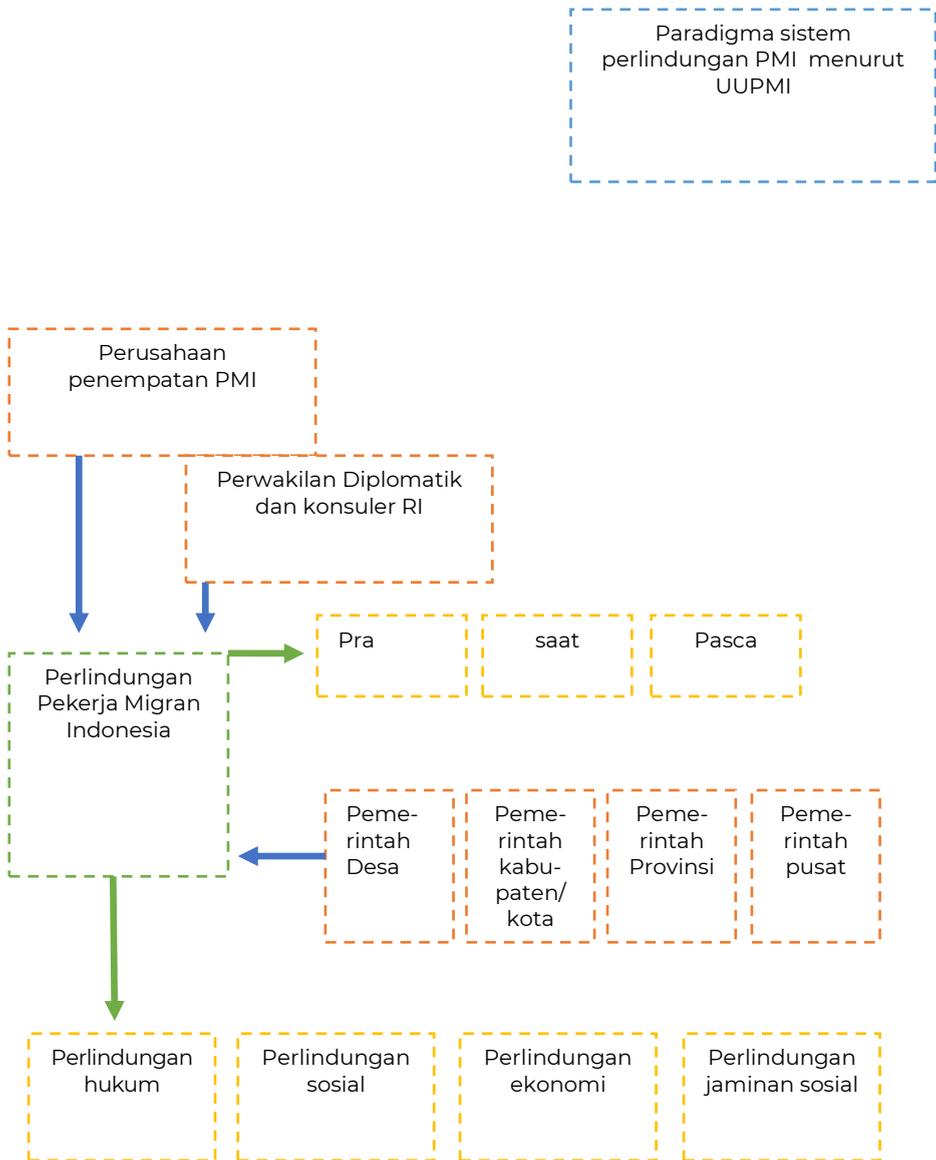
Perlindungan setelah bekerja meliputi pemberian perlindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal.

Kepulangan Pekerja Migran Indonesia terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja, cuti, pemutusan hubungan 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.”³²

Nilai-nilai hak asasi manusia dapat terlindungi dengan cara negara harus hadir untuk mengatur dan melaksanakan sistem perlindungan. Negara harus memperhatikan nilai-nilai harkat, serta martabat, hak asasi manusia, dan dapat melakukan perlindungan hukum. Negara harus menjamin pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan lapangan tenaga kerja. Negara harus bertanggung jawab untuk memperbaiki rangkaian terkait dengan Pekerja Migran Indonesia mulai dari penyiapan calon, pemberangkatan, penempatan, pemulangan, pemberdayaan pasca pulang.

³² Lihat Pasal 27 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.





Gambar 2. Pradigma model sistem perlindungan PMI menurut UUPMI

“Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada Pasal 2” menyatakan bahwa dalam “asas perlindungan untuk pekerja migrant Indonesia harus ada keterpaduan dan sinergitas semua *stake holder* terkait, setiap calon peekerja migrant berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, perlindungan berdasarkan martabat dan harkat manusia, mempunyai hak mengemukakan pendapat, berserikat dan berkumpul. Perlindungan dilakukan dengan menekankan aspek peemrataan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban, kesetaraan dan keadilan gender, tidak deskriminatif, anti perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas dan berkelanjutan.”³³

Keterpaduan dan sinegritas seluruh pemangku kepentingan terkait bisakah mewujudkan perlindungan hukum untuk PMI. Untuk itu Undang-Undang sudah mengatur mengenai tugas dan tanggung jawab mulai dari pemerintah pusat hingga daerah dalam menangani perlindungan hukum bagi PMI ini. Tugas dan tanggung jawab pemerintah Pusat dalam perlindungan pekerja migrant menurut” pasal 39 UUPMI”:

- a. “Mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/kota melalui Pemerintah daerah Provinsi.
- b. Menjamin pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
- c. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- d. Menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
- e. Membentuk dan mengembangkan system informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan.

³³ Bambang Widyahseno, Pradigma Baru Model Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017, *Sosio Informa*, Vol. 4, No. 03, 2018, hal. 505.



Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

- a. Melakukan koordinasi kerja sama antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.
- b. Mengurus keperluan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia ber masalah.”

Tugas dan tanggung jawab Pemerintah provinsi dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia sudah tertera pada “Pasal 40 UUPMI” yaitu:

- a. “Melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Kabupaten/kota
- b. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi.
- c. Mengurus keperluan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya.
- d. Menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- e. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada Menteri.
- f. Memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja.
- g. Menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan.
- h. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.
- i. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi, penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran.



- j. Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat provinsi.”

Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten/kota sudah tercantum dalam “UUPMI Pasal 41” yaitu:

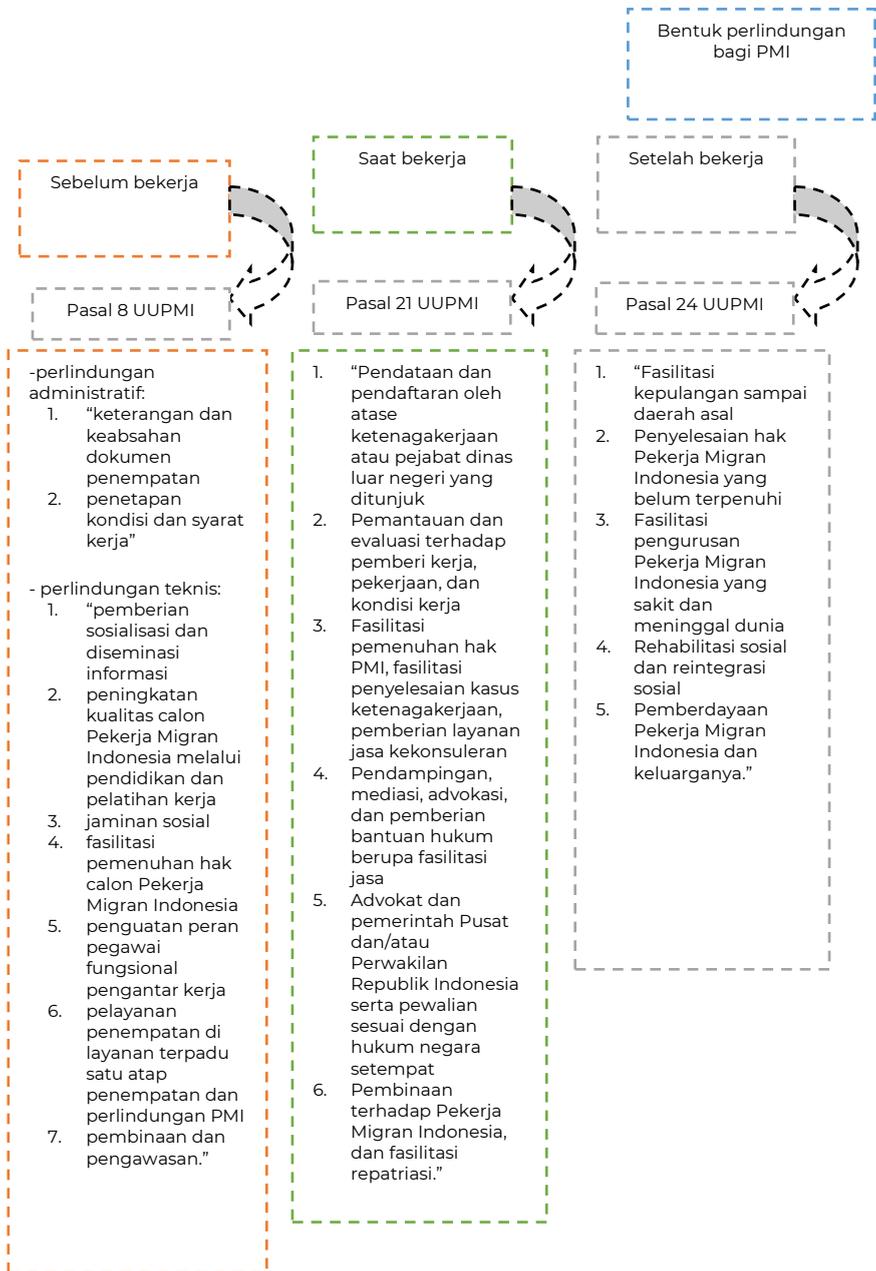
- a. “Melakukan sosialisasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada pemerintah desa.
- b. Menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat, membuat basis data Pekerja Migran Indonesia.
- c. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah Provinsi.
- d. Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya.
- e. Memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya.
- f. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi.
- g. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja dikabupaten/kota.
- h. Melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
- i. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.
- j. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia.



- k. Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat Kabupaten/Kota.”

Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Desa sebagaimana sudah tertera dalam “Pasal 42 UUPMI” yaitu:

- a. “Melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat.
- b. Menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- c. Melakukan verifikasi data dan pencatatan calon Pekerja Migran Indonesia.
- d. Memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrative kependudukan calon Pekerja Migran Indonesia.
- e. Melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia.
- f. Melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan keluarganya.
- g. Ketentuan lebih lanjut mengenai tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah.”



Gambar 3. Bentuk perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia



PEKERJA MIGRAN INDONESIA :
PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN DESA

BAB 3

REALITAS PERSOALAN PEKERJA MIGRAN



A. Hak Dasar Untuk Bekerja

Bekerja merupakan salah satu bentuk hak asasi manusia. Hal ini sesuai dengan ketentuan *Article 23 Universal Declaration of Human Right* (UNDR) tahun 1948 yang secara umum menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan³⁴. Sedangkan landasan hak setiap manusia untuk melakukan migrasi termaktub dalam *Article 13 (1) "everyone has the right to freedom of movement and residence within the borders of each state"*.³⁵ Jaminan mengenai hak-hak dasar tersebut merupakan jaminan yang diberikan PBB, bersifat universal dan internasional.

Mobilitas pekerja yang lintas batas merupakan bentuk hak untuk bekerja dan *freedom of movement* yang dijamin negara. Konteks lintas batas negara bagi pekerja tetap menjadi tanggung jawab negara. Tanggung jawab negara dalam hukum internasional merujuk pada pertanggung jawaban, yaitu satu negara terhadap yang lain akan ketidaktaatannya memenuhi kewajiban yang ditentukan oleh sistem hukum internasional.³⁶

Hakekat pemberian perlindungan hukum terhadap TKIW adalah merupakan sebuah proteksi terhadap terjaminnya rasa keamanan dari segala bentuk kekerasan baik fisik maupun psikis, seperti: pelecehan, pemerkosaan, penyiksaan, penganiayaan, pembunuhan, pengusiran. Perlindungan tersebut bertujuan untuk menghindari dari tindakan kesewenang-wenangan dari orang atau kelompok dan negara. Perlindungan hukum berarti mengidentifikasi ada dua belah pihak yang berhubungan, dimana ada orang yang harus dilindungi dari tindakan yang sewenang-wenang dan pihak yang harus memberikan perlindungan. Perlindungan hukum merupakan perlindungan

³⁴ *Article 23 Declaration of Human Right* (UNDR) 1948, (1) *everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable condition of work and to protection against un employment, (2) everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work*, Walter laqueur, *The Human Right Rider*, New York: New american Library, 1979, h 200.

³⁵ Walter laqueur, *The Human Right Rider*, New York: New american Library, 1979, h. 199.

³⁶ Rebecca MM Wallace, *Hukum Internasional*, Semarang: IKIP Semarang Press, 1993, h. 183.



akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap Hak Asasi Manusia yang dimiliki oleh setiap orang di dalam suatu negara untuk menghindari dari kesewenang-wenangan.³⁷

Pada kenyataannya PMI yang bekerja sebagai PNLRT bere-siko terhadap kekerasan fisik maupun psikis, korban eksploitasi ekonomi maupun seksual, dan kerap mengalami diskriminasi perlakuan di tempat kerja karena status jenis pekerjaan yang identik dengan pekerjaan yang tidak membutuhkan keterampilan khusus (*unskilled labour*). Selain itu, lokasi tempat kerja yang berada di dalam rumah tangga dan keluarga (*hidden view*) menyebabkan sulit akan pengawasan. Hal ini memicu resiko rentan terjadi kekerasan.

Hal tersebut diperberat dengan kenyataan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan di beberapa negara tujuan bekerja tidak menjamin hak-hak pekerja sektor domestik dengan memadai.³⁸ Hal ini semakin menjadikan nilai tawar (*bargaining position*) TKIW rendah dalam memperjuangkan hak-haknya.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) dimaksudkan agar terciptanya mekanisme penempatan TKI yang efektif yang berdimensikan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) guna mencegah berbagai persoalan di kemudian hari. Sebagaimana disebutkan pada bagian konsideran, PMI di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia,

³⁷ Terdapat 2 (dua) macam bentuk perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu : (1) perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum yang represif, Philippus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu, 2007, h. 32

³⁸ Hanya Negara Hongkong yang mengatur secara rinci mengenai hak-hak pekerja migran. Pemerintah Hongkong memasukkan perlindungan terhadap PRT asing ke dalam regulasi ketenagakerjaan (*Labour Ordinance*). Majikan dan PRT asing harus menandatangani Kontrak Kerja Standar (*Standard Employment Contract*) yang memuat tentang kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak. Beberapa hal yang diatur berkaitan dengan jaminan perlindungan hukum PRT asing antara lain: standar penghasilan minimum majikan yang akan mengajukan permohonan mempekerjakan PRT asing; kewajiban-kewajiban majikan berkaitan dengan kesejahteraan PRT asing; standar upah minimum PRT asing; kebebasan berorganisasi; hak perlindungan hukum dan sebagainya. Malaysia (dari total keseluruhan pengiriman TKI Malaysia adalah negara tujuan pertama bagi PMI yaitu sebanyak 42%) hanya melandaskan perlindungan bagi PMI kita dari perjanjian Bilateral Agreement yang kemudian dijadikan acuan dalam pembuatan kontrak perjanjian.

termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Dalam konsiderans menimbang menyebutkan bahwa negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik didalam maupun diluar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan serta keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia”.

B. Berbagai Persoalan Dalam Proses Penempatan

Prosedur pengiriman PMI meliputi pra penempatan, saat bekerja/dinegara tujuan dan purna penempatan. Selama dalam ketiga tahapan tersebut negara memiliki tanggung untuk memberikan perlindungan hukum pada PMI. Permasalahannya pada saat PMI berada diluar negeri maka berkaitan dengan yurisdiksi negara lain sehingga yang berlaku adalah ketentuan hukum negara dimana PMI bekerja. Hal ini dapat kita lihat dari beberapa kasus yang menimpa PMI kita dalam menghadapi masalah hukum. Seperti kasus gaji yg tidak dibayar, penganiayaan atau menjadi korban kekerasan. Selain itu beberapa PMI juga menjadi tersangka atau bahkan telah divonis hukuman mati atau pancung di negara Arab. Dimana untuk meminta pembebasan maka PMI kita harus meminta permintaan maaf dari keluarga atau dengan membayar uang diyat. Saat ini ada sekitar 23 kasus PMI di Arab Saudi yang menunggu pengampunan dari keluarga dan 6 orang sedang menunggu putusan banding PMI yang diancam hukuman mati di Malaysia. Tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hukum bagi PMI sangat krusial untuk dilakukan. Bukan hanya menunggu PMI menjadi korban dan *diblow up* media peran negara baru nampak. Namun secara keseluruhan dalam proses pengiriman PMI tanggung jawab negara haruslah nampak sebagai bentuk perlindungan terhadap warga negara.



Berkaitan dengan hal tersebut, maka penelitian tentang tanggung jawab negara dalam upaya perlindungan hukum bagi PMI Indonesia penting untuk dilakukan. Apakah selama ini negara telah melaksanakan tanggung jawabnya dalam melindungi warga negaranya atau justru lalai dan tidak memberikan perlindungan hukum bagi warga negaranya yang bekerja di luar negeri.

Gejala migrasi internasional pekerja yang terjadi sejak tahun 1970an ada kaitannya dengan rasionalitas ekonomi yang bermotivasi pada perbaikan kondisi kehidupan. Hal ini ditunjang oleh kebijakan Pemerintah saat itu yang bertumpu pada pembangunan sektor ekonomi. Hal ini telah menyebabkan corak kehidupan yang timpang antara masyarakat kota dan masyarakat desa. Ketimpangan inilah yang membuat masyarakat desa dengan standart pendidikan yang rendah melakukan migrasi ke negara lain pada sektor-sektor informal dengan gaji yang jika diukur dengan nilai rupiah kita sangatlah tinggi,³⁹ namun apabila diukur dengan standart yang ada di negara tempat mereka bekerja buruh migran Indonesia mendapatkan upah yang terendah.

Faktor-faktor penarik di negara tujuan bekerja ini menyebabkan terjadinya peralihan jenis kelamin migran, dari laki-laki saat 1980-an menjadi perempuan saat 1990-an, dan sampai sekarang 70-80% migran berjenis kelamin perempuan.

Permasalahan yang dihadapi PMI sebagian besar terjadi sehubungan dengan *posisi keperempuanan* mereka yang terjadi sejak saat proses rekruting sampai pemberangkatan dan ketika pulang kembali ke daerah asalnya. Lagipula kesempatan kerja yang ada kebanyakan sebagai pembantu rumah tangga sehingga sulit memantau penegakan hukumnya. Permasalahan yang terjadi pada saat rekruting sampai pemberangkatan antara lain: pemalsuan identitas, pendidikan dan pelatihan yang tidak tepat guna, pengekangan, pelecehan seksual sampai

³⁹ Rusdi Togaroa, Laporan hasil lapangan, *Solidaritas Perempuan*, 2000, hal 3.

perkosaan. Ketika pulang kembali ke daerah asalnya biasanya adalah penipuan uang atau barang milik Buruh Migran Perempuan saat diperjalanan atau ketika menukar uang. Pada saat bekerja di negara penerima: pelanggaran perjanjian dalam hal upah yang ditahan atau lebih kecil dari yang dijanjikan, jam kerja, pelecehan seksual sampai pemerkosaan, dan penganiayaan.

Pesoalan tanggung jawab negara merupakan hal yang krusial untuk dikaji terlebih lagi dalam beberapa tahun terakhir terdapat beberapa kasus yang menimpa PMI di Arab Saudi dan menyangkut persoalan pembayaran uang diyat. Untuk yang terakhir ini pembayaran uang diyat mencapai Rp 21 Miliar. Perdebatan mengenai sampai sejauh mana tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hukum bagi PMI yang bermasalah, apakah cukup dalam pendampingan selama proses hukum ataukah sampai dengan pembayaran uang diyat. Karenanya perlu dikaji secara teoritis maupun norma terkait tanggung jawab negara yang relevan dalam perlindungan warga negaranya. Juga diperlukan kajian mengenai upaya-upaya yang telah dilakukan oleh negara dalam pemberian perlindungan hukum bagi warga negaranya.

C. Realitas Perdagangan Manusia Pada Proses Penempatan

Kondisi daerah pengirim yang merupakan kantong buruh migran biasanya merupakan daerah miskin, yang kondisi tanahnya tidak seberapa bagus untuk pertanian serta tingkat pendidikan penduduk yang sangat rendah. Jika dianalisis ada *pull factor* and *push factor* yang menyebabkan seseorang memutuskan bekerja di luar daerahnya. *Pull* faktor nya adalah kondisi ekonomi yang sangat miskin, pendidikan yang rendah, tidak memiliki aset kekayaan, dan tidak memiliki keahlian. Sehingga pilihan pekerjaannya pun hanya pada sektor-sektor domestic. Sedangkan *Push* faktornya adalah terjadinya kesenjangan pembangunan antara kota dengan desa, kemudahan melakukan migrasi, gaji yang berlipat dan adanya *demons-*



tration effect yang dilakukan oleh para pekerja mantan buruh migran atas hasil kerjanya di daerah asalnya.

Hal inilah yang menjadi alasan penduduk desa tetap berkeinginan besar untuk bekerja di luar daerahnya. Walaupun mereka tahun resikonya yaitu banyak buruh migran yang diberitakan oleh media massa menjadi korban penyiksaan, perkosaan dan penipuan. Di daerah Tulungagung dan Blitar yang merupakan salah satu daerah pengirim buruh migran di Jawa Timur Fenomena banyak terdapat rumah mewah dengan fasilitas modern yang terdapat di daerah-daerah terpencil sangatlah biasa. Bahkan perputaran uang disana berlangsung sangat cepat karena jumlah remittance yang sangat besar dari buruh migran, bahkan jumlah PAD nya lebih kecil dari jumlah remittance yang dihasilkan. (Hasil Penelitian FH Unibraw). Namun yang paling riskan banyak anak-anak yang ada di daerah tersebut memiliki cita-cita ingin menjadi buruh migran, sehingga untuk kaya mereka tidak perlu sekolah tinggi-tinggi, cukup menguasai pekerjaan rumah tangga saja.

Perdagangan manusia pada proses pengiriman buruh migran sebenarnya sangat mudah untuk diidentifikasi. Karenan dari proses pengiriman buruh migran mulai pra penempatan, saat bekerja/ penempatan dan purna penempatan kesemuanya sangat rentan memenuhi unshur-unshur perdagangan manusia. Hasil penelitian yang dilakukan Rahayu (2008) menyatakan bahwa kondisi desa-desa pengirim PMI di Madura adalah a) secara geografis terletak di daerah pinggir pantai utara Madura dan merupakan daerah yang tandus b) pendidikan rata-rata penduduk sangatlah rendah, rata-rata tidak tamat SD bahkan bnyak pula yang sama sekali tidak sekolah c) merupakan daerah-daerah yang miskin d) tidak terdapatnya alternatif pekerjaan yang beragam e) hampir secara keseluruhan PMI asal Madura berangkat secara ilegal

Yang menjadi faktor-faktor penyebab menjadi TKI, adapun yang menjadi faktor penyebab adalah untuk mendapatkan uang. Secara garis besar jika dipilah terdiri atas : a) faktor

pendorong : kondisi ekonomi yang miskin, pendidikan yang rendah, tidak memiliki keahlian/ketrampilan sehingga bekerja pada sektor domestik. b) faktor penarik : kemudahan menjadi PMI (ilegal), gaji yang berlipat dan adanya *demonstration effect* dari mantan PMI atas hasil kerjanya di daerah asal dan bisa naik haji gratis (untuk tujuan Arab). Adapun pihak-pihak dalam perdagangan perempuan terdiri dari pihak yang diperdagangkan/pihak korban yaitu : perempuan, anak dan perempuan atau gadis korban konflik. Pihak yang memperdagangkan adalah para calo dan juga sponsor. Sedangkan modus operandi perdagangan perempuan dan anak di Madura terdiri atas : cara perekrutan, alat transportasi atau rute perjalanan, jalur yang ditempuh, kondisi selama di perjalanan, mengalami tindak kekerasan, jenis pekerjaan dan perlakuan di tempat kerja.

Persoalan perdagangan perempuan hanyalah salah satu persoalan yang menimpa PM, karena secara realitas banyak persoalan lain yang dialami. Dengan alasan banyaknya persoalan yang terjadi pada saat pengiriman PMI, pemerintah Indonesia pernah mengambil kebijakan untuk menghentikan pengiriman/moratorium PMI ke beberapa negara seperti Malaysia dan Arab Saudi yang banyak PMI menjadi korban disana. Harapannya dengan menghentikan pengiriman pemerintah dapat meminta negara tujuan untuk merevisi perjanjian kesepakatan antar negara. Namun pada kenyataannya kebijakan moratorium tersebut justru meningkatkan jumlah PMI yang berangkat secara ilegal.

PEKERJA MIGRAN INDONESIA :
PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN DESA

BAB 4

PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN MADURA : PERAN DESMIGRATIF



A. Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa

Pembangunan masyarakat mulai mengemuka sekitar tahun 1980an ketika kritik terhadap pembangunan yang tidak melibatkan partisipasi masyarakat mulai didengungkan (Susetiawan, 2000 : xx). Saat itu konsep negara kesejahteraan (*Welfare state*) mulai dikritik karena dinilai gagal memberikan kesejahteraan pada masyarakat. Kelemahan utamanya terletak pada peran negara yang begitu dominan sehingga mematikan peran dua *stake holders* yang lain, yakni sektor swasta dan masyarakat. Pemberian kekuasaan pada inisiatif lokal dan partisipasi masyarakat menjadi kata kunci dalam pembangunan masyarakat (Suparjan, 2003 : 21).

Asumsi yang dibangun dalam pembangunan masyarakat ini adalah melihat komunitas sebagai suatu unit kerja. Kegiatan didasarkan pada prakarsa lokal, sumber-sumber lokal dan kepemimpinan lokal. Pembangunan masyarakat berarti menaruh kepercayaan yang ada padanya. Kepercayaan ini dinyatakan dalam bentuk kesempatan yang sama, kebebasan memilih dan kekuasaan untuk memutuskan (*empowerment*). Kondisi ini akan menciptakan daya gerak dalam diri masyarakat sehingga secara terus menerus akan membangun dirinya secara mandiri. Adanya kemandirian dari masyarakat berarti mengurangi ketergantungan mereka pada pihak luar. Pihak luar hanya berfungsi sebagai fasilitator yang tidak lebih pandai daripada masyarakat (Suparjan, 2003 : 22).

Pemberdayaan masyarakat adalah isu sentral dalam pembangunan masyarakat. Pemberdayaan pada hakekatnya mencakup dua aspek, yaitu *to give or authority to* dan *to give ability to or enable*. Dalam pengertian pertama, pemberdayaan memiliki makna memberi kekuasaan, mengalihkan kekuatan dan mendelegasikan otoritas ke pihak lain. Pengertian kedua, pemberdayaan diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan. Dalam konteks penelitian ini maka pemberdayaan adalah upaya untuk memberikan kemampuan dan keberdayaan pada masyarakat desa buruh migran.



Penerapan aspek demokrasi dan partisipasi dengan titik fokus pada lokalitas akan menjadi landasan bagi upaya penguatan potensi lokal. Pada titik inilah maka pemberdayaan masyarakat juga difokuskan pada penguatan individu anggota masyarakat beserta pranata-pranatanya (Priyono dan Pranata, 1996 : 63).

Dalam rangka pemberdayaan masyarakat, ada beberapa hal yang perlu dilakukan : pertama, meningkatkan kesadaran kritis atas posisi masyarakat dalam struktur sosial politik. Kedua, kesadaran kritis yang muncul diharapkan membuat masyarakat mampu menyusun argumentasi terhadap berbagai macam eksploitasi serta sekaligus membuat keputusan terhadap hal tersebut. Ketiga, peningkatan kapasitas masyarakat. Keempat, pemberdayaan juga perlu dikaitkan dengan pembangunan sosial budaya masyarakat. Nilai-nilai yang ada pada tradisi budaya masyarakat lokal seperti gotong royong dan arisan dapat dipandang sebagai modal sosial (*Social capital*) dalam mewujudkan kemajuan pembangunan masyarakat (Suparjan, 2003 :44). Pemberdayaan sebenarnya merupakan proses belajar yang menekankan orientasi pada proses pelibatan (partisipasi masyarakat). Dengan partisipasi diharapkan kapasitas masyarakat untuk mengembangkan diri dapat meningkat yakni kemampuan untuk melakukan identifikasi kebutuhan, identifikasi sumber daya dan kemampuan untuk memanfaatkan peluang yang ada.

Kegagalan program pembangunan di berbagai negara karena tidak ada keterlibatan masyarakat. Melibatkan masyarakat dalam semua tahapan pembangunan sehingga pembangunan lebih bersifat *bottom up* dari pada *top down*. Urgensi pendekatan partisipatif dalam pembangunan masyarakat menurut Diana conyers (1954) dalam Suparjan, 2003 : 47) adalah: pertama, partisipasi masyarakat merupakan suatu alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan dan sikap masyarakat setempat yang tanpa kehadirannya program pembangunan akan gagal. Kedua, masyarakat akan lebih mempercayai program pembangunan bila merasa dilibatkan



dalam proses perencanaan dan pelaksanaannya. Ketiga, partisipasi menjadi urgent karena timbul anggapan bahwa merupakan suatu hak demokrasi jika masyarakat dilibatkan dalam pembangunan masyarakat. Membiasakan masyarakat untuk selalu membicarakan kepentingan bersama. Institusi pada level bawah tersebut harus ditempatkan sebagai basis perencanaan pembangunan dari bawah. Melalui forum-forum seperti ini, warga masyarakat dapat merumuskan aspirasi pembangunan yang kemudian dibawa ke Badan Perwakilan Desa sebagai lembaga legislatif di tingkat desa lalu ke tingkat kecamatan hingga ke Kabupaten (Suparjan, 2003 : 49).

Di samping menjadi basis perencanaan, forum-forum tersebut dapat juga menjadi salah satu dari *agent of change* untuk melakukan perubahan dalam masyarakat. Caranya adalah dengan membentuk kader-kader lokal yang dapat menjadi media untuk menyampaikan pesan-pesan pembangunan. Metode ini dapat dimanfaatkan untuk membentuk desa buruh migran di Madura

B. Faktor-Faktor Penyebab Masyarakat Madura Berangkat secara Non Prosedural

Mobilitas penduduk di Madura terbilang sangat tinggi dibandingkan daerah-daerah lain di Jawa Timur. Begitu tingginya sehingga terkenal rumor bila semua orang Madura yang berada di luar Madura kembali ke kampung halamannya, maka Madura akan tenggelam. Kuntowijoyo (2000) mencatat bahwa factor penyebab utama migrasi orang Madura adalah kelangkaan pangan. Arus migrasi ini dilaporkan terjadi sejak masa Kolonial dan berlanjut terus hingga kini. Orang Madura biasanya pindah ke daerah yang paling dekat dengan kabupaten dimana ia tinggal maka tak heran bila di daerah tapal kuda seperti Probolinggo, Banyuwangi, Bondowoso, Lumajang, Jemberdan lainnya dapat dengan mudah dijumpai orang Madura.



Dengan demikian tujuan utama perantau Madura adalah untuk mencari penghidupan yang lebih baik. Untuk tujuan inilah tidak hanya laki-laki bahkan perempuan pun rela keluar Madura untuk menjadi TKI (Tenaga kerja Indonesia) dan TKW (Tenaga Kerja Wanita). Pada kondisi inilah perempuan dan anak rentan untuk diperjualbelikan.

Gejala migrasi internasional pekerja yang terjadi sejak tahun 1970an ada kaitannya dengan rasionalitas ekonomi yang bermotivasi pada perbaikan kondisi kehidupan. Hal ini ditunjang oleh kebijakan Pemerintah saat itu yang bertumpu pada pembangunan sektor ekonomi. Hal ini telah menyebabkan corak kehidupan yang timpang antara masyarakat kota dan masyarakat desa. Ketimpangan inilah yang membuat masyarakat desa dengan standart pendidikan yang rendah melakukan migrasi ke negara lain pada sektor-sektor informal dengan gaji yang jika diukur dengan nilai rupiah kita sangatlah tinggi, namun apabila diukur dengan standart yang ada di negara tempat mereka bekerja buruh migran Indonesia mendapatkan upah yang terendah.

Faktor-faktor penarik di negara tujuan bekerja ini menyebabkan terjadinya peralihan jenis kelamin migran, dari laki-laki saat 1980-an menjadi perempuan saat 1990-an, dan sampai sekarang 70-80% migran berjenis kelamin perempuan.

Dari gambaran/profil desa-desa yang diteliti atau merupakan daerah asal TKI yaitu desa Manyonneng (Bangkalan), Desa Tolang dan Desa Jungkarang (Sampang), Desa Baruh (Pamekasan) dan Desa gado Barat (Sumenep) merupakan daerah pengirim yang merupakan kantong buruh migran merupakan daerah miskin, yang kondisi tanahnya tidak seberapa bagus untuk pertanian serta tingkat pendidikan penduduk yang sangat rendah.

Jika dianalisis ada *pull factor* and *push factor* yang menyebabkan seseorang memutuskan bekerja di luar daerahnya. *Pull factor* merupakan factor pendorong yang menjadikan alasan yang berasal dari keadaan pribadi seseorang untuk bekerja ke

luar negeri menjadi TKI. Sedangkan *push factor* adalah factor penarik yang karena alasan tertentu yang berasal dari keadaan pribadi seseorang menjadikannya TKI.

Pull faktor nya adalah kondisis ekonomi yang sangat miskin. Ini dapat dilihat dari kondisi desa didaerah pengirim yang rata-rata kondisi rumahnya masih dari *sesek*/non permanen dan pekerjaan mayoritas penduduk adalah pada sector pertanian. Pada hal kondisi tanah di daerah-daerah tersebut merupakan tanah yang tandus, kritis dan sulit untuk ditanami, sehingga hanya tanaman padi dan jagung saja yang dapat ditanami pada musim hujan saja. Tanaman kebun yanh ada hanya pisang dan mangga. Untuk daerah Sampang, Bangkalan dan Pamekasan merupakan daerah yang banyak jumlah desanya yang termasuk kategori daerah tertinggal di Jawa Timur.

Rendahnya tingkat pendidikan di Madura, ini dapat dilihat dari data banyaknya buta aksara, dimana Sampang merupakan daerah nomor satu di Indonesia. Dari gambaran profil desa didapatkan masih terdapat penduduk yang buta aksara yaitu di desa Desa Desa Jungkarang (Sampang) dan Desa Baruh (Pamekasan) sebanyak 1374 orang. Rata-rata penduduk di desa-desa tersebut adalah tamat SD sebanyak 13.096 dan selanjutnya adalah tidak tamat SD sebanyak 3597 orang. Pada hal prasyarat untuk menjadi TKI adalah berpendidikan minimal SMP, karenanya untuk dokumen para TKI kebanyakan dipalsukan untuk tingkat pendidikannya. Dan lagi kebanyakan dari TKI Madura berangkat melalui jalur ilegal yang berarti tanpa pengurusan dokumen. Dari data mantan TKI mengenai latar belakang pendidikan adalah: tidak tamat SD sebanyak 20 orang, tamat SD sebanyak 26 orang, dan tamat SMP adalah 4 orang. Sehingga latar belakang pendidikan para TKI kebanyakan adalah lulusan SD/Madrasah.

Kebanyakan penduduk di desa-desa pengirim TKI adalah bekerja sebagai petani hanya sedikit orang yang bekerja sebagai pedagang atau pegawai pemerintah. Selain bertani maka kebanyakan penduduk tidaklah memiliki keahlian tertentu. Dari



50 orang mantan TKI, 40 orang tidak mempunyai keahlian/ketrampilan tertentu hanya 10 orang yang bisa menjahit. Jadi bisa dikatakan kebanyakan TKI (80%) adalah tidak memiliki keahlian tertentu.

Karena tidak memiliki keahlian tertentu dan karena posisi keperempuanan para TKI inilah, maka tidak ada pilihan bagi mereka untuk bekerja ke luar negeri hanya pada sektor-sektor domestik atau sebagai pembantu rumah tangga saja. Dari data para TKI 96% atau 48 orang bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Hanya 2 orang yang bekerja sebagai kasir dan resepsionis.

Sedangkan *Push* faktornya adalah, kemudahan menjadi TKI karena 80% TKI berangkat melalui proses ilegal, gaji yang berlipat yang diterima TKI yaitu antara 3,5-6 juta perbulan yang jika dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang sama di Indonesia maka jumlahnya adalah 10 kali lipat, dan adanya *demonstration effect* yang dilakukan oleh para pekerja mantan buruh migran atas hasil kerjanya di daerah asalnya. Dimana hampir 80% dari TKI membelanjakan hasil kerjanya untuk membangun rumah, karenanya di desa-desa TKI dapat dibedakan yang menjadi TKI rumahnya sudah permanen dan bagus sedangkan yang tidak menjadi TKI rata-rata rumahnya masih non permanen. Kondisi ini tentunya merupakan hal yang sangat menarik bagi warga desa lainnya untuk menjadikan alasan berangkat menjadi TKI.

Dari keseluruhan faktor pendorong dan penarik tersebut, maka dapat dikemukakan yang menjadi faktor-faktor penyebab bekerja secara non prosedural adalah :

1. Prosedur kemudahan menjadi TKI yang ilegal
2. Kondisi ekonomi masyarakat yang miskin
3. Pendidikan yang rendah
4. Hanya bekerja pada sektor domestik atau sebagai pembantu rumah tangga
5. Keinginan cepat mendapatkan uang banyak

6. Tidak adanya sosialisasi dari aparat mengenai prosedur resmi menjadi TKI

C. Tugas Pokok dan Fungsi dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Banyaknya tenaga kerja yang bekerja ke luar daerah termasuk yang bekerja ke luar negeri merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian dari pemerintah dan Pemerintah Daerah Kabupaten melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans), khususnya di bidang TKI ke Luar Negeri. Oleh karena itu tugas pokok Disnakertrans Bidang TKI adalah:

1. Mengadakan Pembinaan dan Pengawasan terhadap perekrutan dan penempatan TKI yang dilaksanakan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Cabang atau PJTKI Swasta;
2. Mengumpulkan data lowongan kerja di luar negeri;
3. Menyearluaskan lowongan kerja di luar negeri;
4. Mengadakan penyuluhan dan sosialisasi tentang mekanisme penempatan TKI ke luar negeri;
5. Melegalisir Perjanjian Penempatan yang dilakukan oleh PJTKI/Cabang PJTKI dengan calon TKI;
6. Memberikan rekomendasi pembuatan paspor;
7. Ikut menyeleksi calon TKI yang akan bekerja di luar negeri;⁴⁰

Tugas pokok Dinsosnakertrans Kabupaten Bangkalan sebagaimana di atas, sesuai ketentuan dalam pasal 5 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyebutkan bahwa:

1. Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

⁴⁰ Wawancara dengan Kasi Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinsosnakertrans Pamekasan, pada tanggal 23 Mei 2019 pukul 10.00 WIB.



2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁴¹

Dengan demikian penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI dilakukan secara sesuai dan seimbang oleh pemerintah dan masyarakat. Agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri tersebut dapat berhasil guna dan berdaya guna, Pemerintah perlu mengatur, membina, mengurus pelaksanaannya. Sesuai ketentuan Pasal 10 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, bahwa pelaksana penempatan TKI ke Luar Negeri dilakukan oleh pemerintah dan oleh swasta dalam hal ini adalah PJTKI. Berdasarkan penelitian, oleh Disnakertrans Kabupaten Bangkalan selama ini Disnakertrans Kabupaten Bangkalan mampu mengadakan kerjasama dengan PJTKI yang ada di Surabaya, Sidoarjo dan Gresik terkait yang dilakukan diluar daerah Bangkalan, yaitu kerjasama dibidang jasa pengiriman TKI, sehingga Disnakertrans Kabupaten Bangkalan hanya membantu pelaksanaan pembuatan izin TKI ke luar negeri yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat.

D. Kontruksi Desa Buruh Migran Produktif

Program Desmigratif merupakan program yang dirancang di desa asal Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk meningkatkan pelayanan dan perlindungan bagi calon pekerja migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri, meningkatkan kemandirian ekonomi dan kesejahteraan bagi keluarga PMI dan PMI Purna, mendorong peran aktif pemerintah desa pada wilayah asal pekerja migran Indonesia dan seluruh pemangku kepentingan, dan mengurangi jumlah tenaga kerja yang non

⁴¹ Pasal 5 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan PerlindunganTKI di Luar Negeri, Lembaran Negara Nomor 4445.

prosedural. Program ini juga di harapkan dapat menekan angka PMI non prosedural.⁴²

Pengaturan program desmigratif sendiri terdapat Peraturan Menteri No. 2 tahun 2019 tentang Pemberdayaan Komunitas Pekerja Migran Indonesia Di Desa Migran Produktif. Desmigratif merupakan terobosan Kementerian Ketenagakerjaan dalam memberdayakan, meningkatkan perlindungan dan pelayanan terhadap PMI, Calon PMI, dan keluarga PMI mulai dari desa yang menjadi kantong-kantong tenaga kerja di daerah asal. Untuk mewujudkan hal tersebut, Menteri Ketenagakerjaan M. Hanif Dhakiri melakukan penandatanganan Nota Kesepahaman (*Memorandum Of Understanding/MoU*) dengan tujuh kementerian yaitu Kementerian Pariwisata, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pemuda dan Olahraga, Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Selain itu kerja sama untuk mendukung pelaksanaan Desmigratif juga dilakukan bersama-sama dengan pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, pemerintah desa, pihak swasta, perguruan tinggi, mitra local atau komunitas masyarakat di desa tersebut, dan lembaga keuangan.⁴³

Nota kesepemahaman ini dimaksudkan untuk mewujudkan kerja sama yang efektif dan efisien antara para pihak, yang didasarkan pada asas saling membantu dan saling mendukung terlaksananya penyelenggaraan program. Pembentukan desmigratif merupakan salah satu solusi dan bentuk kepedulian serta kehadiran negara dalam upaya meningkatkan pelayanan perlindungan kepada CPMI/PMI dan anggota keluarganya yang bersifat terkoordinasi dan terintegrasi antar kementerian/lembaga dan pemangku kepentingan lainnya.⁴⁴

⁴² Yeni Nuraeni, 2021, Pembangunan Desa Migran Produktif (DESMIGRATIF) Dengan Pendekatan Perencanaan Secara Holistik, Temanik, Integratif Dan Spasial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 15, No. 1, Edisi Januari – Juni.

⁴³ Susi Karyati dan Anastasia, Adiwirahayu, 2021, Strategi Pelaksanaan Program Desa Migran Produktif Di Desa Kuripan Kecamatan Watumalang Kabupaten Wonosobo, *Jurnal Pembangunan Masyarakat dan Desa*, Vol. 27, No. 2.

⁴⁴ Bambang, Sudayarna dan Herdianti, hal. 44.



Nota kesepemahaman ini dapat mendorong efektivitas program desmigratif melalui program masing-masing kementerian yang terakit dan dapat segera diaplikasikan sehingga para CPMI/PMI dapat segera memperoleh manfaat dari kerja sama ini. Penunjukan desa desmigratif adalah desa yang sebagian besar penduduknya bekerja di luar negeri, memahami sistem penempatan dan perlindungan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri. PMI juga di harapkan mampu membangun usaha secara mandiri yang produktif melalui peran aktif pemerintah desa dan pemangku kepentingan. PMI yang bekerja di luar negeri belum mampu memanfaatkan hasil kerja yang mereka peroleh untuk usaha-usaha yang bersifat produktif, namun lebih berperilaku konsumtif, hal ini mendorong mereka untuk Kembali bekerja ke luar negeri. Sementara keluarga yang ditinggalkan hanya mengharapkan gaji PMI (*remittance*) tanpa mengupayakan bagaimana memanfaatkan uang tersebut untuk mengembangkan usaha-usaha produktif, terdapat empat pilar utama program Desmigratif:

Pertama, pusat layanan migrasi dimana orang atau warga desa yang hendak berangkat ke luar negeri mendapatkan pelayanan di balai desa melalui peran dari pemerintah desa. Informasi yang didapatkan antara lain informasi pasar kerja, bimbingan kerja, informasi mengenai bekerja ke luar negeri dan lain-lain termasuk pengurusan dokumen awal.

Kedua, kegiatan yang terakit dengan usaha produktif. Ini kegiatan yang dimaksudkan untuk membantu pasangan dari PMI yang bekerja di luar negeri agar mereka ini memiliki keterampilan dari kemauan untuk membangun usaha-usaha produktif. Kegiatan ini mencakup pelatihan untuk usaha produktif, pendampingan untuk usaha produktif, bantuan sarana produktif hingga pemasarannya.

Ketiga, *community parenting* yaitu kegiatan untuk menangani anak-anak PMI atau anak-anak buruh migran yang diasuh bersama-sama oleh masyarakat dalam suatu pusat belajar mengajar. Dalam konteks ini orang tua dan pasangan

yang ditinggal dirumah diberikan pelatihan tentang bagaimana membesarkan atau merawat anak secara baik agar mereka ini bisa terus bersekolah mengembangkan kreativitasnya sesuai dengan masa kanak-kanak mereka.

Keempat, yaitu koperasi usaha untuk penguatan usaha produktif untuk jangka Panjang koperasi usaha produktif ini tentunya juga bisa menjadi inisiatif bersama dari masyarakat yang akan didukung oleh pemerintah.⁴⁵

Maksud adanya program desmigratif ini ialah sebagai acuan bagi pemangku kepentingan dalam melaksanakan program desa migran produktif di desa asal PMI. Program Desa Migran Produktif dimaksudkan untuk mewujudkan masyarakat yang produktif dan keluarga PMI yang sejahtera pada desa asal PMI yang memahami sistem penempatan dan perlindungan tenaga kerja baik dalam maupun di lar negeri. Sedangkan tujuan program desmigratif ini 1) Melayani proses penempatan dan perlindungan calon pekerja migran yang akan bekerja baik di dalam dan luar negeri dari desa asal PMI dan memberdayakan Purna PMI beserta keluarganya, 2) Mendorong peran aktif Pemerintah Desa di desa asal TKI dan seluruh pemangku kepentingan. 3) Menekan jumlah TKI Non Prosedural.⁴⁶

Prosedur pengiriman pekerja migran meliputi pra penempatan, saat bekerja/dinegara tujuan dan purna penempatan. Dalam ketiga tahapan tersebut buruh migran rentan menjadi korban dan merupakan migrasi yang tidak aman. Mulai saat pra penempatan: ketiadaan data di daerah pekerja migran, identitas yang tidak sesuai, calo, lilitan hutang, kondisi penampungan yang tidak manusiawi, penipuan, tindakan kekerasan. Saat bekerja: kondisi kerja yang tidak manusiawi, kekerasan, gaji tidak dibayar, jam kerja panjang, kerja yang tidak sesuai, kecelakaan kerja dan kematian. Purna kerja: pemerasan, perampasan, penipuan. Persoalan yang paling panyak dialami adalah saat bekerja diluar negeri, namun persoalan tersebut terjadi karena

⁴⁵ Bambang.Sudayarna.dan Herditanti, Op.Cit,hlm. 44

⁴⁶ M. Khulukul Amin, hal. 35.



“ketidakberesan” pada proses pra penempatan serta proses yang tidak prosedural. Untuk itu diperlukan upaya untuk memutus mata rantai migrasi tidak aman tersebut dengan melakukan proses migrasi yang aman dan dimulai dari desa.

Disahkannya Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan pengaturan mengenai tata kelola dan jaminan hak pekerja migran lebih baik. Dalam UU PPMI tersebut mengatur lebih rinci mengenai kewajiban perlindungan yang dilakukan oleh Pemerintah, baik pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten dan pemerintah desa. Adanya pengaturan kewajiban perlindungan yang dilakukan pemerintah desa merupakan kebijakan baru. Hal tersebut diatur dalam ketentuan pasal 42 UU PPMI, dimana pemerintah desa memiliki kewajiban untuk: menyediakan informasi pekerjaan, verifikasi data, memfasilitasi persyaratan administrasi, pemantauan keberangkatan dan kepulangan serta pemberdayaan calon, pekerja dan keluarga buruh migran. Sebelum adanya pengaturan tanggung jawab pemerintah desa, terdapat upaya yang dilakukan oleh civil society dengan menginisiasi pembentukan desa buruh migran di beberapa daerah kantong buruh migran.

Adanya tanggung jawab bagi pemerintah desa untuk memberikan perlindungan bagi pekerja migran tentunya merupakan hal yang harus direspon positif, karena persoalan atau kasus yang terjadi tentunya berawal dari prosedur awal di desa. Dengan penyiapan informasi mengenai hak-hak pekerja migran, pemahaman aturan dan informasi yang dilakukan jika mengalami kasus tentunya menjadikan para pekerja migran terjamin hak-haknya. Penguatan hak-hak pekerja migran dilakukan pada tahap awal pra pemberangkatan di desa. Persoalannya selama ini tidak terdapat data apapun ditingkat desa, bahkan beberapa daerah kabupaten tidak terdapat data yang akurat mengenai

jumlah warga daerahnya yang bekerja di luar negeri.⁴⁷ Sehingga akan sulit dilakukan jika dalam pelaksanaannya tidak terdapat upaya pendampingan yang dilakukan oleh pemerintah pusat, akhirnya secara normatif telah diatur namun secara pelaksanaan tidak dapat dilakukan.

Jaminan pemenuhan hak-hak pekerja migran Indonesia dalam proses migrasi telah diatur dalam UU No 6 tahun 2012 yang meratifikasi International Convention on the Protection of All the rights of migrant worker and their Families⁴⁸ yang menjadikan dasar dalam UU PPMI. Diawali penguatan hak-hak pekerja migran didesa maka menjadikan pekerja migran memahami hak dan paham cara memperjuangkannya.

Definisi hak-hak asasi manusia sebagai hak-hak moral umum menyangkut sesuatu yang secara fundamental penting dan dipunyai secara setara oleh semua manusia, tanpa syarat dan tidak dapat diganggu gugat. Pertanyaan terkait keberadaan hak asasi manusia adalah senyatanya ada nya hak-hak asasi manusia itu dan, kalau memang demikian, manakah hak-hak itu. Semua hak yang digolongkan sebagai hak-hak kodrati dalam berbagai manifesto⁴⁹

Bekerja merupakan salah satu bentuk hak asasi manusia. Hal ini sesuai dengan ketentuan *United Nation Universal Declaration of Human Right* tahun 1948 article 23 yang secara umum menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja⁵⁰ dan pasal 6 *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) 1996.⁵¹ Sedangkan landasan hak setiap manusia untuk melakukan migrasi termaktub dalam *article 13 (1)* yang berbunyi "*everyone has the right to freedom of movement*

⁴⁷ D. Rahayu, 2017, Pengembangan Model Desa Buruh Migran Sebagai Upaya Perlindungan dan Migrasi Aman, Proposal Penelitian, Madura: LPPM Universitas Trunojoyo Madura, h. 6.

⁴⁸ Migrant care, 2016, Panduan Membangaun Desa Peduli Buruh Migran, Jakarta.

⁴⁹ John Fielberg, dalam Frans Ceunfin, *Hak-hak Asasi Manusia, Pendasaran dalam Filsafat Hukum dan Filsafat Politik*, Yogyakarta : Titian Galang Printika, 2008, h. 138.

⁵⁰ Walter Laqueur, *The Human Right Rider*, New York : New American Library, 1979, h. 200.

⁵¹ Majda El Muhtaj, *Dimensi-dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi Sosial dan Budaya*, Jakarta : Raja Grafindo, 2009, h. 182-183.



and residence within the borders of each state".⁵²

Ketentuan hukum nasional kita hak untuk bekerja dijamin dalam ketentuan UUD 1945 (amandemen) pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Jaminan hak bekerja dalam UUD 1945 tentunya membawa konsekuensi bagi negara untuk memberikan perlindungan hukum pada tiap-tiap warganegaranya untuk memperoleh haknya. Selain itu dalam ketentuan pasal 28 I ayat (4) menyatakan "bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah".

UU No 6 tahun 2012 yang meratifikasi International Convention on the Protection of All the rights of migrant worker and their Families menyatakan bahwa orang-orang yang memenuhi kualifikasi sebagai pekerja migran sesuai ketentuannya, berhak untuk menikmati hak asasi manusia apapun status hukumnya. Konvensi ini berlaku terhadap semua pekerja migran dan anggota keluarga mereka, terlepas dari jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lainnya. Perlindungannya mencakup semua proses migrasi dari sebelum keberangkatan, keberangkatan, transit, tinggal, pekerjaan dan proses kembali ke daerah asal.

Pada bagian IV konvensi ini menetapkan sejumlah kewajiban pada negara-negara pihak dengan maksud memajukan kondisi yang baik, setara, manusiawi dan berdasar hukum bagi migrasi internasional pekerja migran dan anggota keluarganya. Persyaratan ini mencakup pembuatan kebijakan tentang migrasi, pertukaran informasi dengan negara-negara pihak lainnya, ketentuan mengenai informasi pada para majikan, pekerja dan organisasinya mengenai kebijakan, hukum dan peraturan-peraturan; dan bantuan pada pekerja migran dan anggota keluarganya.

⁵² Walter Laqueur, *The Human Right Rider*, New York : New American Library, 1979, h. 199.

E. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Madura

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan tanggung jawab negara yang harus dilakukan pemerintah bersama lembaga dan badan-badan yang berwenang.⁵³ Untuk itu di dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur bahwa pemerintah pusat dan daerah memiliki kewajiban untuk melindungi seluruh PMI mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja. Dengan UU tersebut, Pekerja Migran Indonesia juga diberikan perlindungan melalui program jaminan sosial nasional. Perlindungan dan pemenuhan hak secara khusus ditujukan kepada Pekerja Migran Indonesia di sektor informal. Bangsa Indonesia adalah negara hukum yang dimana dalam memenuhi hak atas perlindungan terhadap warga negaranya didasarkan pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dimana berbunyi “melindungi segenap bangsa Indonesia”. Berdasarkan undang-undang tersebut, harusnya pemenuhan hak dan kewajibannya harus terpenuhi yang dimana bertujuan untuk memperoleh perlindungan hukum. 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. Dalam Undang-Undang No 17 Tahun 2018 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia yang lengkap mulai dari perlindungan hukum, ekonomi sampai sosial sekalipun.

Tak hanya melindungi Pekerja Migra Indonesia, Pemerintah juga telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59

⁵³ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Sinergi Pemerintah Pusat dan Daerah Dalam Melindungi Seluruh Pekerja Migran Indonesia, Jakarta, 10 Oktober 2021.



Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia untuk lebih menjamin pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya karena pembagian tugas dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah terurai dengan jelas.⁵⁴ Pekerja Migran Indonesia menurut pasal 1 ayat (2) UU 17 tahun 2018 adalah setiap warga Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Undang-Undang ini merupakan ketentuan hukum yang dibentuk sebagai suatu prosedur penempatan pekerja migran, seperti pelatihan program pra-penempatan, program pra-keberangkatan, pemeriksaan kesehatan, perlindungan pekerja, penyelesaian perselisihan, pengawasan penempatan dan kegiatan pelindungan untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri. UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan undang-undang yang telah di sempurnakan dari UU sebelumnya. Pekerja Migran yang bekerja di sektor informal merupakan pekerja migran dengan tingkat pendidikan yang menengah kebawah serta sebagian mereka tidak memiliki keterampilan khusus, sampai adapun yang belum sama sekali memiliki pengalaman bekerja.

Termaktub dalam pasal 7 UU No. 18 Tahun 2017, pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) atau Pekerja Migran Indonesia (PMI) meliputi: a. Pelindungan Sebelum Bekerja, b. Pelindungan Selama Bekerja, dan c. Pelindungan Setelah Bekerja.⁵⁵Adanya bentuk pelindungan sebelum bekerja dikarenakan adanya beberapa kasus terkait proses perekrutan yang dilakukan, seperti proses dilakukannya secara langsung sehingga tidak terdaftar oleh pemerintah daerah. Pelindungan selama bekerja dibutuhkan karena terkait kasus-kasus yang sering terjadi, seperti keterlambatan pembayaran atau tidak

⁵⁴ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Sinergi Pemerintah Pusat dan Daerah Dalam Melindungi Seluruh Pekerja Migran Indonesia, Jakarta, 10 Oktober 2021.

⁵⁵ Lihat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 7.

sesuai perjanjian kerja, penahanan dokumen oleh tokey (majikan). Perlindungan setelah bekerja juga perlu diupayakan juga karena terkait beberapa permasalahan saat kepulangan, seperti tertahannya dokumen di kota transit. Penjabaran dalam pasal 31 sudah cukup jelas bahwasanya Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:

- a. Mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
- b. Telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
- c. Memiliki sistem jaminan sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.⁵⁶

Sedangkan Undang-Undang 17 Tahun 2018 juga mengatur mengenai perlindungan sosial yang diatur di dalam pasal 34 yang menyatakan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui

- a. Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja;
- b. Peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
- c. Penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten;
- d. Reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
- e. Kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan
- f. Penyediaan pusat Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.⁵⁷

⁵⁶ Lihat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 31.

⁵⁷ Lihat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 34.



Selain perlindungan hukum, perlindungan sosial terdapat juga perlindungan ekonomi pasal 35 yang menyebut Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migra Indonesia melalui:

- a. Pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbak dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
- b. Edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
- c. Edukasi kewirausahaan.⁵⁸

Komitmen pemerintah daerah cukup besar dari yang dimana sebelumnya masih sangat banyak tenaga kerja yang masih *non-prosedural* atau illegal, pemerintah daerah berusaha untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI) ini untuk mentaati program yang disusun oleh pemerintah agar pekerja migran ini untuk sesuai prosedural atau legal. Pemerintah daerah Kabupaten Pamekasan sendiri memiliki target one day one PMI.⁵⁹ Sedangkan untuk perlindungan hukum bagi penempatan pekerja migran yang mengatur adalah Lembaga Non Departemen yakni BP2MI. Sebetulnya jumlah keberangkatan mandiri yang dilakukan oleh masyarakat di Kabupaten Pamekasan sendiri jumlahnya sangat banyak hanya saja tidak tercatat karna bisa dikatakan keberangkatan ke negara penempatan secara illegal atau *non prosedural* dengan demikian jumlah yang tidak terdata amat sangat sulit di kalkulasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan namun dapat dipastikan jumlah keberangkatan secara *non prosedural* bisa dipastikan bisa 2 kali lipat bahkan bisa lebih daripada pemberangkatan resmi yang tercatat di BP2MI Kabupaten

⁵⁸ Lihat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 35.

⁵⁹ Wawancara, Ali Syahbani, Kabid Pentatrans Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan, 21 Oktober 2021.

Pamekasan.⁶⁰ Pemberangkatan secara *non prosedural* ataupun ilegal ini memiliki resiko yang tinggi karena dapat membahayakan bagi PMI yang berangkat melalui jasa calo (tekong) karena pastinya PMI yang berangkat melalui tekong tidak dapat perlindungan dari negara dan tekong tadi tidak bertanggung jawab apabila PMI yang diberangkatkan terkena musibah sehingga dapat dikenakan sanksi pidana berupa kurungan penjara oleh negara penempatan, sebelum akhirnya di pulangkan ke negara asal. Lain halnya dengan Calon Pekerja Migran Indonesia melakukan keberangkatannya secara prosedural atau sesuai dengan Undang-undang maka akan mendapatkan perlindungan hukum cukup jelas dari negara dan hidup tenang tanpa merasa khawatir di negara penempatan.⁶¹

Pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang di tetapkan oleh Presiden Republik Indonesia dalam hal ini Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, bentuk pelindungan ini untuk menjamin pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Dengan ini PMI yang keberangkatannya secara *non prosedural* pada tahun 2020 mengalami kesulitan dikarenakan di negara penempatan yaitu Malaysia menerapkan *lockdown* karena pandemi, mereka PMI yang *non prosedural* banyak yang kehilangan mata pencaharian sehingga ada yang sampai kehilangan pekerjaan dan sampai kehabisan uang simpanannya dalam keadaan seperti demikian PMI meminta kiriman sejumlah uang dari keluarganya yang ada di desa untuk bertahan di negara Malaysia sampai pemberlakuan *lockdown* selesai ujar bapak Hasan.⁶² Salah satu PMI yang berasal dari Desa Tebhul Kabupaten Pamekasan ini mulai bekerja sebagai PMI dari tahun 2010 di negara penempatan Malaysia dan berangkat secara *non*

⁶⁰ Wawancara, Ach Azimy Hamdy, staff BP2MI Kabupaten Pamekasan, 26 Oktober 2021.

⁶¹ Wawancara, Ach Azimy Hamdy, staff BP2MI Kabupaten Pamekasan, 26 Oktober 2021

⁶² Wawancara, Hasan, PMI Purna di Desa Tebhul, 17 November 2021



prosedural, beliau mengurus izin sendiri setelah setibanya di Malaysia dengan cara mengurus ke tokey untuk keperluan permit (visa bekerja) di Malaysia. Apabila tokey yang mengurus izin bekerjanya, pada saat ingin pulang perमितnya ditahan sehingga tidak bisa langsung bisa pulang dan memerlukan waktu sekitar 2(dua) bulan agar mendapat izin untuk pulang ke Indonesia.

Lain halnya dengan PMI Purna yang ditemui di Desa Waru Timur Kabupaten Pamekasan yakni saudara Tamam yang proses keberangkatan ke negara penempatan Malaysia secara illegal, saudara Tamam sendiri bekerja di Malaysia karena rekomendasi dari keluarganya. Untuk keberangkatannya pada tahun 2014 sampai November 2019. Beliau mengurus izin mandiri dengan bantuan dari majikannya di tempat bekerja dimana hanya menggunakan visa kunjungan atau wisatawan yang diurus oleh majikannya.⁶³ Permasalahan yang dihadapi kesulitan saat pemulangan karena adanya pandemi akibat Covid-19 sehingga proses kepulangannya tertunda cukup lama dikarenakan jalur migrasi di tutup. Dari kedua contoh tersebut penulis mencoba memaparkan bahwasanya PMI yang berangkat dengan *non prosedural* selalu menjadi target razia di negara penempatan.

Maka dari itu Pekerja Migran Indonesia perlu adanya bentuk perlindungan hukum dari negara dalam hal ini Perwakilan Republik Indonesia yang ada di negara penempatan, Menteri Ketenagakerjaan, dan instansi lain yang saling terkait. Secara hukum memang Pekerja Migran yang illegal atau *non prosedural* tidak dapat dibenarkan dimata hukum yang berlaku di negara penempatan, namun mereka tetap juga saudara-saudara kita yang setanah air dan sewarga negara Indonesia yang tetap harus dilindungi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perlindungan hukum yang berhak mereka dapat berupa fasilitas penyelesaian kasus ketenagakerjaan dan/atau

⁶³ Wawancara, Tamam, PMI Purna di Desa Waru Timur, 20 November 2021

berhak mendapat pendampingan, mediasi, advokasi serta pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat dalam hal ini Duta Besar Negara Indonesia. Jadi pelaksanaan perlindungan hukum bagi PMI ini ada diberikan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja, sehingga perlindungan hukum dapat berjalan dengan baik jikalau semua instansi pemerintahan atau pemangku kepentingan dapat saling berkesinambungan dan terarah agar dapat memaksimalkan yang telah di amanatkan oleh hukum tertulis untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia yang legal maupun illegal di negara penempatan. Data yang diperoleh dari lembaga Non Departemen BP2MI Wilayah Jawa Timur pos pelayanan Kabupaten Pamekasan pada tahun 2020 merupakan pencatatan kepulauan Pekerja Migran Indonesia yang terdata selama kurun waktu 1 (satu) tahun berdasarkan jenis permasalahannya seperti meninggal, sakit, deportasi, masa kerja habis.

Tabel 1. Data Pemulangan Berdasarkan Jenis Kelamin P4TKI Pamekasan Periode Tahun 2020

BULAN	Bangkalan		Sampang		Pamekasan		Sumenep		Total
	L	P	L	P	L	P	L	P	
Januari	0	1	5	0	1	2	3	1	13
Februari	2	0	4	0	0	1	0	0	7
Maret	0	1	0	0	1	1	0	0	3
April	1	1	3	0	0	1	0	1	7
Mei	1	0	0	0	0	1	1	0	3
Juni	6	0	8	3	2	3	2	0	24
Juli	5	2	8	9	6	5	2	0	37
Agustus	2	2	1	3	7	6	2	0	23
September	0	0	1	0	3	1	0	0	5
Oktober	3	0	1	0	3	1	0	1	9
November	2	0	1	1	4	1	1	0	10
Desember	0	0	0	0	2	0	0	0	2
JUMLAH	22	7	32	16	29	23	11	3	143
	29		48		52		14		
	94				49				
	143								



Pada tabel diatas adalah data yang dihimpun pada periode tahun 2020, diketahui bahwasanya data tersebut menunjukkan pencatatan kepulangan secara resmi yang pencatatanya dilakukan oleh BP2MI Jawa Timur pos pelayanan Kabupaten Pamekasan terkhusus di pulau madura tercatat pemulangan 143 orang dan untuk Kabupaten Pamekasan sendiri terdata 29 laki-laki dan 23 perempuan dengan jumlah total 53 orang dalam 1(satu) tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya pencatatan pemulangan paling banyak terjadi pada kurun waktu 3 (tiga) bulan terakhir ketika bulan Juni, Juli, dan Agustus. Lonjakan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang begitu besar tidak lain karena negara penempatan dalam keadaan *lockdown* jadi mau tidak mau sektor lapangan pekerjaan tidak ada tepatnya di negara Malaysia dikarenakan masyarakat Madura khususnya di Kabupaten Pamekasan ini mayoritas penduduknya bekerja di Malaysia dan keberangkatannya pun illegal atau *nonprocedural* membuat PMI mau tidak mau harus pulang ke Indonesia karna ketidak tersedianya pekerjaan di negara Malaysia.⁶⁴

Pemulangan atau deportasi dilakukan oleh pemerintah negara penempatan kepada pekerja migran yaitu dengan alasan tidak memiliki dokumen yang resmi seperti paspor dan izin bekerja. Bagi pekerja migran yang tidak berdokumen resmi non prosedural pun berpotensi untuk dihukum pidana berupa cambuk dan tindakan deportasi ke negara asal hali ini sering terjadi khususnya di negara penempatan Malaysia.⁶⁵

Dalam kenyataan di lapangan bahwasanya mengenai Perlindungan Hukum di Kabupaten Pamekasan terhadap Pekerja Migran Indonesia Daerah, Pemerintah Daerah sebenarnya mempunyai hukum tertulis yang mengatur PMI namun peraturan daerah ini masih mengacu pada Undang-Undang yang

⁶⁴ Wawancara, Ach Azimy Hamdy, staff BP2MI Kabupaten Pamekasan, 26 Oktober 2021

⁶⁵ Devi Rahayu, State Responbility in Fulfilling the Rights of Indonesian Migrant Workers During Pandemic Era, Jurnal *Advance in social, Education and Humanities Reseach*, Volume 473, Hlm,1134.

lama, dalam hal ini sekarang pemerintah Kabupaten Pamekasan acuannya terbaru yang mengatur tentang PMI yaitu Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017.⁶⁶

Untuk itu bentuk perlindungan pasca pemulangan PMI ini sesuai dengan yang di amanatkan dalam UU Nomor 18 tahun 2017 dan Peraturan Pelaksana Nomor 59 Tahun 2021 bahwasanya pemerintah juga melindungi PMI sampai setelah bekerja di negara penempatan. Melalui peraturan tertulis tersebut Pemerintah Daerah harusnya memberikan pelatihan kerja untuk peningkatan kompetensi para PMI Purna agar dapat memaksimalkan pelatihan tertentu. Namun implementasi peraturan ini menemui beberapa tantangan diantaranya ketersediaan dana daerah yang kurang memadai untuk melaksanakan kegiatan pelatihan.

Pelaksanaan perlindungan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui instansi pemerintah yakni dalam hal ini ada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan cukup rutin dilakukan dalam setiap tahunnya seperti, monitoring ke desa-desa penyumbang PMI.⁶⁷ Program Desmigratif merupakan salah satu upaya terintegrasi yang dirancang di daerah penyumbang Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang menjadi fokus utamanya untuk menekan jumlah PMI yang *Non-prosedural* serta menciptakan usaha-usaha produktif melalui pelayanan dan perlindungan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan/atau Pekerja Migran Indonesia (PMI) beserta keluarganya. Program Desmigratif di daerah asal PMI difokuskan kepada 4 (empat) kegiatan utama yang pelaksanaannya terintegrasi, saling mendukung dan berkelanjutan, yakni:⁶⁸

⁶⁶ Wawancara, Ali Syahbani, Kabid Pentatrans Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan, 21 Oktober 2021.

⁶⁷ Wawancara, Ali Syahbani, Kabid Pentatrans Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan, 21 Oktober 2021

⁶⁸ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Pedoman Program Desmigratif, Jakarta, 10 Desember 2018



a. Memberikan Informasi dan Layanan Migrasi

Melalui pembangunan pusat informasi dan layanan migrasi, diharapkan warga Desa yang ingin bekerja ke Luar Negeri mendapatkan pelayanan informasi pasar kerja, bimbingan kerja, informasi mengenai bekerja ke Luar Negeri dan layanan dokumen bagi Calon Pekerja Migran Indonesia seperti KTP, KK, surat keterangan atau dokumen lainnya sebagai dokumen awal dalam pembuatan paspor yang dilaksanakan di balai desa melalui peran aktif dari aparat desa, selain itu membantu menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh PMI.

b. Menumbuh kembangkan Usaha Produktif

Membantu Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan keluarganya agar mereka memiliki keterampilan dan kemauan untuk menumbuhkembangkan usaha-usaha produktif melalui kegiatan pelatihan, pendampingan, dan bantuan sarana usaha produktif yang dikembangkan oleh desa berupa usaha produktif sampai ke cara pemasarannya sendiri.

c. Bina Keluarga PMI / *Community Parenting*

Membantu masyarakat dalam pembentukan komunitas yang tugasnya memberikan bimbingan kepada keluarga Pekerja Migran dalam hal mendidik, mengasuh serta membimbing anak dengan baik dan benar. Melalui kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintahan desa setempat agar anak-anak PMI diasuh bersama-sama oleh masyarakat dalam suatu pusat belajar mengajar yang disebut "Rumah Belajar Desmi-gratif". Orang tua dan pasangan yang tinggal dirumah diberikan pelatihan tentang bagaimana membesarkan, merawat, mendidik, dan membimbing anak secara baik dan benar agar mereka dapat terus menimba ilmu di sekolah dan mengembangkan keahliannya.

d. Memfasilitasi Pembentukan dan Pengembangan Koperasi/ Lembaga Keuangan

Membentuk dan mengembangkan koperasi/ lembaga keuangan yang bertujuan untuk memperkuat usaha-usaha produktif masyarakat untuk jangka Panjang dan berkelanjutan.



Dalam menjalankan perannya sebagai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan dalam menangani perlindungan pekerja migran Indonesia asal Bangkalan harus mempunyai dokumen-dokumen pekerja migran Indonesia karena jika terjadi apa-apa yang dialami pekerja migran Indonesia di luar negeri, dinas perindustrian dan tenaga kerja kabupaten bangkalan bisa mengetahui identitas pekerja migran tersebut dan bisa menghubungi keluarga. Tetapi jika pekerja migran tersebut berangkat ke luar negeri segala ilegal, maka ini permasalahan yang timbul dalam melindungi pekerja migran Indonesia asal Bangkalan karena di dinas sendiri tidak ada dokumen apapun dan jika terjadi sesuatu dengan pekerja migran tersebut maka Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan harus mencari alamat rumahnya. Karena di Dinas perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan tidak punya catatan pasti.⁶⁹

Selain di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan, Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) Surabaya juga mengalami permasalahan dalam melindungi pekerja migran Indonesia seperti dari pekerja migran itu sendiri. Pekerja migran Indonesia tidak melapor kalau terjadi masalah tetapi yang melaporkan orang lain. Dan kadang juga dia membuat laporan tetapi waktu di suruh datang dia tidak datang, padahal dalam membuat laporan harus wawancara terlebih dulu terkait permasalahan apa yang di alami. Sehingga Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Surabaya bingung yang harus dilindungi itu apa karena tidak mengetahui tentang permasalahannya. Seperti kemarin ada orang dari Korea mengadu ke Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Surabaya, waktu disuruh datang tetapi

⁶⁹ Disarikan dari hasil wawancara bersama Ibu Hariyani Selaku Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan Tanggal 14 Januari 2018



dia tidak datang padahal dia harus tanda tangan surat aduan.⁷⁰

1. Kasus-Kasus Yang Banyak Terjadi Di Kabupaten Bangkalan
 - a) Pekerja migran Indonesia asal Bangkalan yang di deportasi dari negara penempatan.
 - b) Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan meninggal dunia akibat kecelakaan kerja
 - c) Pekerja migran Indonesia yang meninggalkan anaknya di rumah sakit luar negeri
 - d) Pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang kebingungan di bandara Juanda Surabaya
 - e) Kasus Hukuman Pancung Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan di Arab Saudi yaitu Siti Zaenab dan Zaini Misrin
2. Upaya Hukum Yang Dilakukan Pemerintah

Dengan adanya kasus-kasus yang menimpa pekerja migran Indonesia di luar negeri tentunya pemerintah Kabupaten Bangkalan melakukan upaya-upaya dalam melindungi pekerja migran Indonesia. Berikut merupakan realita upaya hukum yang dilakukan oleh pemerintah dalam melindungi pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan.

- a) Pekerja migran Indonesia asal Bangkalan yang di deportasi dari negara penempatan

Banyaknya pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang di deportasi dari negara penempatan disebabkan karena banyaknya pekerja migran asal Kabupaten Bangkalan yang berangkat secara ilegal sehingga pekerja migran tersebut tidak terdaftar di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan dan pekerja migran Indonesia tersebut akan di deportasi dari negara penempatan karena tidak memiliki dokumen lengkap.

⁷⁰ Disarikan dari hasil wawancara bersama Bapak Makruf Selaku Kepala di Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI Surabaya) Tanggal 11 Januari 2018

Proses penanganan yang dilakukan jika terjadi pemulangan pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan ke negara penempatan yaitu Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan hanya bisa mencegah supaya tidak terjadi pekerja migran Indonesia yang berangkat secara ilegal dengan cara memberikan gambaran kepada calon pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan tentang akibat jika berangkat menjadi pekerja migran Indonesia secara ilegal, misalnya tidak ada yang melindungi jika berangkat ke luar negeri secara ilegal dan bisa dipenjara kalau ketangkap. Dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan tidak ingin tau jika terjadi masalah yang dialami pekerja migran Indonesia ilegal asal Kabupaten Bangkalan, seperti adanya deportasi dari negara penempatan.⁷¹

Sedangkan penanganan yang dilakukan oleh LP3TKI Surabaya yaitu pihak LP3TKI Surabaya sendiri tidak mengetahui secara pasti jumlah pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang ilegal karena data-data pekerja migran tersebut tidak ada karena mereka berangkat ke luar negeri secara non prosedur. Tetapi jika terjadi pekerja migran Indonesia yang ilegal asal Kabupaten Bangkalan yang di deportasi dari negara penempatan maka kemudian LP3TKI Surabaya memfasilitasi kepulangan pekerja migran tersebut dengan memberikan uang transportasi kepada pekerja migran tersebut untuk digunakan pulang ke daerah asalnya.⁷²

Sehingga agar tidak terjadi deportasi pekerja migran Indonesia, seharusnya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan lebih memperhatikan pekerja migran yang mengalami deportasi yaitu dengan cara membantu kepanjangannya dan melakukan sosialisasi kepada pekerja migran yang di deportasi tersebut agar tidak lagi berangkat bekerja ke

⁷¹ Disarikan dari hasil wawancara bersama Ibu Hariyani Selaku Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan Tanggal 14 Januari 2018.

⁷² Disarikan dari hasil wawancara bersama Bapak Eko di Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI Surabaya) Tanggal 4 Februari 2018.



luar negeri secara ilegal. Selain itu, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan seharusnya merekap data-data mengenai pekerja migran Indonesia asal Bangkalan yang di deportasi dari negara penempatan. Karena di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kabupaten Bangkalan sendiri tidak adanya data-data pekerja migran yang di deportasi karena Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan beranggapan bahwa pekerja migran Indonesia yang berangkat secara ilegal itu segala akibatnya di tanggung oleh pekerja migran itu sendiri.

b) Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan meninggal dunia akibat kecelakaan kerja

Proses penanganan jika ada pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang meninggal dunia di luar negeri yaitu LP3TKI Surabaya mendapatkan Brifek atau surat keterangan dari KBRI di negara penempatan yang isinya yaitu pemberitahuan jika ada pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang meninggal dunia di negara penempatan. Setelah itu pihak LP3TKI Surabaya menghubungi pihak P4TKI Pamekasan untuk memastikan alamat pekerja migran tersebut memang benar masyarakat Kabupaten Bangkalan atau tidak. Dan jika memang benar warga Kabupaten Bangkalan kemudian pihak LP3TKI Surabaya mengirim pemberitahuan ke KBRI negara penempatan. Setelah itu jenazah pekerja migran tersebut dikirimkan ke keluarganya oleh pihak LP3TKI Surabaya bersama pihak P4TKI Pamekasan.⁷³

Proses penanganan tersebut seharusnya juga dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan karena dalam pasal 24 ayat (1) disebutkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan bertanggung jawab mengurus kepulangan pekerja migran Indonesia yang meninggal dunia seperti memastikan alamat pekerja

⁷³ Disarikan dari hasil wawancara bersama Bapak Eko di Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI Surabaya) Tanggal 4 Februari 2018.

migran Indonesia tersebut apa benar warga Kabupaten Bangkalan atau tidak. Tetapi faktanya, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan sendiri tidak selalu membantu memastikan alamat pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan. Dan yang memastikan alamat pekerja migran tersebut dilakukan oleh LP3TKI Surabaya dengan dibantu oleh P4TKI Pamekasan.

Proses yang dilakukan dalam menangani kasus tersebut lebih aktif dilakukan oleh pihak LP3TKI Surabaya bersama dengan pihak P4TKI Pamekasan, sedangkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan sendiri kadang-kadang juga membantu menelusuri alamat pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang terkena kasus dan jika ada pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang meninggal di luar negeri maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan hanya menunggu kepulangan jenazah di rumah kediaman pekerja migran tersebut.

c) Pekerja migran Indonesia yang meninggalkan anaknya di rumah sakit luar negeri

Setelah pihak LP3TKI Surabaya mendapatkan informasi dari KJRI Penang, Malaysia bahwa ada kasus pekerja migran Indonesia yang mengaku berasal dari Kabupaten Bangkalan yang meninggalkan anaknya di rumah sakit karena tidak sanggup membayar biaya rumah sakitnya. Kemudian pihak LP3TKI menelusuri alamat pekerja migran Indonesia tersebut di Kabupaten Bangkalan dengan dibantu oleh P4TKI Pamekasan, tetapi hasil penelusuran alamat yang dilakukan oleh LP3TKI Surabaya dengan dibantu oleh P4TKI Pamekasan tidak ada warga Kabupaten Bangkalan yang bernama pekerja migran tersebut dan akhirnya LP3TKI Surabaya menyampaikan informasinya tersebut ke KBRI Penempatan.⁷⁴

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan seharusnya juga membantu P4TKI Pamekasan dalam

⁷⁴ Disarikan dari hasil wawancara bersama Bapak Eko di Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI Surabaya) Tanggal 4 Februari 2018.



melakukan penelusuran alamat rumah pekerja migran tersebut. Tetapi faktanya, penelusuran alamat rumah pekerja migran tersebut hanya dilakukan oleh P4TKI Pamekasan.

d) Pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang kebingungan di bandara Juanda Surabaya

Kasus yang menimpa pekerja migran Indonesia yang sedang kebingungan di bandara dikarenakan kehabisan uang untuk pulang ke rumahnya. Setelah pihak LP3TKI Surabaya mendapatkan informasi dari Deputy Perlindungan bahwa ada pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang sedang kebingungan di bandara Juanda Surabaya dari kehabisan uang setelah pulang dari luar negeri, maka kemudian pihak LP3TKI Surabaya membantu membiayai keperluan pekerja migran Indonesia tersebut dengan memberikan uang untuk perjalanannya pulang kerumah.

Proses yang dilakukan dalam menangani kasus tersebut lebih aktif dilakukan oleh pihak LP3TKI Surabaya, sedangkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan sendiri tidak mengetahui jika ada pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang mengalami kebingungan di Bandara Juanda Surabaya karena kehabisan uang untuk biaya pulang ke Bangkalan.

Seharusnya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan bertanggung jawab mengurus keperluan sampai daerah asal pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan. Karena dalam pasal 24 ayat (1) sudah disebutkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan bertanggung jawab mengurus keperluan pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan sampai daerah asalnya. Sehingga tidak ada lagi pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yang kebingungan di bandara karena kehabisan uang untuk pulang ke daerah asalnya.

e) Penanganan kasus hukuman mati Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan

1) Kasus Siti Zaenab yang dihukum pancung di Arab Saudi

Upaya yang dilakukan keluarga Siti Zaenab yaitu dengan cara datang ke Jakarta bersama Ibu Khofifah untuk bertemu bapak presiden Susilo Bambang Yudhoyono supaya membebaskan anggota keluarganya dan pihak keluarga berangkat ke luar negeri untuk menemui keluarga majikannya agar mendapatkan maaf dan anggota keluarganya bisa dibebaskan. Namun pada akhirnya proses itu tidak mendapatkan hasil yang positif. Maka pada akhirnya Siti Zaenab tetap mengalami hukuman pancung.

2) Kasus Zaini Misrin yang dihukum pancung di Arab Saudi

Upaya yang dilakukan keluarga Zaini Misrin yaitu anak pertama dari Zaini Misrin mengirimkan email kepada Kementerian Luar Negeri agar bisa membebaskan Zaini Misrin dari hukuman mati dan akhirnya anak Zaini Misrin diajak ke Arab Saudi bersama Ibu Menteri Luar negeri untuk menemui anak dari majikannya agar mendapatkan maaf supaya Zaini Misrin bisa bebas tetapi anak dari majikannya tidak mau menemui keluarga dari Zaini Misrin.

Dengan adanya kasus tersebut tentunya pemerintah daerah Kabupaten/kota Bangkalan melakukan upaya dalam menangani kasus tersebut. Karena didalam UU PPMI sendiri sudah dijelaskan mengenai tugas dan tanggung jawab pemerintah daerah Kabupaten/Kota dalam melindungi pekerja migran Indonesia sebagaimana terdapat didalam pasal 41 UU PPMI dan yang melakukan upaya hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Daerah Kabupaten Bangkalan dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan.

Upaya hukum yang dilakukan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan yaitu Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan sendiri bekerja sama dengan P2TKI, P3TKI. Jadi badan-badan itulah yang nantinya lebih intens untuk melakukan upaya-upaya perlindungan. Sedangkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten



Bangkalan memiliki kewajiban untuk membuktikan bahwa pekerja migran Indonesia tersebut memang warga dari Kabupaten Bangkalan, dan jika benar maka kemudian Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan menghubungi keluarga pekerja migran tersebut. Seperti kasus Siti Zaenab itu memang warga Bangkalan, kemudian izin rekomendasinya ada, setelah itu Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan menghubungi keluarganya bahwa Siti Zaenab sedang terkena kasus.⁷⁵

Jadi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan tidak punya kewenangan untuk melakukan upaya-upaya hukum, tetapi upayanya hanya menunjukkan berupa dokumen-dokumen kalau pekerja migran Indonesia yang bersangkutan memang dari Kabupaten Bangkalan, dan berkewajiban menghubungi keluarganya serta sebagai fasilitator antara keluarganya dengan P3TKI.⁷⁶

Upaya hukum yang dilakukan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan jika dikaitkan dengan pasal 41 huruf e UU PPMI maka upaya hukum yang dilakukan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya karena tidak berwenang melindungi pekerja migran Indonesia selama bekerja. Namun Seharusnya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan ikut membantu keluarga korban pekerja migran Indonesia yang terkena kasus hukuman mati di Arab Saudi yaitu dengan cara membantu melakukan upaya-upaya untuk disampaikan kepada pemerintah provinsi dan nantinya pemerintah provinsi menyampaikannya ke pemerintah pusat supaya hukuman mati yang terjadi pada pekerja migran

⁷⁵ Disarikan dari hasil wawancara bersama Ibu Hariyani Selaku Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan Tanggal 14 Januari 2018

⁷⁶ Disarikan dari hasil wawancara bersama Ibu Hariyani Selaku Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan Tanggal 14 Januari 2018.

Indonesia asal Kabupaten Bangkalan tidak terjadi.

Tetapi faktanya, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan tidak melakukan upaya-upaya untuk membebaskan pekerja migran asal Kabupaten Bangkalan yang dihukum pancung di Arab Saudi yaitu Siti Zaenab dan Zaini Misrin. Pihak keluarga dari Siti Zaenab dan Zaini Misrin yang melakukan upaya sendiri untuk membebaskan anggota keluarganya.

Seharusnya Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja harus bisa mencegah agar tidak terjadi kasus hukuman mati yang menimpa pekerja migran Indonesia asal kabupaten Bangkalan dengan cara memberikan pengarahan agar selama bekerja di luar negeri harus lebih hati-hati dan jika terjadi permasalahan sebaiknya melapor ke perwakilan Indonesia yang ada di luar negeri. Dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan harus lebih mendesak pemerintah Bangkalan supaya Peraturan Daerah yang mengatur perlindungan pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan untuk segera disahkan karena di Kabupaten Bangkalan sendiri sudah terdapat 2 pekerja migran Indonesia yang dihukum mati di Arab Saudi.

Di Kabupaten Bangkalan sendiri tidak adanya data secara lebih rinci mengenai permasalahan yang menimpa pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan selama tahun 2018. Dan seharusnya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan membuat data-data mengenai pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan karena itu sudah merupakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana yang sudah diatur dalam pasal 41 huruf b UU PPMI.

Tidak hanya pemerintah daerah Kabupaten yang memiliki kewajiban melindungi pekerja migran Indonesia namun pemerintah daerah Provinsi juga berkewajiban melindungi pekerja migran tersebut. Karena dalam UU PPMI sudah disebutkan bahwa pemerintah daerah Provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melindungi pekerja migran Indonesia yang sebagaimana diatur dalam pasal 40 UU PPMI.



Pemerintah daerah Provinsi dalam melindungi pekerja migran Indonesia dilaksanakan oleh Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) Surabaya. LP3TKI Surabaya dalam melakukan upaya hukum terhadap pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan yaitu LP3TKI tidak bisa melakukan upaya hukum, karena cuma negara yang bisa melakukan upaya hukum. LP3TKI hanya sekedar memberikan masukan ke BNP pusat agar tidak terjadi hukuman mati. Karena di Arab Saudi itu siapapun tidak akan bisa melindungi pekerja migran Indonesia kecuali keluarga orang yang dibunuh. Karena disana hutang nyawa harus dibayar dengan nyawa dan Ibu Siti Zaenab sama Zaini Misrin dihukum pancung di Arab karena keluarga korban tidak menghendaki untuk dibebaskan dan kerajaan saja tidak bisa intervensi warganya. Sehingga inilah perbedaan undang-undang antar negara dan undang-undang Indonesia disana tidak berlaku dan di Arab Saudi ada undang-undang tersendiri yang mana disebutkan jika ada seseorang yang mencuri maka tangannya harus dipotong dan yang bisa menyelamatkan cuma orang yang dimaling. Jadi kita tetap berusaha tapi keputusan tetap dikeluarga atau korban.⁷⁷

Upaya hukum yang dilakukan LP3TKI Surabaya jika dikaitkan dengan pasal 40 huruf e UU PPMI maka sudah sesuai karena LP3TKI Surabaya tidak punya kewenangan melakukan perlindungan selama bekerja. Namun LP3TKI Surabaya berusaha memberikan masukan ke pemerintah pusat supaya hukuman mati yang menimpa pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bangkalan tidak terjadi lagi.

⁷⁷ Disarikan dari hasil wawancara bersama Bapak Makruf Selaku Kepala di Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI Surabaya) Tanggal 11 Januari 2018.

F. Kegiatan Program Desmigratif dan Pelaksanaan di Desa Terpilih

Program Desmigratif ini di Kabupaten Pamekasan sendiri ada sejak tahun 2017, dimana fokus utamanya untuk memberdayakan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna. Masyarakat yang sebelumnya hanya berharap terhadap penghasilan utamanya yang bekerja di luar negeri semenjak adanya program dari Kementerian Ketenagakerjaan ini masyarakat yang penghasilan utamanya dari di berdayakan oleh pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan Dinas Sosial. Untuk perlindungan Purna PMI Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi saling berkoordinasi dengan kepala desa tidak lain karena kepala desa sebagai pemimpin di desa tersebut serta yang tahu tentang lokasinya dan kondisi masyarakatnya.⁷⁸

Peran aparat desa dan masyarakat terkait adanya program pemberdayaan melalui Desmigratif sangat mendukung penuh karena bertujuan untuk meningkatkan perekonomian serta pembangunan infrastruktur desa, pelaksanaan program Desmigratif sendiri sudah ada sejak tahun 2017 di 1 (satu) Kecamatan 2 (dua) desa sekaligus. Program ini berjalan dari tahun 2017-2019 sedangkan dari tahun 2020-sekarang berhenti karena masa pandemi, pelaksanaannya sendiri masih berjalan dengan kegiatannya hanya sifatnya sebatas monitoring dari program yang dijalankan sebelumnya. Manfaat program Desmigratif ini besar karna diharapkan PMI Purna ini membuka usahanya sendiri untuk meningkatkan perekonomiannya sendiri agar tidak memiliki keinginan untuk kembali lagi bekerja sebagai pekerja migran keluar negeri.⁷⁹ Pelaksanaan Program Desmigratif mengacu pada 4 kegiatan utama dalam hal ini yang disusun secara sistematis dan berkesinambungan antara pemangku

⁷⁸ Wawancara, Ali Syahbani, Kabid Pentatrans Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan, 21 Oktober 2021.

⁷⁹ Wawancara, Ali Syahbani, Kabid Pentatrans Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan, 21 Oktober 2021.



kepentingan di Kabupaten Pamekasan, sebagai berikut:

Pertama, memberikan informasi dan pusat layanan migrasi kepada masyarakat di desa yang akan bekerja ke luar daerah maupun ke luar negeri, disini aparat desa memberikan informasi mengenai pasar kerja, pelatihan kerja, dan informasi seputar dunia kerja. Dan memberikan informasi mengenai dokumen apa saja yang perlu di siapkan bagi calon pekerja migran seperti KTP, KK, surat keterangan atau dokumen pendukung lainnya sebagai dokumen awal. Selanjutnya layanan migrasi di tempatkan di kantor desa ataupun balai desa, dengan minimal sarana dan prasarana yang wajib ada di kantor desa merupakan papan data dan layanan migrasi, seperangkat pc yang dilengkapi aplikasi yang di dapat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan

Kedua, Menumbuhkembangkan Usaha Produktif kegiatan yang akan dilakukan merupakan pemberdayaan masyarakat yang dimaksudkan untuk membantu pasangan dari PMI yang bekerja diluar negeri, yang meliputi kegiatan pemberdayaan pelatihan kewirausahaan, peningkatkan keterampilan, pendampingan, bantuan sarana usaha, dan pemasaran produk dalam hal ini di fasilitasi oleh Dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan.

Ketiga, Bina Keluarga (*Community Parenting*) kegiatan selanjutnya pemberdayaan menangani anak-anak PMI dalam hal ini membetuk komunitas untuk memberikan bimbingan, mendidik anak dengan benar yang dilakukan bersama-sama oleh masyarakat. Kegiatan ini dilakukan di Rumah Belajar Desmigratif sebagai sarana edukasi keluar PMI, Rumah belajar ini ada di salah satu desa yang menjadi tempat penelitian, fasilitas yang ada di antara lain, taman membaca, arena bermain bagi anak PMI. Kegiatan *Community Parenting* ini dilaksanakan oleh mitra desa seperti Lembaga Pemerintah ataupun LSM sampai akademisi dan sukarelawan yang biasanya disiapkan oleh kepala desa.

Keempat, Koperasi Usaha, kegiatan yang terakhir untuk penguatan usaha produktif jangka Panjang agar dikelola dan dikembangkan oleh PMI dan keluarganya serta dapat memfasilitasi pengiriman uang dari luar negeri (*remittance*) yang bekerja sama dengan lembaga perbankan dalam hal ini Bank BNI.

Tabel 2. Asal Peserta dan Jenis Usaha Desmigratif Tahun 2018

No	Asal Peserta	Jenis Usaha	Jumlah
1	Desa Tamberu Agung Kec. Batumarmar	Pembuatan petis dan keripik ikan	20 org
2	Desa Bangsereh Kec. Batumarmar	Usaha catering dan Budidaya ayam potong	20 Org

Tabel 3. Asal Peserta Desmigratif Tahun 2019

No	Asal Peserta	Nama Kelompok	Jumlah
1	Desa Tebhul Kec. Pagentenan	Seroja	20 orang
2	Desa Tebhul Kec. Pagentenan	Kamboja	20 orang
3	Desa Tampojung Guwa Kec. Waru	Mawar	20 orang
4	Desa Tampojung Guwa Kec. Waru	Melati	20 orang

Peserta dalam tabel diatas yang mengikuti kegiatan wirausaha tenaga kerja mandiri dengan pola Pendampingan Bagi Orang Tua Pekerja Anak, Lembaga Pemerintah dan/atau Desmigratif (PNPB) di Kabupaten Pamekasan tahun 2019 berasal dari Dusun/Desa/Kecamatan.

Tabel 4. Jenis Usaha Desmigratif 2019

No	Asal Peserta	Jenis Usaha	Jumlah
1	Desa Tebhul Kec. Pagentenan	Pembuatan Keripik	1 paket
2	Desa Tebhul Kec. Pagentenan	Menjahit	1 paket
3	Desa Tambojung Guwa Kec. Waru	Pembuatan Keripik	1 paket
4	Desa Tambojung Guwa Kec. Waru	Pembuatan Kue	1 paket

Jenis usaha pada kegiatan wirausaha tenaga kerja mandiri dengan pola pendampingan bagi orang tua pekerja anak lembaga pemerintah dan/atau Desmigratif (PNPB) di Kabupaten Pamekasan tahun 2019. Kegiatan pemberdayaan ini di kabupaten Pamekasan ada sejak tahun 2017 pada saat program Desmigratif ini ada, di kabupate Pamekasan sendiri dari tahun 2017-2019 setiap tahunnya mendapat 4 jenis paket kegiatan, Cuma dalam hal ini disebar di 2(dua) kecamatan dalam 1(satu) desa. Dari tahun 2019 kegiatan pelatihan keterampilan seperti tabel diatas masih ditiadakan karena tidak lain adanya virus corona (Covid-19) yang dimana kegiatan ini digantikan dengan kegiatan monitoring oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan.⁸⁰

Hasil wawancara yang dilakukan dengan PMI Purna di kedua desa yang tepatnya di Desa Tebhul dan Desa Waru Timur berada di 2(dua) Kecamatan yang berbeda yang berada di Kabupaten Pamekasan. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa yang menjadi alasan dari mereka bekerja di luar negeri sebagai PMI ini beragam seperti menafkahi keluarganya, tergiur dengan gaji yang tinggi, faktor keluarga yang telah lama bekerja di luar negeri.

⁸⁰ Wawancara, Ali Syahbani, Kabid Pentatrans Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan, 21 Oktober 2021.

Tidak menentunya hasil alam yang berada di kedua desa juga menjadi faktor yang cukup sering di dengar dari narasumber yang di wawancarai yang pada hal ini bagi mereka yang telah berkeluarga maka dampak yang di dapat dari tidak menentunya hasil alam tersebut tidak ada penghasilan untuk mencukupi kebutuhan keluarga dirumah maka dari itu mereka mencari alternatif lain, sehingga kebanyakan dari mereka lebih memilih bekerja di luar daerah bahkan ke luar negeri. Diperkuat lagi dengan alasan faktor penghasilan yang mereka dapat dari keluarga, teman akhirnya membuat narasumber tergiur dengan hasil yang diperoleh.⁸¹

Dalam hal pemulangan PMI Purna sendiri mengalami beberapa kesulitan dalam beberapa hal, permasalahan yang kerap terjadi yang menimpa para PMI Purna ini merupakan termasuk hasil wawancara dalam hal ini, diberlakukannya *lockdown* di negara penempatan karena virus corona (Covid-19), ada juga karena terkena razia kelengkapan dokumen oleh polis setempat dan dihukum penjara lalu dipulangkan atau di deportasi⁸², masa kontrak kerja habis, menikah, dan hal-hal yang mendadak atau darurat. Pemulangan yang terjadi pada saat awal adanya virus Corona yang menyebabkan sektor pekerjaan banyak dihentikan ini menjadi permasalahan utama para PMI purna dikarenakan jalur migrasi ditutup sehingga imigrasi negara setempat sangatlah ketat, apalagi banyaknya PMI Purna ini banyak yang *non prosedural*.⁸³Serta kendala lain pada saat pemulangan ialah mahalnya tiket jalur udara ataupun jalur laut di masa pandemi, menurut petugas Pendamping Desmigratif yang sempat di temui di salah satu desa, beliau mengatakan kisaran tiket untuk pulang itu berada dikisaran 4-6 jutaan rupiah, sehingga PMI tadi mengalami kesulitan dan ada juga memilih bertahan di negara Malaysia sampai mendapat kiriman

⁸¹ Wawancara, Hasan, PMI Purna di Desa Tebhul, 17 November 2021.

⁸² Wawancara, Ahmad Fausi, PMI Purna di Desa Tebhul, 17 November 2021.

⁸³ Wawancara, Moh Tamam, PMI Purna di Desa Waru Timur, 20 November 2021.



uang dari sanak keluarga di desa.⁸⁴

Data wawancara yang didapat di Desa Tebhul Kecamatan Pagentenan, semua narasumber yang berhasil di wawancarai ialah PMI Purna yang keberangkatannya secara *Non Prosedural* atau illegal. Permasalahan saat kepulangan ke Indonesia ada yang mengalami kesulitan karena pulang pada saat awal adanya virus corona, dan ada juga kepulangannya dengan alasan yang lain yang dianggap penting dan mendadak. Para PMI Purna ini tidak mendapat perlindungan hukum dari pemerintah Indonesia seperti jaminan sosial yang tercantum pada hukum tertulis, namun dengan demikian PMI Purna tersebut di berdayakan oleh Program Desmigratif dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Dinas Sosial sekaligus aparat desa setempat mengadakan pelatihan kerja atau pelatihan keterampilan yang dimaksudkan untuk PMI Purna. Pelatihan kerja itu meliputi: mengelas, pembuatan perabotan rumah, budidaya jamur tiram, serta kebetulan di desa Tebhul adalah desa penghasil Durian terbaik di Pamekasan bahkan di Madura PMI Purna ini diberikan pelatihan pengolahanserta pemasarannya.⁸⁵

Sedangkan data wawancara yang di dapat di Desa Waru Timur Kecamatan Waru, ada 3 (tiga) narasumber yang dapat di temui di kediamannya 2 (dua) diantaranya adalah PMI Purna yang keberangkatannya melalui jasa tekong, jadi *non prosedural* dan 1 (satu) lagi keberangkatannya sesuai dengan Undang-Undang melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk kepulangannya sendiri relatif tidak menemui masalah saat akan pulang meskipun tidak lengkap dokumennya, namun yang membedakan dengan pemulangan PMI Purna yang keberangkatannya secara resmi memiliki perbedaan, yang dimana PMI Purna yang *non prosedural* tidak mendapat jaminan sosial dari pemerintah. Lain halnya dengan PMI Purna yang secara

⁸⁴ Wawancara, Maksum, Sekretaris Desa (Sekdes) Desa Tebhul, 17 November 2021.

⁸⁵ Wawancara, Hasan, PMI Purna di Desa Tebhul, 17 November 2021.

prosedural, pada saat kepulangannya mendapat jaminan sosial yang dapat dicairkan di BPJS Ketenagakerjaan. Namun di Desa Waru Timur juga ada pemberdayaan bagi PMI Purna ini setelah kepulangannya, Desa Waru Timur merupakan salah satu desa yang dipilih menerapkan program Desmigratif karena desa ini adalah desa penyumbang PMI yang cukup tinggi di Kabupaten Pamekasan, dalam hal ini salah satu dari PMI Purna yang ditemui pernah merasakan pelatihan kerja yang dilaksanakan di balai desa setempat, pelatihan tersebut meliputi, pengolahan keripik singkong, kacang dan otok, serta pemasaran rempah-rempah, ⁸⁶dimana kegiatan ini cukup membantu PMI Purna untuk membuka usaha pasca pemulangannya dari negara penempatan selama bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia.⁸⁷

Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang keberangkatannya sesuai prosedur atau resmi telah dapat disimpulkan bahwasanya PMI Purna tersebut mendapatkan kepedulian dari pemerintah berkat adanya bentuk perlindungan yang diberikan kepadanya dari mulai mengurus dokumen dan kelengkapannya, pada saat keberangkatan dan pada saat masa kontraknya berakhir. ⁸⁸Namun permasalahannya justru ada PMI Purna yang berangkat dengan cara *non prosedural* karena mereka kurang informasi dan ingin akan segera berangkat ke negara penempatan agar cepat mendapat penghasilan untuk keluarga di desa. Permasalahannya disini adalah keselamatan kerja dan bentuk perlindungan hukum yang mereka dapatkan, jasa tekong pun tidak bertanggung jawab atas hal itu apabila PMI tadi mendapatkan masalah di keimingrasian negara setempat.

⁸⁶ Wawancara, Rusdi, Kepala Desa (Kades) Waru Timur, 16 Oktober 2021.

⁸⁷ Wawancara. Moh Romli. PMI Purna Desa Waru Timur, 20 November 2021.

⁸⁸ Wawancara, Sahrawi, PMI Purna Desa Waru Timur, 20 November 2021.



G. Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Buruh Migran

Pembangunan masyarakat mulai mengemuka sekitar tahun 1980an ketika kritik terhadap pembangunan yang tidak melibatkan partisipasi masyarakat mulai didengungkan (Susetiawan, 2000 : xx). Saat itu konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) mulai dikritik karena dinilai gagal memberikan kesejahteraan pada masyarakat. Kelemahan utamanya terletak pada peran negara yang begitu dominan sehingga mematikan peran dua stake holders yang lain, yakni sektor swasta dan masyarakat. Pemberian kekuasaan pada inisiatif lokal dan partisipasi masyarakat menjadi kata kunci dalam pembangunan masyarakat (Suparjan, 2003 :21).

Asumsi yang dibangun dalam pembangunan masyarakat ini adalah melihat komunitas sebagai suatu unit kerja. Kegiatan didasarkan pada prakarsa lokal, sumber-sumber lokal dan kepemimpinan lokal. Pembangunan masyarakat berarti menaruh kepercayaan yang ada padanya. Kepercayaan ini dinyatakan dalam bentuk kesempatan yang sama, kebebasan memilih dan kekuasaan untuk memutuskan (*empowerment*). Kondisi ini akan menciptakan daya gerak dalam diri masyarakat sehingga secara terus menerus akan membangun dirinya secara mandiri. Adanya kemandirian dari masyarakat berarti mengurangi ketergantungan mereka pada pihak luar. (Suparjan, 2003 : 22).

Pemberdayaan masyarakat adalah isu sentral dalam pembangunan masyarakat. Pemberdayaan pada hakekatnya mencakup dua aspek, yaitu *to give or authority to* dan *to give ability to or anable*. Dalam pengertian pertama, pemberdayaan memiliki makna memberi kekuasaan, mengalihkan kekuatan dan mendelegasikan otoritas ke pihak lain. Pengertian kedua, pemberdayaan diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan. Dalam konteks penelitian ini maka pemberdayaan adalah upaya untuk memberikan kemampuan dan keberdayaan pada masyarakat desa buruh migran. Penerapan aspek demokrasi dan partisipasi dengan titik fokus pada

lokalitas akan menjadi landasan bagi upaya penguatan potensi lokal. Pada titik inilah maka pemberdayaan masyarakat juga difokuskan pada penguatan individu anggota masyarakat beserta pranata-pranatanya (Priyono dan Pranata : 1996 : 63).

Menjadikan pemerintah desa dapat menjalankan tanggung jawab perlindungan maka dibutuhkan adanya komunitas pekerja migran maupun anggota keluarga, peran aktif masyarakat serta pemerintah daerah. Menurut Suparjan (Suparjan, 2003 : 44) untuk itu diperlukan pemberdayaan desa yang dilakukan dengan meningkatkan kesadaran kritis atas posisi masyarakat dalam struktur sosial politik; menyusun argumentasi terhadap berbagai macam eksploitasi serta pemutusan hal tersebut; peningkatan kapasitas masyarakat; pembangunan sosial budaya masyarakat. Nilai-nilai yang ada pada tradisi budaya masyarakat lokal seperti gotong royong dan arisan dapat dipandang sebagai modal sosial (*social capital*) dalam mewujudkan kemajuan pembangunan masyarakat (Suparjan, 2003 : 44). Pemberdayaan sebenarnya merupakan proses belajar yang menekankan orientasi pada proses pelibatan (partisipasi masyarakat).

Sebelum adanya aturan tanggung jawab perlindungan bagi pemerintah desa dimana masih berlaku UU No 39 Tahun 2004, pada tahun 2014 migrant care telah menginisiasi program desa peduli buruh migran (desbumi). Terdapat 18 desa di NTT, NTB, Jawa Tengah dan Jawa Timur memulai membangun sistem pelayanan migrasi di desa. Pelayanan tersebut meliputi penyediaan informasi migrasi, pelayanan dokumen, penyediaan data base, mekanisme pengaduan, pemberdayaan ekonomi dan adanya peraturan desa.⁸⁹

Dengan adanya UU PPMI maka semua desa memiliki tanggung jawab perlindungan bagi pekerja migran. Bagi ke 18 desa yang telah diinisiasi oleh migrant care mungkin bukan menjadikan masalah, karena telah ada sistem yang terbentuk.

⁸⁹ Migrant Care, Panduan Membangun Desa Peduli Buruh Migran, Jakarta, 2016.



Sedangkan bagi desa-desa yang lainnya untuk dibebani tanggung jawab perlindungan tanpa ada upaya pendampingan secara proses tentu sulit dilakukan. karenanya Program Desa Migran Produktif (Desmigratif) di 60 Kabupaten dan 120 desa. Desmigratif diberikan desa yang sebagian besar penduduknya bekerja di luar negeri, Terdapat empat pilar utama yang diusung oleh Program Desmigratif, yaitu membentuk pusat layanan migrasi, menumbuh kembangkan usaha-usaha produktif TKI dan keluarganya, memfasilitasi pembentukan Rumah Belajar Desmigratif, serta memfasilitasi pembentukan dan mengembangkan Koperasi/Lembaga Keuangan.

Dari wawancara yang dilakukan di desa Juntinyuat (Indramayu), desa lipursari (Wonosabo), desa nyerot (Lombok Tengah) didapatkan informasi : ketiga desa tersebut awalnya telah terinisiasi program desbumi kemudian dilanjutkan dengan program desmigratif. Peralihan tersebut justru membawa dampak positif bagi desa karena secara proses hanya melanjutkan saja. Namun bagi desa yang langsung menerima program desmigratif terdapat kesulitan karena dianggap program yang bersifat top down sehingga kurangnya kesadaran pada masyarakat.

Melibatkan masyarakat dalam semua tahapan pembangunan sehingga pembangunan lebih bersifat *bottom up* dari pada *top down*. Urgensi pendekatan partisipatif dalam pembangunan masyarakat menurut Diana conyers (1954) dalam Suparjan adalah : partisipasi masyarakat merupakan suatu alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan dan sikap masyarakat setempat, masyarakat akan lebih mempercayai program pembangunan bila merasa dilibatkan dalam proses perencanaan maupun pelaksanaannya dan partisipasi menjadi urgent karena timbul anggapan bahwa merupakan suatu hak demokrasi jika masyarakat dilibatkan dalam pembangunan masyarakat. Kunci dari kegiatan yang dilakukan oleh Ngo adalah membentuk kelompok inti dari masyarakat dan membangun kesadaran masyarakat terlebih dahulu, melakukan

assesment oleh seluruh stake holders desa, pengorganisasian komunitas dan pendampingan. Program pemerintah biasanya pemerintah pusat menentukan desa yang akan dijadikan program dan menunjuk pendamping. Sehingga sering terjadi kegagalan dalam program.

Baik program desbumi dan desmigratif terdapat layanan migrasi bagi pekerja migran. Layanan migrasi ini berupa informasi mengenai proses migrasi, informasi mengenai hukum di Indonesia maupun negara tujuan, informasi advokasi atas kasus pekerja migran maupun data migrasi desa. Berbagai informasi tersebut diberikan melalui sosialisasi, pembuatan leaflet maupun adanya kelompok pekerja migran yang siap memberikan informasi. Banyaknya kasus yang dialami oleh pekerja migran Indonesia selama ini terjadi saat bekerja, yang mana awalnya karena ketidak tahuan informasi proses migrasi, ketidaktahuan hukum negara tujuan, ketidaktahuan hak-hak pekerja migran dan ketidaktahuan menyelesaikan kasus yang dialami. Proses pra penempatan menjadi titik awal terjadinya migrasi aman bagi pekerja migran. Desa merupakan titik awal terjadinya proses migrasi aman.

Dalam pasal 6 ayat (1) UU PPMI diatur mengenai hak-hak pekerja migran yang dapat dilakukan oleh pemerintah desa yaitu : mendapatkan pekerjaan sesuai kompetensi, memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan dan kondisi kerja di luar negeri serta memperoleh pelayanan yang profesional yang manusiawi. Jika Hak-hak tersebut dirincikan maka pekerja migran memperoleh hak informasi pasar kerja yaitu negara yang dapat dituju, jenis pekerjaan dan upah, informasi proses dan prosedur migrasi yang aman, menyampaikan data pribadi secara benar dan mengurus data sendiri. Pemberian informasi prosedur migrasi yang aman dan pengurusan dokumen yang dilakukan sendiri oleh calon pekerja migran menghindari adanya pemalsuan dokumen dan memangkas peran calo dan tersedianya data migrasi penduduk di desa. Prosedur migrasi juga dapat berupa informasi aturan



hukum di Indonesia. Kondisi kerja di negara tujuan diberikan mengenai aturan hukum negara tujuan dan budaya negara tujuan. Selain itu juga ada pelatihan advokasi, yaitu penyiapan secara preventif jika pekerja migran mengalami persoalan sudah mengetahui proses penyelesaiannya dan pihak yang berwenang menangani.

Perlindungan hukum bagi pekerja menurut **Soepomo** dalam **Asikin**⁹⁰ perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu perlindungan hukum ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis terkait upah yang diterima sesuai kontrak kerja, perlindungan sosial terkait jaminan sosial yang dalam hal ini asuransi pekerja migran dan perlindungan teknis adalah terkait proses migrasi aman. Informasi mengenai kontrak kerja, asuransi dan proses telah diberikan di desa. Terkait perlindungan hukum bagi pekerja Suliati Rahmat juga mengemukakan bahwa negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia.⁹¹ Frase segenap bangsa Indonesia ini mencakup pula pekerja yang berarti pekerja migran juga termasuk didalamnya. Selanjutnya dikatakan bahwa perlindungan hukum pekerja, baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja, melalui peraturan-peraturan, tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukan yang layak sebagai manusia.⁹² Artinya perlindungan hukum bagi pekerja merupakan bentuk perlindungan atas posisi yang tidak setara antara pekerja migran dan majikan karenanya diperlukan peran pemerintah untuk menjamin terjadinya perlindungan. Diharapkan dengan berawal dari pemerintah desa dapat memberikan jaminan perlindungan hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya.

⁹⁰ Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, 1993, h 76.

⁹¹ Suliati Rahmat, "Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus tentang Wanita Pekerja Harian di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta", Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, h 10.

⁹² *Ibid.*

Penguatan hak-hak pekerja migran dari program desa pekerja migran ini diharapkan mampu memberikan perlindungan bagi pekerja migran. Pemerintah desa pada akhirnya secara mandiri dapat menyelesaikan kasus-kasus pekerja migran yang terjadi pada warganya. Baik kasus yang terjadi pada proses pra penempatan, saat bekerja maupun purna penempatan. Kasus-kasus saat bekerja yang dialami oleh para warganya biasanya ditangani dengan melakukan koordinasi dengan pemerintah kabupaten, provinsi dan pemerintah pusat serta Ngo. Sinergi penanganan ini telah dipahami dan dilakukan oleh desa-desa tersebut.

Pada saat pekerja migran bekerja di negara tujuan keluarga pekerja migran yang ada di Indonesia juga mendapatkan jaminan hak yang diatur dalam pasal 6 ayat (3) UU PPMI. Keluarga pekerja migran berhak untuk memperoleh kondisi pekerja migran, harta pekerja migran yang meninggal, salinan dokumen kerja dan berkomunikasi. Bahkan keluarga pekerja migran juga mendapatkan program pemberdayaan secara ekonomi agar uang hasil kerja pekerja migran bisa menjadi modal produktif.

Sebagai upaya yang bersifat keberlanjutan maka didorong adanya peraturan desa yang mengatur mengenai dana yang dapat digunakan untuk keberlangsungan program desa yang memberikan perlindungan bagi pekerja migran dan anggota keluarganya. Dengan adanya alokasi dana desa, maka akan mengurangi ketergantungan dengan biaya program yang bersifat isedental.



BURUH/PEKERJA TAMBAK MADURA

BAB 1

BURUH/PEKERJA PETAMBAK GARAM



A. Buruh Petambak Garam Madura dan Permasalahannya

Pulau Madura terkenal dengan sebutan Pulau Garam. Dari tahun ke tahun, Madura memang selalu jadi salah satu wilayah penyumbang utama hasil produksi garam nasional. Bahkan, konon Madura menyandang status sebagai ladang garam terbesar di Asia Tenggara. Besarnya hasil produksi garam dari Madura inilah yang menjadi alasan mengapa Pulau Madura dijuluki sebagai Pulau Garam. Madura juga kerap kali menjadi contoh daerah penghasil garam di Indonesia. Secara nasional, potensi lahan penggaraman seluas 34.731ha namun pengusahannya masih relatif terbatas yaitu sebesar 20.089 Ha yang merupakan lahanpenggaraman produktif. Sekitar 60% luas lahan penggaraman produktif berada di Pulau Madurayang terdiri atas Kabupaten Sampang, Pamekasan dan Sumenep. Total luas lahan garam di ketiga Kabupaten tersebut yang telah diusahakan mencapai 11.625 Ha dari total potensi lahan garam seluas 16.421 Ha.⁹⁴

Madura adalah sebuah pulau yang masuk dalam wilayah teritori Provinsi Jawa Timur (Jatim). Pulau Madura didiami oleh suku Madura yang merupakan suku asli daerah tersebut, yang juga termasuk salah satu suku dengan populasi terbesar di Indonesia. Secara administrasi pemerintahan, Pulau Madura terdiri dari 4 kabupaten, yakni Bangkalan, Sampang, Pamekasan, dan Sumenep. Semua kabupaten di Madura tercatat memproduksi garam tiap tahun. Dari 4 kabupaten ini, jumlah garam yang diproduksi beragam dan fluktuatif alias naik turun. Dikutip dari laman resmi Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), 4 kabupaten di Madura selalu menjadi penyumbang terbesar produksi garam di Jatim.

Data statistik KKP belum menyajikan realisasi produksi garam di tahun 2019 dan 2020. Meski begitu, terdapat data rincian produksi garam Indonesia sepanjang tahun 2017 dan 2018. Data tersebut cukup menjawab pertanyaan mengapa

⁹⁴ Ihsanuddin, 2016, "Strategi Pemberdayaan Petani Garam Melalui Pendayagunaan asset Tanah Pegaraman", *Economic Development Analisis Jurnal*, Vol 5 No 4, h. 396.



Madura disebut sebagai salah satu daerah penghasil garam terbesar di Indonesia. Rincian produksi garam Madura per kabupaten Pada 2017, secara nasional Indonesia mencatat produksi garam sebanyak 1.020.925 ton. Dari jumlah tersebut, sebanyak 372.728 disumbangkan dari Jatim. Di 2017 ini pula, Sumenep mencatat produksi garam sebanyak 126.662 ton. Capaian itu menjadi jumlah produksi garam terbesar di Jatim jika dibandingkan kabupaten/kota lain. Secara nasional, di 2017 Sumenep jadi produsen garam terbesar kedua di Tanah Air. Data produksi garam Sumenep hanya kalah dari Indramayu yang menempati urutan pertama dengan hasil produksi garam 167.930 ton.⁹⁵

Selain Sumenep, kabupaten lain di Madura juga rajin menghasilkan garam. Pada 2017, Sampang menghasilkan garam sebanyak 110.343 ton. Selanjutnya, di tahun yang sama, Pamekasan memproduksi 40.613 ton garam. Adapun Bangkalan mencatat angka produksi garam sebanyak 3.352 ton pada 2017. Bagaimana produksi garam Madura tahun 2018? Pada 2018, produksi garam Indonesia secara nasional melonjak 2 kali lipat lebih dibanding tahun sebelumnya menjadi 2.349.629 ton. Dari jumlah tersebut, sebanyak 782.738 ton garam berasal dari Jatim. Di tahun 2018 ini pula, Sampang menjadi kabupaten penghasil garam terbesar di Indonesia dengan total produksi 312.061 ton. Capaian tersebut mengalahkan Indramayu di urutan kedua dengan hasil produksi 285.242 ton garam. Urutan ketiga kabupaten penghasil garam terbesar di Indonesia adalah Pati dengan angka produksi 265.221 ton. Kemudian ada Bima di urutan ke empat dengan capaian produksi garam 263.224 ton di 2018. Pada 2018 ini, Sampang mengalahkan tetangganya, Sumenep, yang pada tahun 2017 menjadi penghasil garam terbesar di Madura. Di 2018, Sumenep mencatat produksi garam sebanyak 190.007 ton. Sedangkan kabupaten lain di Madura,

⁹⁵ Muchamad Chairul Anwar, Dijuluki Pulau Garam Ini Hasil Produksi Garam Pulau Madura, <https://money.kompas.com/read/2021/03/22/145029326/dijuluki-pulau-garam-ini-hasil-produksi-garam-di-madura?page=all>

yakni Pamekasan memproduksi garam sebanyak 140.716 ton di 2018. Kemudian di tahun yang sama, Bangkalan hanya memproduksi garam sebesar 2.749 ton.

Proses penggaraman dilakukan oleh petambak penggaraman secara mandiri maupun secara berkelompok, juga dilakukan oleh PT Garam. Sebagai pelaku utama produksi yang berkontribusi besar terhadap produksi garam nasional, ternyata kondisi penghidupan para petani garam secara umum masih jauh dari ukuran sejahtera. Keadaan petambak garam sebagaimana kehidupan pada masyarakat pesisir umumnya menghadapi berbagai permasalahan yang menyebabkan kemiskinan. Pada umumnya mereka menggantungkan hidupnya dari pemanfaatan sumberdaya laut dan pantai yang membutuhkan investasi besar dan sangat bergantung musim (Widodo, 2011). Kondisi iklim dan cuaca yang seringkali tidak bersahabat, mekanisme harga dan pasar garam yang cenderung tidak berpihak kepada petani garam menjadikan petambak garam menjadi tidak berdaya. Demikian pula mayoritas tingkat pendidikan penduduk yang rendah dan keterampilan berusaha yang sangat terbatas (Syafi'i, 2006). Secara sosial ekonomi petani garam yang menguasai lahan luas relatif lebih maju/kaya dibandingkan dengan petani yang menguasai lahan sempit apalagi petani penggarap/buruh pada umumnya lebih terbelakang/miskin.

Kondisi dan karakteristik petani garam juga digambarkan dari jumlah pelaku produksi garam rakyat di Madura yang terdiri dari petani pemilik dan petani penggarap atau *mantong* yang berjumlah lebih dari 4.000 orang. Keberadaan petani penggarap atau *mantong* tidak dapat disepelekan mengingat keberadaannya menghuni sekitar 80% dari jumlah petani garam yang ada. Sebagian besar kehidupan petani garam masih berada di bawah garis kemiskinan (Ihsannudin, 2012). Karakteristik lain yang kurang menguntungkan adalah kondisi tingkat pendidikan petani garam yang rendah dan keterampilan berusaha yang sangat masih terbatas.



Sistem pasar garam yang oligopsonik menjadikan petani garam memiliki posisi tawar rendah dalam penentuan harga. Fauziyah dan Ihsannudin (2014) menjelaskan bahwa lemahnya posisi tawar petani ini disebabkan oleh kurangnya informasi yang dimiliki petani garam. Informasi yang dimaksud adalah mengenai pengelolaan penggaraman belum memanfaatkan teknologi sehingga nilai garam rendah dengan beban besar biaya produksi. Sebagian besar (40,34%) biaya yang dikeluarkan adalah untuk tenaga kerja pada saat penggarapan persiapan sebelum panen dan pemeliharaan selama masa panen. Karena mahal biaya tenaga kerja maka sebagian besar petani penggarap melakukan kegiatan produksi dengan memanfaatkan tenaga kerja dari keluarga intinya. Hal ini tentunya tentunya sangat disayangkan karena seharusnya kegiatan produksi yang bisa memberikan kesempatan kerja bagi orang lain justru menjadi masalah bagi petani petambak. Selain itu mempekerjakan keluarga sendiri juga sebaiknya tetap pula memperhatikan hak-hak mereka sebagai pekerja bukan berarti malah dapat merugikan keluarga sendiri.

Selanjutnya terdapat pula pekerja/buruh yang bekerja pada PT Garam. PT Garam (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pemasaran baik garam industri maupun garam konsumsi di Indonesia. Disini tugas dari perusahaan adalah sebagai agen pembangunan dan menjaga ketersediaan garam nasional di Indonesia. PT Garam, memiliki tambak garam di beberapa daerah di Madura sehingga untuk melakukan produksi garam mereka melakukan perekrutan pekerja/buruh. Pekerja/buruh tersebut direkrut hanya pada saat musim produksi garam. Permasalahan yang sering muncul adalah PT Garam merekrut orang-orang baru yang bukan dari daerah tambak garam, sehingga menimbulkan kecemburuan pada pekerja/buruh yang selama ini telah bekerja di PT Garam dan berasal dari daerah tambak garam. Selain itu perihal penyediaan fasilitas, PT Garam (Persero) juga diminta melengkapi fasilitas buruh yang dibutuhkan dan memberikan hak

mereka. Misalnya, tempat berteduh untuk tempat istirahat pekerja di area pegaraman. Akhir-akhir ini juga muncul ke publik bahwa perusahaan BUMN itu telat membayar gaji pekerja.⁹⁶

Mengacu pada UU No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hal yang melandasi hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja adalah hubungan kerja, Pasal 1 ayat (15) berbunyi hubungan yang terikat antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah⁹⁷. Perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Hubungan kerja yang terjadi pada relasi antara petambak garam dengan pekerja/buruh maupun antara PT Garam dengan pekerja/buruh merupakan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Pasal 59 Ayat 1 menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam konteks ini para pemberi kerja baru membutuhkan tenaga kerja hanya pada saat musim produksi garam saja dan jenis pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang sekali selesai pada musim nya. Dalam perubahan pasal 59 (c) UU No 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada kluster ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja/buruh pada konteks pegaraman adalah pekerjaan yang bersifat musiman. Pada PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, merupakan jenis pekerjaan pekerjaan yang bersifat musimanyang pelaksanaannya tergantung musu/cuaca dan kondisi tertentu (Pasal 7 ayat (1) PP No 35 Tahun 2021). Pada perjanjian PKWT

⁹⁶ Mahasiswa dorong PT Garam Perhatikan Pekerja, <https://radarmadura.jawapos.com/read/2020/10/13/218761/mahasiswa-dorong-pt-garam-perhatikan-pekerja>, Diakses pada tanggal 5 mei 2021, pukul 21.00 wib.

⁹⁷ Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (15)



memuat hak dan kewajiban para pihak, dimana memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan dan besarnya upah (pasal 11 ayat (2)). Selain itu pemberi kerja juga wajib memenuhi hak-hak pekerja termasuk hak atas program jaminan social (pasal 11 ayat (3) PP 35 Tahun 2021). Hal yang baru diatur adalah mengenai uang kompensasi, dimana dalam hal PKWT berakhir pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.

Mendasarkan pada ketentuan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No 11 Tahun 2020 Mengenai Cipta kerja, maka masih terdapat hak-hak pekerja yang belum dapat dipenuhi oleh pemberi kerja maupun oleh PT Garam. Untuk itu diperlukan suatu bentuk perlindungan hukum yang dalam hal ini bersifat preventif, yang artinya perlu dilakukan upaya penyadaran hak-hak pada pekerja/buruh petambak garam agar mereka dapat terpenuhi hak-haknya. Selain itu juga diperlukan peran serta pemerintah daerah maupun provinsi dibidang ketenagakerjaan yaitu melakukan upaya pengawasan. Terdapat pula UU No 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan dan Peternak Garam. pada pasal 30 ayat (1) UU No 7 tahun 2016 menyebutkan:

“Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya memberikan Perlindungan kepada Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam atas risiko yang dihadapi saat melakukan Penangkapan Ikan, Pembudidayaan Ikan, dan UsahaPergaraman.”

Selanjutnya pada pasal 30 ayat (2) UU No 7 Tahun 2016 menyebutkan:

“Risiko yang dihadapi Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. hilang atau rusaknya sarana Penangkapan Ikan, Pembudidayaan Ikan, dan Usaha Pergaraman;
- b. kecelakaan kerja atau kehilangan jiwa bagi Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam;

Ketentuan UU No 7 Tahun 2016 diberikan tanggung jawab perlindungan kepada petambak garam terkait resiko-resiko yang muncul dalam proses produksinya. Resiko tersebut terkait asuransi penggaraman kecelakaan kerja dan asuransi (pasal 34 UU No 7 Tahun 2016). Pembayaran premi asuransi tersebut Selain itu Permen KP No 18 tahun 2016 Tentang Jaminan Perlindungan Atas Resiko Kepada Nelayan Pembudidaya Ikan dan Petambak Garam memberikan tanggung jawab kepada pemerintah pusat dan daerah memberikan fasilitasi bantuan pembayaran premi asuransi jiwa dan asuransi penggaraman bagi petambak kecil sesuai dengan keuangan negara (pasal 9 ayat 2 (d)).

Selanjutnya pada Pasal 12 Permen KP Nomor 18 Tahun 2016 yaitu Bantuan pembayaran premi Asuransi Pergaraman atau Asuransi Jiwa diberikan kepada Petambak Garam Kecil yang memenuhi persyaratan:

- a. memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP);
- b. berusia paling tinggi 65 tahun.
- c. memiliki surat keterangan dari Kepala Desa atau Lurah yang menerangkan bahwa yang bersangkutan adalah Petambak Garam Kecil;
- d. tidak pernah mendapatkan program Asuransi dari Kementerian, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota atau pernah mendapatkan program Asuransi dari Kementerian, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, namun polis asuransinya telah berakhir masa berlakunya atau jenis Risiko yang dijamin berbeda; dan tidak menggunakan bahan aditif berbahaya.



BURUH/PEKERJA TAMBAK MADURA

BAB 2

PENGATURAN DAN KEDUDUKAN HUKUM



A. Pengaturan dan Definisi Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁹⁸ Imam Soepomo. berpendapat bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, yakni buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan majikan menyarakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Bila ada pihak yang tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian maka ada konsekuensi hukum yang berlaku, seperti perjanjian batal demi hukum, perjanjian tidak dapat di laksanakan, hingga pemberian sanksi administratif kepada pihak yang melanggar kaidah perjanjian kerja tersebut.⁹⁹ Perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu, bisa dibuat secara tertulis yang ditandatangani kedua pihak atau dilakukan secara lisan.

Dalam hal perjanjian kerja dibuat tertulis, harus dibuat sesuai peraturan perundangan yang berlaku, misalnya perjanjian yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja, antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja di laut. Biaya yang diperlukan dalam pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha.¹⁰⁰

Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

⁹⁸ Devi Rahayu. dkk, Pengembangan Potensi Pariwisata Kabupaten Sumenep..., hlm. 64.

⁹⁹ Salim H.S. *Hukum Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm 96.

¹⁰⁰ Devi Rahayu. dkk, Pengembangan Potensi Pariwisata Kabupaten Sumenep..., hlm. 64.



- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.¹⁰¹

Keempat unsur perjanjian kerja tersebut merupakan syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Unsur pertama dan kedua merupakan syarat subjektif. Apabila syarat pertama tidak terpenuhi maka dapat dimintakan pembatalan oleh pihak yang merasa dirugikan. Unsur ketiga dan keempat merupakan syarat objektif. Apabila syarat objektif ini tidak terpenuhi maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum yang artinya dari awal perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada.

Syarat sah perjanjian kerja, mengacu pada ketentuan Pasal 54 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap dua yang masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama dan diberikan kepada para pihak. Perjanjian yang sudah ditandatangani tidak boleh ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 1338 KUH Perdata yang menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Artinya perjanjian kerja

¹⁰¹ Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tersebut mengikat para pihaknya dan tidak dapat ditarik kembali atau diubah tanpa persetujuan para pihak kecuali oleh sebab tertentu yang diatur dalam undang-undang.

Sesuai dengan kondisi dan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu yang berbeda, jenis-jenis pekerjaan dapat dibedakan dalam 2 bentuk, yakni: pertama, pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dalam jangka waktu yang tidak tertentu, dan kedua, pekerjaan yang menurut sifat dan jenis serta tuntutan kegiatannya perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang relative pendek. Pekerjaan seperti (jenis yang terakhir itu dapat dikelola sendiri atau diborongkan kepada orang lain, kelompok atau unit usaha lain.

Berdasarkan hal tersebut di atas, terdapat 2 macam hubungan kerja yakni:

1. Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT ini dapat didasarkan atas, jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.¹⁰² Namun demikian, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai PKWT juga mengalami perubahan. Dalam ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan pada jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan

¹⁰² Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.



tersebut dicantumkan, syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerjaan dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yakni:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara;
2. Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau penajakan)
5. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Mengenai jangka waktu dalam PKWT diatur dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama lima tahun. Adapun, perpanjangannya dapat dilakukan sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dengan maksimal keseluruhan jangka waktunya tidak lebih dari lima tahun.

Bagi pekerjaan yang bersifat musiman, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diterapkan bila pekerjaan tersebut tergantung pada musim atau cuaca dan dilakukan untuk satu

jenis pekerjaan pada musim tertentu. Jika pekerjaan yang dilakukan dalam rangka memenuhi pesanan atau target tertentu seperti saat order sedang ramai sehingga volume pekerjaan bertambah banyak, bisa dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) khusus hanya untuk pekerjaan tambahan tersebut. Terhadap perjanjian kerja jenis ini tidak dapat dilakukan pembaharuan perjanjian.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja diatur mengenai pemberian uang kompensasi. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Perjanjian kerja jangka waktu tertentu terakhir setelah selesainya jangka waktu yang diperjanjikan atau setelah selesainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Selain karena berakhirnya jangka waktu, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1. Pekerja/buruh meninggal dunia;
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selain PKWT, jenis perjanjian kerja lainnya adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal 3 bulan). Pekerjaan/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus sesuai dengan upah minimum yang berlaku.



B. Kedudukan Hukum Buruh Petambak Garam Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi kehidupan kerja hal tersebut terjadi antara pengusaha dan pekerja yang sama-sama terikat. Keterikatan tersebut muncul diakibatkan adanya suatu perjanjian yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja yang dilakukan sebelum pekerja mulai bekerja. Hubungan kerja merupakan hubungan yang mendasar dan penting dari hubungan industrial¹⁰³.

Unsur-unsur perjanjian kerja dalam hubungan kerja diatur pada bunyi Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Adanya Pekerjaan (Arbeid)

Pekerjaan sendiri terjadi sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh, dalam menentukan pekerjaan di sesuaikan keterampilan dan keahlian pekerja karena pekerjaan tersebut hanya akan dilakukan secara individu oleh pekerja itu sendiri¹⁰⁴.

2. Adanya Unsur Perintah (Gezag ver houding)

Pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha sebagai perintah terhadap pekerja yang seharusnya dipatuhi sesuai dengan kesepakatan sebelum memulai melakukan pekerjaan, dalam hal ini pekerja/buruh memiliki kedudukan sebagai penerima perintah, perintah merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja yang pada sebelumnya termuat pada perjanjian kerja.

3. Adanya Upah (Loon)

Upah merupakan bentuk pemberian yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh. Apabila upah tidak ada maka hubungan kerja tersebut tidak dapat dilakukan karena unsur-unsur tersebut memiliki keterkaitan dan memiliki sifat kumulatif yaitu jika salah satunya tidak terpenuhi

¹⁰³ Devi Rahayu, Pengembangan Potensi Pariwisata Kabupaten Sumene., hlm 75

¹⁰⁴ *Ibid.*



maka tidak dapat disebut sebagai suatu hubungan kerja¹⁰⁵.

Dalam hubungan kerja maka akan ada para pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja yang didasari perjanjian kerja. Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) berbunyi pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰⁶ :

Dari pengertian pada UU Ketenagakerjaan tersebut maka muncul kewajiban dan hak-hak. Hak-hak yang di miliki pekerja antara lain¹⁰⁷ :

1. Hak untuk memperoleh upah/gaji
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak
3. Hak bebas memilih dan melakukan perpindahan pekerjaan sesuai bakat dan kemampuan
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan
5. Hak mendapatkan perlindungan keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia manusia dan norma agama
6. Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota perserikatan pekerja/buruh
7. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis, namun untuk kepentingan perlindungan pekerja maka perjanjian kerja lebih baik dalam bentuk tertulis, hal ini untuk menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, dan juga dapat berguna untuk sebagai pembuktian jika terjadi perselisihan. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) bagi yang hubungan kerjanya yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya atau selesainya suatu

¹⁰⁵ Budi Santoso. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: UB press. 2012, hlm 9.

¹⁰⁶ Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 3

¹⁰⁷ Darwin prints. *Hukum Perburuhan Indonesia*, Bandung: Cintra aditya bakti. 2000, hlm 35.



pekerjaan tertentu, atau juga dapat dibuat dengan waktu yang tidak tertentu (PKWTT) bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktunya.¹⁰⁸ Dalam konteks relasi hubungan kerja antara pekerja/buruh petambak garam dengan pemilik tambak adalah relasi PKWT karena waktu kerjanya tertentu yaitu pada saat produksi garam saja dan berakhir setelah proses produksinya selesai.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja yang tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja yang tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja tetap, status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Pasal 57 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Ketentuan yang terdapat dalam pasal ini digunakan untuk menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan saat kontrak kerja telah berakhir. Perjanjian kerja waktu tertentu tertulis yang tidak menggunakan bahasa Indonesia maka akan dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak terjadinya hubungan kerja antara dua pihak. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dengan bahasa Indonesia dan bahasa asing kemudian terjadi perbedaan arti antara keduanya maka yang digunakan adalah perjanjian kerja yang dibuat dengan bahasa Indonesia.¹⁰⁹ Setelah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah ditandatangani oleh kedua belah pihak, perjanjian kerja tersebut harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota domisili setempat dengan tenggang waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan.

Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan macam-macam peker-

¹⁰⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, hlm. 67.

¹⁰⁹ Devi Rahayu, *Pengembangan Potensi Pariwisata Kabupaten Sumenep...*, hlm. 82.

jaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, antara lain:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.¹¹⁰

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan dengan tenggang waktu paling lama 2 (dua) tahun, dan dapat diperbarui sekali dengan tenggang waktu selama 1 (satu) tahun. Apabila pengusaha yang bermaksud untuk memperbarui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pengusaha harus memberi tahu pihak pekerja/buruh yang bersangkutan secara tertulis paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut berakhir. Ketentuan-ketentuan tersebut tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila tidak dipenuhi maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dalam konteks ini para pemberi kerja baru membutuhkan tenaga kerja hanya pada saat musim produksi garam saja dan jenis pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang sekali selesai pada musim nya. Dalam perubahan pasal 59 (c) UU No 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada kluster ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja/buruh pada konteks penggaraman adalah pekerjaan yang bersifat musiman. Pada PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, merupakan jenis pekerjaan pekerjaan yang bersifat musimanyang pelaksanaannya tergantung musi/cuaca dan kondisi tertentu (Pasal 7 ayat (1) PP No 35

¹¹⁰ Lihat Pasal 59 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



Tahun 2021). Pada perjanjian PKWT memuat hak dan kewajiban para pihak, dimana memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan dan besarnya upah (pasal 11 ayat (2)). Selain itu pemberi kerja juga wajib memenuhi hak-hak pekerja termasuk hak atas program jaminan social (pasal 11 ayat (3) PP 35 Tahun 2021). Hal yang baru diatur adalah mengenai uang kompensasi, dimana dalam hal PKWT berakhir pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.

Relasi antara pemilik tambak dengan buruh tambak merupakan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Adanya pekerjaan yang dalam konteks ini adalah pekerjaan untuk menggarap lahan tambak. Dalam hal ini buruh tambak mendapatkan perintah dari pemilik tambak. Pemahaman upah dalam relasi ini memang bukan upah yang diterimakan setiap bulannya, namun terdapat sesuatu yang disepakati sebagai imbalan atas pekerjaan yaitu adanya konsep bagi hasil atas keuntungan dari penggarapan lahan tambak. Dalam relasi tersebut ternyata jika dikaji berdasarkan UU Ketenagakerjaan tidak terdapat jaminan atas upah yang sesuai dengan ketentuan UMK. Selanjutnya jika terjadi kecelakaan selama kerja maupun jika terjadi kerugian dalam penggarapan lahan tambak, maka hal itu menjadi tanggung jawab dari buruh tambak. Resiko kerugian atas biaya penggaran lahan dan biaya atas kecelakaan selama melakukan pekerjaan juga menjadi tanggung jawab buruh. Harusnya hal tersebut menjadi tanggung jawab dari pemeilik lahan yang merupakan pemberi kerja. Diperlukan jaminan perlindungan agar hak-hak buruh tambak garam dapat diberikan dan ini menjadi tanggungjawab pemilik lahan dan pemerintah.



BAB 3

PERLINDUNGAN HUKUM BURUH/PEKERJA PETAMBAK GARAM



A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang dilindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan suatu batasan dalam melakukan suatu kewajiban.¹¹¹ Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.¹¹²

2. Perlindungan Hukum Represif

Merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran hukum.¹¹³ Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi

¹¹¹ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm. 20.

¹¹² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1989, hal. 20.

¹¹³ *Ibid.*



manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Perlindungan hukum bertujuan untuk mencari keadilan. Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan hukum positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realita di masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) di dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), dan bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*).

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur, yaitu:

1. Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*)
2. Kemanfaatan Hukum (*Zweckmassigkeit*)
3. Keadilan Hukum (*Gerechtigkeit*)
4. Jaminan Hukum (*Doelmatigkeit*).¹¹⁴

Dalam pelaksanaannya hukum harus memberikan manfaat, kegunaan bagi masyarakat dan tidak menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Masyarakat yang mendapat perlakuan baik dan benar akan mewujudkan keadaan yang tentram. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum yaitu ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran dan keadilan.

Menurut Iman Soepomo sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan hukum terhadap perkeja/buruh meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

¹¹⁴ Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika. 2009, hlm. 43.

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
2. Bidang hubungan kerja;
3. Bidang kesehatan kerja;
4. Bidang keamanan kerja;
5. Bidang jaminan sosial buruh.¹¹⁵

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, adalah masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

Bidang jaminan sosial, adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan ber-serikat seta perlindungan hak untuk berorganisasi.

Kelima bidang perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya, oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, jika pengusaha melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi.

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja

¹¹⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985, Hlm. 1.



adalah: “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsurpekerjaan, upah dan perintah”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh merupakan “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja/buruh berhak atas upahsebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan/pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja/buruh tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Pelaksanaan hak dan kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan para pihak. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja/buruh disamping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja, “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”¹¹⁶

Pemenuhan hak dan pemberian bantuan merupakan suatu upaya perlindungan hukum yang harus diberikan oleh pemberi kerja kepada para pekerja/buruh selama mereka melakukan pekerjaan. Hal yang perlu di perhatikan oleh pengusaha terhadap para pekerjanya dalam pemenuhan hak yaitu pemberian upah, pengaturan jam kerja, dan perlindungan kecelakaan kerja jika terjadi kecelakaan.

1. Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang 13 2003 “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

¹¹⁶ Sukanto Reksohadiprodjo, dkk, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Cetakan Ketigabelas, (Yogyakarta: Penerbit: BPFE-Yogyakarta, 2001), hal. 252.

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;
- b. Apa yang diterima pekerja atau buruh harus dinyatakan dengan uang;
- c. Apa dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja kesempatan kerja atau peraturan perundang-undangan;
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

Dipandang dari sudut nilainya upah itu dibedakan-bedakan antara upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.¹¹⁷ Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”¹¹⁸ Unsur upah merupakan unsur yang menentukan dalam setiap perjanjian kerja apabila pekerja melaksanakan pekerjaannya bertujuan bukan mencari upah maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan perjanjian kerja.¹¹⁹

Dalam pasal 88 Undang-Undang Cipta Kerja setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi

¹¹⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan....*, hlm. 179.

¹¹⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 31.

¹¹⁹ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Pengaturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 1999, hlm.13.



kemanusiaan. pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang meliputi

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Denda potongan upah;
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h. Upah sebagai dasar penghitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Terdapat beberapa hal yang dihapuskan dalam ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja Terkait kebijakan pengupahan:

- a. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan;
- b. Upah karena menjalankan hak untuk istirahat kerjanya;
- c. Struktur dan skala pengembangan yang proporsional;
- d. Upah untuk pembayaran pesangon;
- e. Upah untuk pembayaran pajak penghasilan.

Upah sendiri di butuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja dan dapat memenuhi segala keperluan hidup. Oleh sebab itu penetapan upah haruslah berdasarkan kebutuhan hidup layak seorang manusia. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan “Menyatakan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yaitu upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap.”¹²⁰ Upah Minimum terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum Kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

Penentuan upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan. Dalam ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja,

¹²⁰ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi, selanjutnya gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan cara tertentu. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, penghasilan juga dalam bentuk upah dan non upah. Penghasilan upah terdiri dari:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap;
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Penghasilan yang bukan upah meliputi sebagai berikut:

- a. Fasilitas;
- b. Bonus;
- c. Tunjangan hari raya;
- d. Insentif;
- e. Uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh perusahaan.

Menurut pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Upah tidak dibayar jika pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan.” Hal ini sesuai dengan asas *“no work no pay”* yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerjaan/buruh yang tidak melakukan pekerjaan kecuali bukan karena kesalahannya.¹²¹ Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan, namun pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh jika pekerja/buruh:

- a. Berhalangan
- b. Melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- c. Menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya
- d. Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan

¹²¹ Devi Rahayu, Pengembangan Model Desa Buruh Migran Sebagai Upaya Perlindungan dan Migrasi Aman..., hlm. 89.



pengusaha atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.¹²²

Adapun alasan pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan dengan alasan berikut:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haid nya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan anaknya

Dalam hal tertentu pengusaha tetap wajib membayar upah jika pekerja/buruh tidak masuk kerja karena sebab "Sakit bukan sebagai akibat kecelakaan kerja sehingga tidak dapat bekerja di mana sakit tersebut harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter."¹²³ Upah yang harus dibayar pengusaha kepada pekerja/buruh yang sakit adalah:

- a. Untuk 4 bulan pertama dibayar 100% dari upah;
- b. Untuk 4 bulan kedua dibayar 75% dari upah;
- c. Untuk 4 bulan ketiga dibayar 50% dari upah;
- d. Untuk bulan berikutnya hingga saat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dibayar 25% dari upah.

2. Jam Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 77 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja yang ketentuannya sebagai berikut

Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

¹²² *Ibid.*

¹²³ *Ibid.*

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud di atas tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Menurut Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 23 angka 2 menyebutkan bahwa “Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik:

- a. Penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
- b. Waktu kerja fleksibel; atau
- c. Pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.”

Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 Pasal 79 yang menyebutkan bahwa “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh dengan ketentuan istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

3. Keselamatan Kerja

Setiap pekerja buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan



produksi serta produktivitas nasional.¹²⁴ Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh.¹²⁵

Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan, dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Adapun, kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Berikut adalah beberapa prinsip keselamatan dan kesehatan kerja menurut aturan-aturan tertentu:¹²⁶

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas
 - (1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - (2) Moral dan kesusilaan; dan
 - (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
 - b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
 - c. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.
2. Undang-Undang Nomor. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

¹²⁴ Devi Rahayu, Pengembangan Model Desa Buruh Migran Sebagai Upaya Perlindungan dan Migrasi Aman..., hlm. 136.

¹²⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat 1 Huruf a

¹²⁶ Devi Rahayu, Pengembangan Model Desa Buruh Migran Sebagai Upaya Perlindungan dan Migrasi Aman..., hlm. 137.

- a. Untuk pengawasan berdasarkan undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan (Pasal 7).
 - b. Pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan badan kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya (Pasal 8 Ayat 1).
 - c. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan yang meliputi kesehatan kerja, pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja (Pasal 23 Ayat (2)).
 - d. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja (Pasal 23 Ayat (3))
3. Undang-Undang No. 7 Tahun 2016 Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam bahwa:
- “Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya memberikan Perlindungan kepada Nelayan, Pembudi Daya Ikan dan Petambak Garam atas risiko yang dihadapi saat melakukan Penangkapan Ikan, Pembudidayaan Ikan dan Usaha Penggaraman (Pasal 30 ayat (1))”.

Risiko-risiko yang dihadapi nelayan, pembudidayaan ikan dan petambak garam sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Hilang atau rusaknya sarana penangkapan ikan, pembudidayaan ikan dan usaha penggaraman;
- b. Kecelakaan kerja atau kehilangan jiwa bagi nelayan, pembudidayaan ikan dan petambak garam;

Ketentuan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2016 diberikan tanggung jawab perlindungan kepada petambak garam terkait risiko-risiko yang muncul dalam proses produksinya. Risiko tersebut terkait asuransi penggaraman kecelakaan kerja dan



asuransi (Pasal 34 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2016).

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Adapun, tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian eksistensi peraturan perundang-undangan dan kesehatan kerja adalah:

1. Pekerja dari resiko kecelakaan kerja;
2. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh;
3. Agar pekerja/buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin keselamatannya;
4. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala tempat kerja baik darat dalam tanah di permukaan air di dalam air maupun di udara dalam wilayah negara republik Indonesia Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja ada tiga:

1. Adanya suatu usaha baik bersifat ekonomis maupun sosial;
2. Adanya sumber bahaya;
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya baik jasmani maupun sewaktu-waktu.¹²⁷

Penanggungjawab keselamatan dan kesehatan kerja tempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan

¹²⁷ Devi Rahayu, Pengembangan Model Desa Buruh Migran Sebagai Upaya Perlindungan dan Migrasi Aman..., hlm. 138.

kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja:

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Disnaker.
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Disnaker.

Kewajiban pihak-pihak dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara umum diatur sebagai berikut:¹²⁸

1. Kewajiban pengusaha
 - a. Terhadap pekerja/buruk yang baru masuk, pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan hal-hal:
 - 1) Tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul di lingkungan kerja;
 - 2) semua alat pengaman dan pelindung yang digunakan;
 - 3) cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan;
 - 4) memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental para pekerja.
 - b. Terhadap pekerja/buruh yang telah atau sedang dipekerjakan:
 - 1) melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja, penanggulangan kebakaran, pemberian P2K3, dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya;
 - 2) Memeriksa kesehatan pekerja secara berkala.
 - c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja/buruh.

¹²⁸ Devi Rahayu, Pengembangan Model Desa Buruh Migran Sebagai Upaya Perlindungan dan Migrasi Aman..., hlm. 139-140.



2. Kewajiban dan hak pekerja/buruh
 - a. Kewajiban pekerja/buruh:
 - 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan;
 - 3) Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat kerja yang bersangkutan.
 - b. Hak pekerja/buruh:
 - 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di perusahaan yang bersangkutan;
 - 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja alat pelindung yang diwajibkan tidak dipenuhi kecuali dalam toleran khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

B. Hubungan Hukum Pekerja Tambak Garam Dengan Pemilik Tambak Garam di Madura

Dalam pembahasan penelitian diatas perlu penjelasan terlebih dahulu bahwa dalam hubungan hukum pekerja tambak garam di Kabupaten Sumenep ada dua kategori yang sudah dijelaskan dalam latar belakang yaitu:

1. Pekerja tambak garam yang bekerja kepada perusahaan PT. Garam

Sebelum itu perlu diketahui terlebih dahulu apa itu perusahaan PT. Garam untuk mengetahui terjadinya hubungan hukum antara pihak perusahaan PT. Garam dengan pekerja tambak garam. PT Garam (Persero) adalah persero yang ada di bawah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang Produksi Garam tertua di Indonesia sebagai agen pembangunan dan tetap konsisten menjaga terjaminnya keter-

sediaan Garam Nasional, serta senantiasa berupaya mewujudkan kedaulatan pangan di bidang garam.¹²⁹

Berawal dari pertanian di ladang-ladang garam secara tradisional, industri garam Indonesia terus berkembang, hingga saat ini menjadi salah satu bidang industri yang memberi penghidupan bagi banyak masyarakat di seluruh Indonesia. Hal ini disebabkan oleh tingkat kebutuhan dan rangkaian kegiatan yang menyertai keberadaan garam. Dari material awal, yaitu garam kasar (krosok), industri garam di Indonesia memproduksi berbagai jenis garam untuk memenuhi berbagai keperluan akan garam baik untuk kebutuhan rumah tangga, maupun kebutuhan industri, peternakan dan pertanian.

Namun demikian, industri garam di Indonesia bukan berarti berjalan mulus tanpa hambatan dan kendala. Kualitas garam yang belum maksimal, ketidakstabilan harga garam, proses produksi yang masih bersifat tradisional, dan persaingan dengan komoditi garam dari luar negeri merupakan sedikit dari sekian banyak masalah garam di Indonesia. Hal inilah yang harus terus dibenahi dan disempurnakan hingga Industri Garam Indonesia mampu menjadi Pilihan Utama bagi seluruh lapisan masyarakat. Garam yang di dalamnya terkandung senyawa Kalium Iodat (Garam Beryodium) merupakan salah satu nutrisi penting yang harus dikonsumsi secara teratur oleh manusia.

Jumlah garam yang harus dikonsumsi per hari untuk setiap orang kurang lebih adalah 9 gram. Untuk masyarakat di negara berkembang seperti Indonesia, selain untuk memenuhi nutrisi tubuh konsumsi garam ditujukan juga untuk memenuhi kebutuhan tubuh akan yodium. Garam di Indonesia diproduksi oleh petani garam (garam rakyat) dan PT. Garam (Persero). Proses produksi garam oleh petani garam dilakukan dengan cara proses penguapan air laut pada meja-meja kristalisasi yang dilakukan secara total (penguapan air dilakukan dalam satu areal kristalisasi), sehingga hanya diperoleh garam dengan

¹²⁹ ptgaram.com, diakses tanggal 06 Desember 2021, pukul 21.18 WIB.



kadar NaCl yang rendah dan mengandung kadar Ca dan Mg yang relatif tinggi serta cenderung kotor (impuritis tinggi). Sedangkan garam produksi PT. Garam (Persero) proses produksinya dilakukan dengan cara pengolahan bertingkat yang mana proses penguapan air laut dilakukan di areal evaporator dan proses pengkristalan dilakukan di areal kristalisasi sehingga diperoleh garam dengan kualitas yang baik.

Proses produksi garam yang ada di PT. Garam dilakukan dengan cara pengolahan bertingkat yang mana proses penguapan air laut dilakukan di areal evaporator dan proses pengkristalan dilakukan di areal kristalisasi sehingga diperoleh garam dengan kualitas yang baik. Hal tersebut tentunya memerlukan tenaga dari para pekerja yang bekerja pada perusahaan dan untuk itu perlu adanya hubungan hukum yang mengikat antara 2 atau subjek hukum adapun subjek hukum tersebut adalah pekerja dengan perusahaan-perusahaan garam.

Menurut Soeroso hubungan hukum ialah hubungan antara dua atau lebih subjek hukum. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Hukum sebagai himpunan peraturan-peraturan yang mengatur hubungan sosial memberikan suatu hak kepada subjek hukum untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu, dan terlaksananya kewenangan/hak dan kewajiban tersebut dijamin oleh hukum.¹³⁰

Mengenai hubungan hukum ini, Logemann sebagaimana dikutip oleh Soeroso (hal. 270) berpendapat bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan *prestatie subject* dan pihak yang wajib melakukan prestasi disebut *plicht subject*.

Hubungan hukum memiliki 3 unsur yaitu:

1. Adanya orang-orang yang hak/kewajiban saling berhadapan;

¹³⁰ R. Soeroso. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. Soeroso, hal. 270.

2. Adanya objek yang berlaku berdasarkan hak dan kewajiban;
3. Adanya hubungan antara pemilik hak dan pengembalian kewajiban atau adanya hubungan atas objek yang bersangkutan.

Adapun syarat-syarat hubungan hukum adalah:[6]

- a. Adanya dasar hukum, ialah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan hukum itu, dan
- b. Timbulnya peristiwa hukum.

Hubungan kerja merupakan salah satu contoh hubungan hukum karena hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah¹³¹

Prof. Imam Soepomo, S.H. berpendapat bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, yakni buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan majikan menyarakannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Sehingga hubungan kerja bisa dikatakan mengikat ketika para subjek hukumnya telah melakukan sebuah perjanjian kerja, demikian maksud untuk memperoleh segala hak dan kewajiban selama bekerja. Jika salah satu pihak melanggar atau tidak menepati apa yang sudah di tulis dalam perjanjian kerja maka akan dikenakan konsekuensi berupa sanksi yang sesuai apa yang disepakati.

Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dengan pihak perusahaan adalah hubungan kerja sektor formal artinya hubungan kerja yang terjalin antara pihak pekerja dan pihak perusahaan berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹³²

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang

¹³¹ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹³² Hasil wawancara dengan bapak Alam Kabid Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial dinas ketenagakerjaan.



memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹³³ Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara lisan.¹³⁴

Perjanjian kerja dalam hal tambak garam termasuk ke dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu atau untuk pekerjaan tertentu dengan perpanjangan kontrak oleh perusahaan maksimal 5 tahun. Adapun jenis pekerjaan tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

1. Pekerjaan yang bersifat pekerjaan yang sekali selesai atau sementara;
2. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam hal ini proses pembuatan garam termasuk ke dalam pekerjaan waktu tertentu karena jenis pekerjaannya yang bergantung pada cuaca atau musiman. Pasal 7 (1) PP 35/20 menjelaskan bahwa pekerjaan musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada:

1. Musim/cuaca atau hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu;

¹³³ Pasal 1 angka 14 UUK.

¹³⁴ Pasal 51 ayat (1) UUK.

2. Kondisi tertentu atau pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan “Alih Daya adalah Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT¹³⁵.”

“Perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.”¹³⁶

Dalam proses pembuatan garam, PT. Garam melakukannya dengan cara alih daya artinya PT. Garam memberikan pekerjaan kepada perusahaan lain dan perusahaan tersebut mempekerjakan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dari PT. Garam dengan didasarkan pada perjanjian tertulis sehingga pekerja dari perusahaan alih daya inilah yang bekerja kepada perusahaan PT. Garam artinya pekerja tidak secara langsung bekerja dengan perusahaan PT. Garam sehingga bisa diartikan bahwa pekerja dalam hal ini bisa disebut juga dengan pihak ketiga.¹³⁷ Dengan demikian hubungan antara perusahaan PT. Garam dengan pekerja dari perusahaan alih daya tidak termasuk ke dalam hubungan hukum karena PT. Garam hanya sebagai perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan alih daya sedangkan perusahaan alih daya memberi pekerjaan kepada karyawan atau pekerjanya dengan didasarkan perjanjian kerja secara tertulis. Seperti yang terdapat dalam (Pasal 81 No. 20) perubahan pasal 66 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa:

¹³⁵ Pasal 18 ayat 1.

¹³⁶ Pasal 1 angka 14.

¹³⁷ Hasil wawancara tanggal 28 September 2021 pukul 09.42 dengan bapak Alam Kabid Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Dinas Ketenagakerjaan.



1. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
2. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya
3. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

Dari pengaturan tersebut dapat diketahui bahwa, dalam *outsourcing*/alih daya hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai penerima pekerjaan dengan perusahaan yang mengontrakkan bagian pekerjaannya yaitu perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh sebagai pemberi pekerjaan (*vincihul*) dan perjanjian kerja atau kontrak kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan hukum yang mengikat antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa, meskipun menurut kenyataannya sehari-hari pekerja bekerja pada perusahaan pengguna jasa. Karena itu, antara kedua pihak tersebut tidak dapat saling menuntut hak dan kewajiban. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian *outsourcing*, baik pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan tidak ada yang dirugikan terutama tenaga kerja

outsourcing yang biasanya berada pada posisi yang lemah.

Syarat-syarat tersebut dalam Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan:

1. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3))
2. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus mampu memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, memenuhi syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pengguna tenaga kerja atau peraturan-perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 65 ayat (4)), dengan kata lain perusahaan penyedia tenaga kerja minimal harus memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja.
2. Pekerja tambak garam/petani penggarap yang bekerja kepada petani pemilik lahan (pemilik lahan)

Usaha garam rakyat merupakan sebuah usaha atau bisnis yang telah ada sejak lama, terutama bagi wilayah pesisir dan pantai seperti yang terdapat di Desa Pinggripapas, Kecamatan Kalianget, Kabupaten Sumenep, Madura. Berbagai macam tentang pengertian petani, Dalam kamus Sosiologi karangan Soerjono Soekanto dikatakan bahwa yang dimaksud dengan petani adalah seseorang yang pekerjaan utamanya bertani untuk konsumsi diri sendiri atau keluarganya.¹³⁸

James C. Scoot, dalam bukunya "*Moral Ekonomi Petani*" (1981), membagi secara hirarkhis status yang begitu konvensional di kalangan petani seperti, petani lahan kecil, petani penyewa dan buruh tani¹³⁹. Menurut beliau bahwa kategori-kategori itu tidak bersifat eksklusif, oleh tambahan yang disewa. Begitu pula ada buruh yang memiliki lahan sendiri. Jadi seperfitya ada tumpang tindih hal pendapatan, sebab kemungkinan, ada petani lahan kecil yang lebih miskin dari buruh tani apabila

¹³⁸ Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologi*, Jakarta: PT raja grafiando persada, 1993, hlm. 363.

¹³⁹ James C.Scot, *Moral Ekonomi Petani*, Jakarta: LP3ES, 1994, hlm. 54



ada pasaran yang lebih baik dari tenaga kerja.¹⁴⁰ Dalam melakukan kegiatan usaha garam, biasanya petambak garam jika dilihat berdasarkan status kepemilikan tanah maka dapat dibagi menjadi

1. Pemilik lahan/tambak, adalah seseorang atau lebih yang menguasai sejumlah tertentu tambak yang dikerjakan oleh orang lain dengan sistem bagi hasil.
2. Pemilik lahan/tambak yang juga seorang petambak, adalah seseorang atau lebih yang tergolong sebagai petani penggarap dimana mereka memiliki sejumlah tambak yang dikerjakan sendiri dan disamping itu mengerjakan empang miliknya sendiri atau orang lain dengan sistem bagi hasil.
3. Petani penggarap/*mantong*, adalah petani yang menggarap lahan garam orang lain tetapi tidak memiliki lahan garam sendiri dan memperoleh pendapatan dari hasil lahan garam yang mereka kerjakan setelah dikeluarkan ongkos-ongkos dalam satu musim panen.

¹⁴⁰ Dewi Fitria, *Strategi Survival Petani Tambak di Tengah Bencana Industri Lumpur Lapindo*, Sidoarjo: Universitas Brawijaya Malang, 2013, hlm. 23



BAB 4

PENGATURAN SANKSI PIDANA



A. Pengaturan Sanksi Pidana dalam Peraturan Daerah

Kebijakan mengenai perlindungan hukum yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam dapat dikatakan belum sempurna untuk diterapkan. Pasalnya, di samping kebijakan perlindungan hukum yang diberikan kepastian kepada nelayan di Kabupaten Pamekasan khususnya nelayan buruh di Desa Branta Pesisir, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam ini pada faktanya merugikan beberapa pihak yang telah terjadi di Desa Branta Pesisir, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan.

Permasalahan yang mendasar yakni terkait perlindungan dilakukannya kesewenang-wenangan terhadap nelayan buruh Desa Branta Pesisir, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan oleh pelaku usaha penyewa kapal, terutama soal bagi hasil dan perjanjian yang tidak jelas antar kedua belah pihak. Di sisi lain, mayoritas nelayan buruh Desa Branta Pesisir, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan tidak mengetahui secara komperhensif perihal aturan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam.

Kesewenang-wenangan yang kerap dilakukan soal bagi hasil oleh pelaku usaha penyewa kapal ini diasumsikan karena memang tidak adanya aturan yang menekan supaya pelaku usaha penyewa kapal dalam hal penangkapan kepada nelayan buruh pada saat hendak menyewa kapal untuk melakukan penangkapan ikan tidak adanya sanksi yang tegas dari Pemerintah Kabupaten Pamekasan itu sendiri.

Perlu diketahui, bentuk-bentuk suatu ketegasan Pemerintah Kabupaten Pamekasan diantaranya yakni pengaturan hal



sanksi dalam Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam.

Menurut Bentham, sanksi merupakan suatu motivasi agar suatu hukum ditaati.¹⁴¹ Sehingga, dengan adanya suatu sanksi, diharapkan pelaku usaha penyewa kapal mentaati aturan dalam Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam. Sehingga juga tindakan sewenang-wenang dalam bagi hasil antara hasil penangkapan ikan yang dilakukan nelayan buruh dengan penyewa kapal dapat merata dan adil.

Sebenarnya, di dalam Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam sudah diatur perihal sanksi. Namun hanya berupa sanksi administratif saja.

Pengaturan perihal sanksi administratif yakni di BAB VIII pada Pasal 32 Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam diatur sebagai berikut:

- (1) *setiap orang atau badan usaha yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 15 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), dikenakan sanksi administratif berupa:*
 - a. *Teguran Tertulis;*
 - b. *Pembekuan izin*
 - c. *Pencabutan izin*
- (2) *Tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.¹⁴²*

¹⁴¹ Putria Astuti Sihombing, *Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Penistaan Agama Menurut Hukum Positif Indonesia, 2019*, Skripsi Hukum Universitas HKBP Nommensen. Hlm. 19

¹⁴² Lihat, Pasal 32 ayat (1) dan (2) Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam.

Akan tetapi, sanksi yang termuat dalam Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam itu tidak ada ketentuan sanksi pidana. Sehingga, jika hanya pemberian sanksi administratif, dianggap terlalu mudah bagi pelanggar ketentuan Pasal 15 Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam tersebut.

Sehingga dalam hal ini, diperlukan adanya suatu pengaturan perihal penerapan sanksi pidana bagi pelaku usaha penyewa kapal agar supaya nantinya tidak sewenang-wenang terhadap nelayan buruh yang hendak akan melakukan penyewaan kapal untuk melakukan penangkapan ikan. Terutama pada soal perjanjian bagi hasil yang tidak begitu jelas atau cenderung merugikan salah satu pihak.

B. Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten

Pengaturan perihal perlindungan hukum terhadap nelayan di Kabupaten Pamekasan diatur pada sebuah regulasi peraturan perundang-undangan berupa suatu produk hukum peraturan daerah. Adapun aturan tersebut yakni Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam. Segala ketentuan terkait perlindungan khususnya nelayan dalam hal ini di Kabupaten Pamekasan diatur dalam peraturan daerah tersebut.

Akan tetapi, dengan adanya suatu regulasi peraturan perundang-undangan yakni berupa Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam di Kabupaten Pamekasan yang pada tujuannya untuk memberikan perlindungan dan pemberdayaan terhadap nelayan, kini dinilai tidak efektif.



Pasalnya, penerapan regulasi Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam ini masih kerap tidak dipahami di kalangan masyarakat di Kabupaten Pamekasan khususnya para pekerja nelayan, pembudi daya ikan, dan petambak garam. Dalam hal nelayan, pentingnya akan suatu perlindungan hukum, merupakan suatu hal yang utama yang harus dijamin oleh pemerintah. Karena pekerjaan tersebut merupakan suatu pekerjaan yang memiliki resiko tinggi terhadap hak-hak para nelayan.

Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam dinilai tidak efektif, karena pada faktanya, masih ditemukan kekurangan-kekurangan dalam pengaturan perlindungan pemberdayaan terhadap nelayan.

Seperti salah satu contohnya, kasus yang terjadi di Desa Branta Pesisir, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan. Desa Branta Pesisir Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan bertepatan di Kabupaten Pamekasan misalnya, seringkali terjadi bentrok antara buruh nelayan dengan pelaku usaha yang disebabkan para pelaku usaha hanya membayarkan separuh dari kesepakatan awalnya dan menjanjikan sisanya untuk dibayarkan di kemudian hari. Dan dalam kasus ini, secara hukum buruh nelayan tidak memiliki bukti autentik terkait penundaan separuh pembayaran, maka yang terjadi kedua belah pihak bersikukuh dengan pendapatnya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara salah satu buruh nelayan dijelaskan bahwa ada sebagian nelayan tidak banyak yang mengetahui bahwa Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi mereka, terdapat juga ada beberapa masyarakat dari kalangan nelayan buruh yang masih meragukan komitmen pemerintah sehingga

mereka tetap menjalankan kegiatan mereka yang didasarkan pada kesepakatan lisan.

Perlu diketahui, pada Pasal Pasal 15 ayat (1) Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam mengatur,

“pemilik atau penyewa kapal yang melakukan kegiatan penangkapan ikan dengan melibatkan nelayan kecil, nelayan tradisional, atau nelayan buruh harus membuat perjanjian kerja atau perjanjian bagi hasil secara tertulis”¹⁴³

Pada Pasal tersebut, telah jelas diatur bahwasanya kesepakatan antara pelaku usaha penyewa kapal dengan nelayan buruh harus adanya suatu perjanjian tertulis. Baik itu merupakan kesepakatan kerja atau kesepakatan bagi hasil. Namun, pada fakta di lapangan kerap ditemui konflik dalam bagi hasil ini antara nelayan buruh dan pelaku usaha penyewa kapal. Bahkan bisa jadi kasus tersebut dibawa ke ranah hukum.

Hal ini terjadi bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, yakni memang telah jelas bahwa dengan adanya Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam memberikan legalitas terhadap perlindungan hukum khususnya dalam perlindungan nelayan. Akan tetapi, pengaturan dalam peraturan daerah tersebut masih tidak mampu menjawab segala permasalahan yang kerap dihadapi oleh kalangan masyarakat khususnya yang memilih mata pencaharian sehari-harinya di Kabupaten Pamekasan sebagai nelayan. Seperti halnya di Desa Branta Pesisir Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan.

Ruang lingkup pengaturan perihal perlindungan hukum yang diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan

¹⁴³ Lihat, Pasal 15 ayat (1) Peraturan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam.



Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam yakni terdapat pada Pasal Pasal 4 Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam itu sendiri sebagai berikut:¹⁴⁴

- a. *Perencanaan*
- b. *Penyelenggaraan Perlindungan*
- c. *Penyelenggaraan pemberdayaan*
- d. *Pendanaan dan pembiayaan*
- e. *Pengawasan, dan,*
- f. *Peran serta masyarakat.*

Tetapi pada faktanya, keseriusan pemerintah Kabupaten Pamekasan dalam memberikan perlindungan hukum implementasi dari aturan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam tidak dijalankan secara optimal.

Selanjutnya yang kedua, konflik yang sering terjadi di Desa Branta Pesisir yang melibatkan nelayan buruh dan pelaku usaha penyewa kapal yakni tidak mengindahkan aturan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam dalam melakukan perjanjian. Baik dari segi perjanjian kerja maupun perjanjian bagi hasil.

Antara nelayan buruh dan pelaku usaha penyewa kapal di Desa Branta Pesisir kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan perihal bagi hasil sering memicu konflik. Ditambah lagi karena kurang pemahamnya akan pengaturan berbasis peraturan daerah seperti Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam ini yang dihadapi

¹⁴⁴ Lihat, Pasal 4 Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam.

oleh nelayan buruh sehingga seolah-olah tidak berdampak sama sekali bahkan masih ada tindakan yang merugikan yang seperti dialami oleh nelayan buruh di Desa Branta Pesisir, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan.

Kemudian yang terakhir, faktor dari implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam tidak efektif, karena dalam pengaturan peraturan daerah tersebut masih terdapat kekosongan hukum (*vacum of norm*). Kekosongan hukum dalam peraturan daerah tersebut yakni perihal pengaturan sanksi. Pengaturan sanksi dalam suatu regulasi memang sangat diperlukan. Karena hal ini merupakan suatu faktor pendukung suatu aturan nantinya dapat ditaati.

Sebenarnya dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam sudah mengatur perihal sanksi. Akan tetapi sanksi yang diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam tersebut hanya berupa sanksi administratif. Hal itu juga masih dapat dikatakan suatu sanksi yang ringan bagi pelanggar ketentuan-ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam tersebut. Sehingga tidak dapat menimbulkan efek jera. Maka tidak heran apabila pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku usaha penyewa kapal di Desa Branta Pesisir, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan dalam hal sewenang-wenang terhadap nelayan buruh masih terus saja dilakukan.

Adapun pengaturan sanksi administratif yakni diatur pada Pasal 32 Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak



Garam diatur sebagai berikut:

- (3) *setiap orang atau badan usaha yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 15 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), dikenakan sanksi administratif berupa:*
 - a. *Teguran Tertulis;*
 - b. *Pembekuan izin*
 - c. *Pencabutan izin*
- (4) *Tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.¹⁴⁵*

Sanksi tersebut jika ditinjau lebih jauh, tidak mampu memberikan efek jera pada para pihak yang melakukan pelanggaran seperti yang terjadi konflik antara pelaku usaha penyewa kapal dan nelayan buruh di Desa Branta Pesisir, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan terutama pelanggaran pada ketentuan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam.

Hal ini juga dilakukan karena kerap perjanjian antara pelaku usaha penyewa kapal dan nelayan buruh tertutamanpada perjanjian kerja dan bagi hasil masih dilakukan berdasarkan kesepakatan lisan sesuai dengan tradisi biasanya sebelum adanya pengaturan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam. Maka tidak mengherankan apabila kerap kali ditemukan konflik seperti yang terjadi antara pelaku usaha penyewa kapal dan nelayan buruh di Desa Branta Pesisir, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan.

Kekosongan hukum (*vacum of norm*) yang terjadi dalam pengaturan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5

¹⁴⁵ Lihat, Pasal 32 ayat (1) dan (2) Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam.

Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam yakni perihal sanksi pidana. Perihal sanksi pidana ini penting dalam regulasi pertauran daerah tersebut, untuk memaksa para pihak yang bersangkutan mematuhi aturan tersebut.

Pengaturan sanksi pidana di Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam dinilai penting, karena sanksi pidana dianggap dapat memberikan efek jera bagi pihak yang melakukan pelanggaran dalam regulasi tersebut. Selain itu, menurut salah satu ahli yakni Bentham menyebutkan, sanksi merupakan suatu motivasi agar suatu hukum ditaati.¹⁴⁶ Benar memang, dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam dinilai penting sudah terdapat pengaturan mengenai sanksi, akan tetapi hal itu hanya berupa sanksi administratif. Seharusnya sanksi yang diberikan juga harus meliputi sanksi dalam aspek pidana, supaya penerapan peraturan daerah tersebut benar-benar ditaati dan apabila terjadi pelanggaran kemudian diberikan sanksi pidana, maka diharapkan memberikan efek jera pada pelaku.

Menurut Roeslan Saleh, yang dimaksud sanksi pidana yakni reaksi atas delik (perbuatan pidana) dan berwujud nestapa yang sengaja ditimpakan oleh negara kepada pembuat delik itu. Kemudian menurut Sudarto, sanksi pidana merupakan merupakan penderitaan yang sengaja dibebankan kepada seseorang yang melakukan perbuatan yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Kemudian daripada sanksi pidana itu sendiri memiliki beberapa tujuan diantaranya sebagai berikut:¹⁴⁷

¹⁴⁶ Putria Astuti Sihombing, *Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Penistaan Agama Menurut Hukum Positif Indonesia, 2019*, Skripsi Hukum Universitas HKBP Nommensen, hlm. 19.

¹⁴⁷ Bilher Hutahaenan, *Penerapan Sanksi Pidana Bagi Tindak Pidana Anak (Kajian Putusan Nomor 50/Pid.B/2009/PN.Btg, 2013*, Jurnal Yudisial Universitas Trunajaya Bontang. Vol. 6 No.1, hlm.69.



1. Tujuan pidana adalah untuk menentramkan masyarakat yang gelisah, karena akibat dari telah terjadinya suatu kejahatan.
2. Tujuan pidana adalah untuk mencegah kejahatan, yang dapat dibedakan atas pencegahan umum (*generale preventie*) dan pencegahan khusus (*speciale preventie*)

Kemudian, di dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan ditentukan bahwa hanya undang-undang dan perda yang dapat mencantumkan ketentuan pidana. Dalam lampiran disebutkan bahwa:

- a. Ketentuan pidana memuat rumusan yang menyatakan penjatuhan pidana atas pelanggaran terhadap ketentuan yang berisi norma larangan atau perintah.
- b. Dalam merumuskan ketentuan pidana perlu diperhatikan asas-asas umum ketentuan pidana yang terdapat dalam Buku Kesatu Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, karena ketentuan dalam Buku Kesatu berlaku juga bagi perbuatan yang dapat dipidana menurut Peraturan Perundang-undangan lain, kecuali jika oleh Undang-Undang ditentukan lain (Pasal 103 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana).
- c. Dalam menentukan lamanya pidana atau banyaknya denda perlu dipertimbangkan mengenai dampak yang ditimbulkan oleh tindak pidana dalam masyarakat serta unsur kesalahan pelaku.
- d. Rumusan ketentuan pidana harus menyebutkan secara tegas norma larangan atau perintah yang dilanggar dan menyebutkan pasal (-pasal) yang memuat norma tersebut. Dengan demikian, perlu dihindari: 1) pengacuan kepada ketentuan pidana peraturan perundangundangan lain; 2) pengacuan kepada Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, jika elemen atau unsur-unsur dari norma yang diacu tidak sama; atau 3) penyusunan rumusan sendiri yang berbeda atau tidak terdapat di dalam norma-norma yang diatur

dalam pasal (pasal) sebelumnya, kecuali untuk Undang-Undang tindak pidana khusus.¹⁴⁸

Dalam menentukan pidana, di samping mempertimbangkan mengenai dampak yang ditimbulkan oleh tindak pidana dalam masyarakat serta unsur kesalahan pelaku, juga harus mempertimbangkan sifat jahatnya perbuatan.¹⁴⁹ Dalam kasus yang terjadi antara Nelayan Buruh dan Pelaku Usaha Penyewa Kapal di Desa Branta Pesisir, kecamatan Tlaanakan, Kabupaten Pamekasan sering ditemukan bentrok perihal perjanjian yang tidak jelas antara perjanjian kerja dan perjanjian bagi hasil.

Sehingga, pengaturan perihal ketentuan sanksi pidana dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam perlu memberikan penekanan dan pengaturan ketentuan sanksi pidana di dalam materi muatannya. Sehingga, penekanan sanksi pidana diharapkan dapat memberikan efek jera bagi pelanggar terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam tersebut. Khususnya yakni pelanggar ketentuan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam.

Sehingga dengan adanya pengaturan sanksi pidana dalam peraturan daerah tersebut, pelaku usaha penyewa kapal tidak sewenang-wenang lagi dalam melakukan perjanjian kerja dan perjanjian bagi hasil dengan nelayan buruh di Desa Branta Pesisir, Kecamatan Larangan, Kabupaten Pamekasan yang dapat memicu pertikaian di masyarakat tersebut.

Perlunya pengaturan sanksi pidana dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang

¹⁴⁸ Suharyono AR, Penentuan Sanksi Pidana Dalam Suatu Undang-undang, 2009, *Jurnal Legislasi Indonesia*, No.4, Vol.6, hlm. 639.

¹⁴⁹ *Ibid.*



Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam akan memberikan dampak bahwa nantinya perlindungan hukum terhadap nelayan benar-benar ditaati dan dijalankan sebagaimana mestinya. Sehingga diharapkan masyarakat Kabupaten Pamekasan yang berkerja pada ruang lingkup nelayan mentaati aturan tersebut dan tercapai daripada tujuan awal dibentuknya Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam tersebut.



DAMPAK PANDEMI PADA PEKERJA
SEKTOR PARIWISATA MADURA

BAB 1

PENGATURAN PEKERJA SEKTOR PARIWISATA



A. Realitas Pekerja Sektor Pariwisata di Masa Pandemic

Pandemi Covid-19 menyebabkan gangguan pada rantai pasok global, dalam negeri, volatilitas pasar keuangan, guncangan permintaan konsumen dan dampak negatif di sektor-sektor utama seperti perjalanan dan pariwisata. Dampak wabah Covid-19 tidak diragukan lagi akan terasa di seluruh rantai nilai pariwisata. Perusahaan kecil dan menengah diperkirakan akan sangat terpengaruh.¹⁵⁰

Tekanan pada industri pariwisata sangat terlihat pada penurunan yang besar dari kedatangan wisatawan mancanegara dengan pembatalan besar-besaran dan penurunan pemesanan. Penurunan juga terjadi karena perlambatan perjalanan domestik, terutama karena keengganan masyarakat Indonesia untuk melakukan perjalanan, khawatir dengan dampak Covid-19. Penurunan bisnis pariwisata dan perjalanan berdampak pada usaha UMKM, dan terganggunya lapangan kerja. Padahal selama ini pariwisata merupakan sektor padat karya yang menyerap lebih dari 13 juta pekerja. Angka itu belum termasuk dampak turunan atau *multiplier effect* yang mengikuti termasuk industri turunan yang terbentuk di bawahnya.

Kontribusi sektor pariwisata terhadap total ekspor barang dan jasa yang meningkat tajam dari 10 persen pada tahun 2005 menjadi 17 persen pada tahun 2012. Sektor pariwisata memberikan kontribusi langsung terhadap PDB sebesar 4,8 persen pada tahun 2019, nilai tersebut meningkat 0,30 poin dari tahun 2018 yaitu sebesar 4,5 persen (Kemenparekraf, 2020). Peningkatan kontribusi ini terutama di dukung oleh meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan mancanegara maupun wisatawan domestic.¹⁵¹

Organisasi pariwisata dunia (UNWTO) pada bulan Maret 2020 mengumumkan bahwa dampak wabah Covid-19 akan

¹⁵⁰ I Dewa Gde Sugihamrita, 2020, Respon Kebijakan Mitigasi dampak Covid 19 Pada Sektor Pariwisata, *The Indonesian Journal of Development Planning*, Vol IV No 2, Juni, h. 204.

¹⁵¹ Betty Silvia Ayu, 2012, *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, Vol 4 No 1, h 384.



terasa di seluruh rantai nilai pariwisata. Sekitar 80% usaha kecil dan menengah dari sektor pariwisata dengan jutaan mata pencaharian di seluruh dunia terkena dampak Covid-19. Dalam merespon wabah Covid-19, UNWTO telah merevisi prospek pertumbuhan wisatawan internasional negatif 1% hingga 3%. Hal ini berdampak pada menurunnya penerimaan atau perkiraan kerugian US \$ 30 miliar sampai dengan US \$ 50 miliar.

Keadaan pengurangan pemasukan bahkan sampai defisit tersebut membuat banyak pekerja dirumahkan untuk sementara dan pada akhirnya di PHK. Kegiatan pariwisata merupakan penopang kegiatan bermacam industry kecil. Pariwisata merupakan sector padat karya dan banyak menyerap tenaga kerja. Usaha pariwisata adalah kegiatan yang bertujuan menyelenggarakan jasa pariwisata atau menyediakan atau mengusahakan objek dan daya tarik wisata, usaha barang pariwisata dan usaha lain yang terkait dengan bidang tersebut. Industri pariwisata adalah suatu susunan organisasi, baik pemerintah maupun swasta, yang terkait dalam pengembangan, produksi dan pemasaran produk suatu layanan untuk memenuhi kebutuhan dari orang yang sedang berpergian.¹⁵²

Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada kluster Ketenagakerjaan, juga telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ditetapkan dengan tujuan agar upah tenaga kerja dapat menghasilkan kehidupan yang layak bagi para tenaga kerja. Sedangkan Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, juga meningkatkan kesejahteraan

¹⁵² Dedy Prasetya, Dedy Prasetya, 2014, Pengembangan Potensi Pariwisata Kabupaten Sumenep (Studi Kasus Pantai Lombang), Jurnal Politik Muda, Vol 3 No 3, Agustus, h 410.

tenaga kerja dan keluarganya.¹⁵³

Dalam ketentuan ketenagakerjaan pengusaha dilarang untuk membayar gaji tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditetapkan. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 90 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan dilarang membayar upah kepada setiap pekerjanya ataupun butuh dibawah upah Minimum Regional (UMR) yang telah diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Seperti pada kasus yang muncul di Hotel Garden Palace Surabaya, dimana banyak pekerja tetap yang telah bekerja di hotel garden palace kurang lebihnya di atas 20 Tahun lamanya mengalami pengurangan upah bahkan sampai kehilangan hak pengupahannya dari perusahaan yang berdalil dimana pendapatan hotel menurun atau dapat dikatakan ikut terdampak oleh pandemic covid-19 kurangnya tamu hotel yang mengakibatkan banyak dari para pekerja tetap maupun pekerja kontrak di berhentikan sepihak oleh para pengusaha. Hal ini pun terjadi pada banyak sector yang berkaitan dengan industry pariwisata yang memang terdampak pandemic covid 19.

Kondisi pandemic sudah berjalan selama satu tahun lebih dan sampai bulan mei 2021 ini pun kita masih dikhawatirkan dengan mutase dari covid 19 dan tidak tahu hal tersebut akan berakhir sampai kapan. Pada hal sector pariwisata sebagai sector padat karya harus tetap berjalan agar tenaga kerja bisa terserap. Seperti yang disampaikan Surwiyanta (betty) bahwa pemasukan sector pariwisata tidak hanya berasal dari uang yang dibelanjakan, melainkan juga menarik modal asing. Pariwisata merupakan usaha padat karya (*Labour Intensive*), yang dapat menciptakan tenaga kerja di sektor lain (Surwiyanta, 2003). Perkembangan sector pariwisata akan dapat memicu sector lainnya, sehingga pariwisata dapat sebagai pemicu pertumbuhan ekonomi. Sehingga perlu segera dilakukan

¹⁵³ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu pengantar* (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 3.



pemulihan di sector pariwisata, pemulihan yang tetap menyesuaikan standard protocol kesehatan atau atau pariwisata di era new normal. Diperlukan kebijakan baik ditingkat pusat dan daerah yang yang dapat membantu sector pariwisata di era new normal. Hal ini bisa dilakukan dengan melukan stimulus bantuan kepada dunia industry, pemberian bantuan kepada para pekerja yang terdampak PHK maupun melakukan re konsep kembali model wisata yang aman dimasa pandemic. Hal ini seperti yang disampaikan Ida Bagus, bahwa perlu dilakukan alternatif pola berwisata baru seperti yang diterapkan di Bali saat ini. pola berwisata baru tersebut berbentuk *staycation, niche tourism, solo travel tour, wellness tour, virtual tourism*.¹⁵⁴

Pariwisata di daerah-daerah sangatlah banyak bila mampu memanfaatkan potensi-potensi yang ada, pemerintah dan masyarakat daerah saling membantu dalam pengembangannya tersebut sehingga akan mengangkat segi ekonomi, budaya dan pendidikan daerah itu. Pariwisata sangatlah mampu dalam mengatasi masalah kesejahteraan bila dikembangkan secara profesional.

Terdapat pendapat bahwa Madura merupakan pulau yang memiliki keunikan tersendiri dan berbeda dari budaya jawa pada umumnya. *Hiden paradise* merupakan istilah yang sesuai dengan pulau Madura yang memiliki beragam potensi wisata mulai dari wisata sejarah, wisata alam, wisata budaya, serta wisata religinya yang tersebar di empat Kabupaten yakni Sumenep, Pamekasan, Sampang, dan Bangkalan.¹⁵⁵

Dalam pengembangan pariwisata tidak hanya pemerintah yang melakukan sendiri tetapi pihak-pihak lain juga ikut andil dalam pembangunan infrastruktur pendamping, ini guna meningkatkan pendapatan dari sektor ekonominya. Menurut Charles Kaiser Jr. Dan larry E. Helber menjelaskan tingkat-

¹⁵⁴ Ida Bagus, 2020, New Normal Bagi Pariwisata Bali di Masa Pandemi Covid 19, *Jurnal Ilmiah Pariwisata Agama dan Budaya*, h 60.

¹⁵⁵ Lutfiana Sri wahyu, 2020, Potensi Kabupaten Bangkalan Sebagai Pusat Pariwisata Pulau Madura Yang Memiliki Lokasi Strategis dan Bentang Alam Kars yang Indah, h 3.

tingkat perencanaan pariwisata itu dimulai dari pengembangan pariwisata daerah yang mencakup pembangunan fisik objek dan atraksi wisata. Setelah itulah dilakukan, kita akan dapat melihat bagaimana perkembangan dari jumlah berkunjung wisatawan apabila ternyata mencapai target yang telah ditetapkan selanjutnya akan memikirkan sistem prioritas. Untuk pengembangan ini perlu dilakukan pendekatan-pendekatan dengan organisasi pariwisata yang ada (pemerintah dan swasta) dan pihak-pihak terkait yang diharapkan dapat mendukung kelanjutan pembangunan pariwisata daerah tersebut. Pengembangan suatu daerah dapat disesuaikan oleh pemerintah daerah dengan potensi dan kekhasan daerah masing-masing.¹⁵⁶

Selain penerapan pola baru dalam berwisata juga diperlukan peran aktif dari pemerintah daerah dan juga masyarakat daerah untuk mengembangkan wisata di Madura. Partisipasi masyarakat dengan menciptakan destinasi baru tujuan wisata alam dan industry kreatif yang terdapat di desa-desa juga menjadi alternatif tujuan wisata baru seperti yang diterapkan beberapa desa di Batu Malang, dimana masing-masing desa memiliki ikon wisata masing-masing. Hal ini dilakukan dengan memanfaatkan dana desa dan membentuk Bumdes. Tentunya masing-masing daerah akan memiliki tipikal pengembangan pariwisata yang ber-beda-beda sesuai dengan kondisi alam dan masyarakatnya.

Pengembangan desa wisata dapat dijadikan solusi dalam alternatif wisata serta sebagai upaya peningkatan kesempatan kerja terhadap pekerja yang di PHK karena terdampak pandemic. Menurut (Muljadi 2009), menjelaskan bahwa “Desa wisata sebagai suatu produk wisata yang melibatkan anggota masyarakat desa dengan segala perangkat yang dimilikinya. Desa wisata tidak hanya berpengaruh pada ekonominya, tetapi juga sekaligus dapat melestarikan lingkungan alam dan sosial

¹⁵⁶ Dedy Prasetya, h. 414.



budaya masyarakat terutama berkaitan dengan nilai-nilai kebersamaan, kekeluargaan, kegotongroyongan, dan lain-lain". Komponen Destinasi Pariwisata Pengembangan destinasi juga berdasar pada dinamika perubahan minat wisatawan, dimana wisatawan yang berasal dari wilayah tempat tinggal, memiliki motivasi yang berbeda saat melakukan kegiatan wisata dengan memilih pengalaman/produk wisata yang sesuai keinginannya. Sementara itu, Alesiev & Stamov (Barkauskas, Barkauskiene and Jasinskas 2015).

Masyarakat Madura dikenal sebagai masyarakat yang religius dan sangat taat pada ajaran agama Islam. Bahkan keberadaan pesantren hamper terdapat setiap desa sehingga pemahaman dan pelaksanaan nilai-nilai agama sangat kental sebagai ciri masyarakat Madura. Apalagi beberapa destinasi wisata yang ada di Madura adalah wisata religi, yaitu tujuan wisata ke makam pemuka agama. Adapun wisata di Madura terdiri atas wisata religi, wisata budaya, wisata kuliner dan wisata alam. Untuk itu pengembangan desa wisata halal di Madura merupakan hal yang layak untuk dikaji lebih dalam. Menurut Battour wisata halal merupakan kegiatan pariwisata yang diperbolehkan menurut ajaran Islam. Selain itu menjelaskan terkait Praktek kegiatan wisata halal akan sempurna jika dilakukan di dalam Destinasi wisata halal (Syariah)".¹⁵⁷ Sedangkan destinasi Syariah menurut Jaih Mubarak adalah "Kawasan geografis yang berada dalam satu atau lebih wilayah administratif yang di dalamnya terdapat daya tarik wisata, fasilitas ibadah dan umum, fasilitas pariwisata, aksesibilitas, serta masyarakat yang saling terkait dan melengkapi terwujudnya kepariwisataan yang sensual dengan prinsip Syariah (Fatwa DSN-MUI Nomor 108/DSN-MUI/X/2016).¹⁵⁸

¹⁵⁷ Battour, M., & Ismail, M., 2015, Halal Tourism: Concepts, practises, challenges and future, *Tourism Management Perspectives* Elsevier,

¹⁵⁸ Marceilla, Mulyatna, Identifikasi pengembangan Pariwisata Halal di Desa Wisata Lebak Muncang Kabupaten Bandung, *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, Vol 25 No1, Maret 2020, h 43.

B. Perjanjian Kerja Pekerja Sektor Pariwisata

Perjanjian kerja dibuat oleh karyawan dan pengusaha atau pimpinan perusahaan secara perseorangan. Perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa yang terjadi ketika seorang karyawan memiliki perjanjian kepada perwakilan perusahaan yang saling memiliki perjanjian untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja.¹⁵⁹ Beberapa dasar pembuatan perjanjian kerja yang harus diketahui dan dipahami oleh karyawan dan pemberi kerja yang tertera pada UU No.13 Tahun 2003, meliputi tentang:

1. Pasal 5, Perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan.
2. Pasal 52 ayat (1) poin a, adanya kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja untuk mengikat kedua belah pihak dan menyepakati beberapa ketentuan yang harus disetujui.
3. Pasal 52 ayat (1) poin b, Kedua belah pihak harus mampu atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum.
4. Pasal 52 ayat (1) poin c, Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan masalah pokok yang harus tertera dalam perjanjian kerja.
5. Pasal 52 ayat (1) poin d, Objek perjanjian harus legal tidak menyalahi peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

Pengertian Perjanjian Kerja menurut para ahli:

1. Menurut Imam Soepomo, "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah".

"Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan" perjanjian mana yang ditandai oleh cirri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu

¹⁵⁹ Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Liberty, hlm.1.



(majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)”.

2. Menurut R. Subekti, “Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah dibanding hak dan kewajiban lain akan dibicarakan secara tersendiri. Pengertian perjanjian kerja berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.¹⁶⁰ Isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan.

Perjanjian kerja dibagi 2 yaitu jenis:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah: perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

Bentuk perjanjian kerja

- a. Secara Lisan. Yaitu perjanjian yang hanya dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha yang telah mencapai kese-

¹⁶⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, h.64.

pakatan kerja dan syarat-syarat yang berkaitan dengan perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan.

- b. Secara Tertulis Yaitu perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha yang telah mencapai kesepakatan kerja dan syarat-syarat yang berkaitan dengan perjanjian kerja yang dilakukan dengan surat pengangkatan secara tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

1. Adanya unsur work atau pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang berbunyi "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.
2. Adanya unsur perintah Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah klien.
3. Adanya Upah Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan



bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.¹⁶¹

Adapun syarat sahnya perjanjian kerja adalah:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum;

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Keempat syarat sahnya perjanjian kerja tersebut bersifat kumulatif, yaitu harus dipenuhi semuanya agar perjanjian kerja tersebut sah. Syarat pertama dan kedua disebut syarat subyektif, menyangkut subyek atau pelaku dari perjanjian. Sedangkan syarat yang ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat subjektif tidak dipenuhi, perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim. Demikian juga apabila syarat objektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya kembali seperti keadaan semula (dianggap tidak pernah terjadi perjanjian).

¹⁶¹ *Ibid*, h. 65-66.



DAMPAK PANDEMI PADA PEKERJA
SEKTOR PARIWISATA MADURA

BAB 2

KONSTRUKSI PERJANJIAN KERJA DI MASA PANDEMI



A. Hubungan Kerja

Hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pasal 1 angka 15 adalah suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati dan mempunyai unsur pekerja, upah maupun perintah.¹⁶² Secara yuridis, kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah sama, walaupun secara sosial dan ekonomi keduanya berbeda. Hal ini terjadi karena semua yang berkaitan dengan hubungan kerja diserahkan kepada kedua belah pihak, untuk memenuhi rasa keadilan diperlukan peraturan perundang-undangan yang berisi hak dan kewajiban kedua belah pihak¹⁶³. Dalam konteks ini pengusaha adalah pihak hotel dan pekerja adalah pekerja yang bekerja pada pihak hotel.

Suatu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian yang disepakati antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam UU Ketenagakerjaan pasal 50 dijelaskan bahwa “hubungan kerja terajadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”¹⁶⁴. Ketentuan dalam UU ketenagakerjaan pasal 1 angka 14 menjelaskan perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha yang berisi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat berbentuk tertulis maupun lisan.

Perjanjian adalah kesepakatan yang dibuat oleh satu orang atau lebih yang bertujuan untuk melakukan suatu hal tertentu. Suatu bentuk perjanjian dapat berbentuk tertulis ataupun lisan.¹⁶⁵Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis oleh para pihak, sedangkan perjanjian dalam bentuk lisan merupakan suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak

¹⁶² Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Indeks, 2011, hlm.22.

¹⁶³ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1. Bandung, Pustaka Setia, 2013, hlm. 48.

¹⁶⁴ Lanny Ramly, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1. Surabaya, Airlangga University Press, 2008, hlm.63.

¹⁶⁵ Roni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Cet.1, Pustaka Setia, 2013, hlm.81.



dalam bentuk lisan (cukup kesepakatan para pihak).¹⁶⁶ Salah satu wujud perjanjian dalam hal ini adalah perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja dengan pekerja tidak boleh bertentangan dengan undang-undang yang berlaku. Perjanjian kerja dinyatakan sah apabila memenuhi 4 syarat sebagai berikut:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁶⁷

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus terpenuhi. Syarat kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan suatu perjanjian disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut para pihak yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut obyek yang diperjanjikan. Dalam suatu perjanjian kerja, jika syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, akan tetapi jika syarat subyektif tidak terpenuhi maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan.¹⁶⁸

Perjanjian kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu perjanjian waktu tertentu dan perjanjian waktu tidak tertentu. Perjanjian waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Sedangkan perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang

¹⁶⁶ *Ibid*, hlm. 91.

¹⁶⁷ Lihat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan pasal 151 ayat 1.

¹⁶⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, hlm. 66

bersifat tetap.¹⁶⁹

Dalam perjanjian PKWT memiliki jangka dasar batasan bahwa jangka perjanjian kerja sudah ditetapkan dari awal, dibatasi oleh suatu dasar khusus. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban pembuatan perjanjian kerja ini secara tertulis bertujuan untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan lain setelah berakhirnya perjanjian kerja¹⁷⁰. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang jenis dan sifat pekerjaan sekali selesai dalam waktu tertentu, seperti;

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, sehingga hanya dapat dilakukan untuk satu pekerjaan pada musim tertentu, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun serta dapat diperbarui satu kali untuk jangka waktu 2 tahun. Perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak tidak dapat ditarik kembali atau diubah tanpa persetujuan kedua belah pihak, kecuali adanya sebab tertentu yang diatur dengan undang-undang.

Pada sector perhotelan terdapat beberapa jenis status pekerja yaitu pekerja harian/lepas, pekerja kontrak/PKWT dan pekerja tetap/PKWTT. Pada masa pandemic ini untuk pekerja harian lepas merupakan pekerja yang terdampak di awal karena

¹⁶⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

¹⁷⁰ Devi Rahayu, *Pengembangan Model Desa Buruh Migran...*, hlm.81.



mereka ini akan dipekerjakan dan diupah jika ada even-even tertentu yang membutuhkan tenaga extra di hotel. Misalnya saat terjadi acara pernikahan maka untuk menjamu tamu yang jumlahnya bisa mencapai ribuan maka pihak hotel mempekerjakan pekerja harian. Kemudian pekerja kontrak/PKWT merupakan pekerja yang dipekerjakan dengan jangka waktu tertentu sesuai dengan yang diperjanjikan dalam kontrak. Sedangkan pekerja tetap adalah pekerja yang memang merupakan karyawan tetap hotel. Baik pekerja kontrak maupun pekerja tetap memiliki resiko yang sama selama pandemic.

Pada masa pandemic ini pihak pengusaha yang dalam hal ini pihak hotel sebenarnya telah melakukan berbagai upaya agar tidak terjadi PHK, yaitu dengan melakukan perumahan sementara dan bekerja secara shif atau bergantian. Perumahan sementara dilakukan pada waktu yang tak terbatas, karena bergantung dengan kebijakan pemerintah. Jika pemerintah menentukan PSBB/PPKM yang membuat kebijakan penghentian kegiatan ekonomi untuk bidang yang tidak esensial maka bidang perhotelan akan berimbas berkurangnya hunian dan tentu menjadi berkurangnya keuntungan. Perumahan sementara disini berarti pekerja tidak menerima upah dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan dengan shif bergantian pekerja juga hanya menerima upah saat bekerja yang waktunya dibatasi. Sehingga kedua opsi tersebut tetap merugikan pihak pekerja. Bahkan pada kasus tertentu pekerja menerima upah namun dengan jumlah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja karena alasan pandemic.

Terjadinya pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja berarti pihak pengusaha telah melanggar kontrak dan melakukan wanprestasi. Seharusnya pihak pengusaha sebelum melakukan pengurangan upah menginformasikan terlebih dahulu kepada pekerja jika tidak mampu untuk membayar upah sesuai kontrak sehingga pihak pengusaha dan pekerja perlu melakukan pembaharuan upah. Hal ini dilakukan agar pengusaha tidak melakukan wanprestasi dan pekerja juga

dapat melakukan negosiasi terkait pengaturan hak-hak yang akan diterima jika kondisi terburuk terjadi yaitu adanya PHK.

B. Perlindungan Hukum hak- hak Bagi Pekerja

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.¹⁷¹ Soepomo membagi 3 macam perlindungan terhadap pekerja, masing-masing: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh.¹⁷²

Hak-hak Dasar Pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/ Buruh yang harus dilindungi adalah:

1. Hak Untuk Mendapatkan Upah.

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur

¹⁷¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hal. 14.

¹⁷² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11



dan Skala Upah.

2. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, daat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

3. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.¹⁷³ Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JK)
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- 5) Jaminan Pensiun

¹⁷³ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, 2006, hlm 13.

5. Kompensasi PHK

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK:

- 1) Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Hak cuti

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.

C. Hak Pengupahan

Menurut Undang-Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan menurut beberapa ahli pengertian upah adalah:

1. Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang



diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

2. Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.
3. Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah. Hak atas upah harus adil, seorang yang pekerja berhak untuk mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Hak atas upah yang adil merupakan hak yang legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikatkan diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima sebagai imbalan dari tenaga atau kemampuan yang telah dilakukannya dalam melakukan suatu pekerjaan. Sesuai dengan Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) Dalam menetapkan besarnya upah, Pengusaha dilarang untuk memberikan upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88 ayat (1) (2) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) (Kluster Ketenagakerjaan) / (UU No.11/2020 Ciptaker).

Berdasarkan pasal 88 ayat (3) (UU Cipta Kerja No.11/2020), Kebijakan Pengupahan meliputi;



- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah dan kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Kebijakan terkait pengupahan diatur didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan membahas terkait dengan Kebijakan Pengupahan:

- (1) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.
- (3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Di dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan sebagai berikut:

1. Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;



- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan suatu hubungan kerja bisa terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh pihak majikan dan buruh telah berakhir. Namun juga dapat terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh atau karena sebab lain. Menurut Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan ataupun habis kontrak.

Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam bab XII, Pasal 150 ditentukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain¹⁷⁴. Setelah pemutusan hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban untuk membayar upah kepada pekerja/buruh.

Dalam pasal 61 UU ketenagakerjaan dijelaskan, bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir

¹⁷⁴ Hardijan Rusli, Op Cit. hlm.79.

3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pihak yang mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak yang lainnya, sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB). Sebelum perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan wajib memberikan surat peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut. Bagi pekerja yang di PHK berhak atas uang pesangon atau uang penghargaan atau uang penggantian hak, sebagaimana yang diatur dalam pasal 156, Perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan pasal 156 yaitu bilaman terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.¹⁷⁵

Dengan adanya UU No 11 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ketentuan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menegaskan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.¹⁷⁶ Berdasarkan Pasal 156 ayat (1) ini maka dapat ditarik pengertian pesangon. Pesangon adalah sejumlah pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada

¹⁷⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, hlm.185

¹⁷⁶ Ketentuan ini dipertegas dalam Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.



pekerja/buruh karena pemutusan hubungan kerja. Jumlah uang pesangon sangat terkait dengan jumlah upah. Jumlah upah terkait dengan lama masa kerja. Semakin lama masa kerja maka jumlah upah yang diterima juga akan semakin besar.

Apabila pekerja tidak mendapatkan hak yang seharusnya diperoleh, maka pekerja/buruh dapat melakukan upaya pengaduan ke lembaga hubungan industrial, yang sebagaimana telah diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial maka dapat dilakukan dengan upaya perdata atau administratif.

Dalam melalui upaya administratif dapat diselesaikan dengan cara bipartite yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha. Apabila dalam proses perundingan bipartite mencapai kesepakatan, maka hasil dari perundingan tersebut mempunyai kekuatan hukum, tetapi jika tidak mencapai kesepakatan maka proses penyelesaiannya dapat melalui Dinas Tenaga Kerja Setempat.¹⁷⁷ Selain itu, upaya hukum perdata secara perdata dapat dilakukan pekerja apabila pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Maka pihak pekerja dapat mengajukan ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan pasal 1365 BW, "Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut".

E. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK Sepihak Pekerja Perhotelan

Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menghindari tindakan diskriminasi antara pihak yang kuat atau majikan dengan pihak yang lemah atau buruh. Hal tersebut telah dijelaskan dalam pasal 6 UU Ketenagakerjaan bahwa "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Wujud perlindungan

¹⁷⁷ Devi Rahayu, *Pengembangan Model Desa Buruh Migran...*, hlm 240.

hukum bagi pekerja diatur dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak untuk memperoleh pekerjaan. selain itu ditegaskan juga dalam pasal 28 D yang menjelaskan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Secara yuridis kedudukan antara pekerja dan pengusaha adalah sama¹⁷⁸. Namun dalam praktiknya hubungan antara pengusaha dan buruh tidak hanya dilihat dari yuridis saja tetapi juga secara sosial ekonomi. Pandangan secara sosial ekonomi inilah yang menyebabkan kedudukan pengusaha dan buruh tidak sama, sehingga dapat menyebabkan tindakan sewenang-wenang antara majikan dan buruh yang berujung pada PHK. Dalam pasal 158 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan kesalahan berat”. Artinya, perusahaan dapat melakukan PHK jika pekerja melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau PP. Namun ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan telah dihapus dalam UU No 11 tahun 2011 Tentang Cipta Kerja, sehingga pemahaman alasan PHK karena kesalahan berat tidak berlaku. Artinya PHK dapat dilakukan pengusaha tanpa ada Batasan kesalahan berat lagi, jika pekerja melakukan kesalahan saja sudah menjadi alasan di PHK. Selanjutnya dalam pasal 163-165 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja jika terjadi perubahan status kepemilikan perusahaan, perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama 2 tahun, dan perusahaan dinyatakan pailit. Ketentuan pasal ini pun telah dihapus berdasarkan UU Cipta Kerja.

Beberapa kasus yang terjadi atas PHK secara sepihak adalah pengusaha melakukan PHK tanpa adanya surat peringatan yang diberikan kepada pekerja. Perusahaan melakukan PHK terhadap pekerjaanya tanpa memberikan surat peringatan

¹⁷⁸ Lihat UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 5 dan pasal 6.



ataupun teguran terlebih dahulu. Hal tersebut dianggap tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan pasal 161 ayat 1 yang menjelaskan “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga”. Tidak hanya itu, dalam memberikan SP perusahaan dianggap melanggar ketentuan pasal 161 ayat 1 bahwa SP diberikan sebanyak 3 (tiga) kali, akan tetapi perusahaan hanya memberikan SP 1 (satu) kali SP terhadap pekerjanya. Ketentuan ini berdasarkan UU Cipta Kerja telah dihapus.

Penghilangan beberapa pasal UU Ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja terutama yang mengatur mengenai PHK yaitu pasal 158, pasal 159, pasal 161-pasal 172 dan pasal 184 menjadikan prosedur PHK semakin mudah untuk dilakukan oleh pengusaha. Jika mengacu pada saat ini yaitu di masa pandemic maka keberlakuan UU Cipta Kerja justru akan merugikan para pekerja sector perhotelan. Sehingga upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja dengan melakukan pembaharuan perjanjian yang diharapkan dengan kesepakatan Bersama kedua belah pihak maka hak-hak pekerja dapat dipenuhi oleh pengusaha.

Adapun upaya hukum pekerja yang telah diPHK sepihak dapat melalui litigasi (pengadilan) ataupun non litigasi (diluar pengadilan). Dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa upaya hukum jika terjadi PHK dapat ditempuh dengan luar pengadilan yaitu:

- a) Melalui Bipartit adalah musyawarah antara para pihak yakni pekerja dan buruh untuk mencapai sepakat
- b) Mediasi merupakan musyawarah yang ditengahi oleh pihak ketiga atau mediator yang bersifat netral
- c) Konsiliasi yaitu musyawarah yang ditengahi oleh pihak ketiga atau konsiliator yang netral

Upaya hukum tersebut dapat ditempuh melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat. Disnaker dalam hubungan industrial memiliki 3 (tiga) peranan yaitu: menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan dan pembinaan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran UU Ketenagakerjaan.

Kewenangan DISNAKER dalam permasalahan PHK adalah memberikan wadah pelayanan/tempat untuk melakukan musyawarah antara pekerja dengan pengusaha atau pengusaha dengan serikat buruh untuk mencapai kesepakatan atau dapat disebut dengan proses bipartit. Jika dalam tahap bipartit telah mencapai kesepakatan akan dibuatkan perjanjian kerja.

Dalam upaya bipartit tidak mencapai kesepakatan maka DISNAKER akan melimpahkan perselisihan ke DISNAKER Provinsi. Sebelum perselisihan tersebut di limpahkan ke pusat, Disnaker Jombang berhak menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Hal ini telah dijlaskan dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang PPHI pasal 4 ayat 3. Jika dalam penyelesaian melalui konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Fakta yang terjadi dilapangan banyak buruh mengalami permasalahan ketenagakerjaan yang jarang menggugat sampai ke pengadilan ataupun melaporkan ke DISNAKER. Hal tersebut terjadi karena jika pekerja melaporkan ke DISNAKER tentang permasalahan yang ada diperusahaan, maka pekerja tersebut cenderung takut akan diPHK dari perusahaan dan kehilangan pekerjaan. Jika telah melakukan pelaporan selanjutnya pihak Disnaker akan memanggil dan pekerja yang telah di PHK untuk melakukan perundingan bipartit. Dalam perundingan bipartite Pengusaha dan pekerja akan dicarikan titik tengah agar keduanya bisa mencapai kesepakatan, selanjutnya mereka membuat perjanjian kerja yang baru. Isi perjanjian kerja tersebut tentunya akan mengatur hal-hal baru yang telah disepakati oleh pengusaha dan pekerja.



DAMPAK PANDEMI PADA PEKERJA
SEKTOR PARIWISATA MADURA

BAB 3

PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA SEKTOR PARIWISATA



A. Pelaksanaan pemenuhan hak-hak bagi pekerja/buruh di sektor pariwisata

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan atau emncapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha atau pemberi kerja. Dengan membuat perjanjian kerja atau menciptakan peraturan yang bersifat memaksa supaya pemberi kerja tidak sewenang-wenang terhadap pekerja dimana sebagai pihak lemah.

Dalam penelitian ini membahas tentang pemenuhan hak-hak pekerja di Kabupaten Pamekasan pada sektor Pariwisata dimana meliputi Hotel dan Rumah Makan. Sektor pariwisata dipilih dikarenakan dampak dari adanya pandemic covid-19 yang paling besar ialah pada sektor pariwisata, berdasarkan hasil pengamatan dan kenyataan yang ada di lapangan bahwa di Kabupaten Pamekasan sektor pariwisata yaitu Hotel dan Rumah Makan berkembang pesat dan melibatkan peran pekerja yang tidak sedikit. Sehingga apabila sektor pariwisata ini kurang mendapatkan pengawasan dari dinas tenaga kerja atau badan yang berwenang, dapat menimbulkan peluang tidak terpenuhinya hak-hak para pekerja.

Seperti yang telah dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/ Buruh yang harus dilindungi adalah:

1. Hak Untuk Mendapatkan Upah

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

2. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih



bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

3. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.¹⁷⁹ Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Kematian (JK)
- c. Jaminan Hari Tua (JHT)
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- e. Jaminan Pensiun
- b. Kompensasi PHK

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK:

- a. Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷⁹ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang: Visi Media, 2006, hlm. 13.

- b. Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c. Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - d. Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
1. Hak Cuti

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.

B. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pada Sektor Pariwisata

Sektor pariwisata ialah lapangan pekerjaan yang dimana mempunyai kegiatan yang bertujuan untuk menyelenggarakan jasa pariwisata, menyediakan atau mengusahakan obyek dan daya Tarik wisata, usaha sarana pariwisata dan usaha lain yang terkait dengan bidang tersebut. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1990 tentang Kepariwisata, Perusahaan Hotel dan Rumah Makan merupakan termasuk kedalam salah satu penggolongan lapangan pekerjaan pada sektor pariwisata.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih Hotel New Ramayana yang beralamat di Jalan Trunojoyo No. 88, Sekarputih, Laden, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69351 dan Andayani Waroeng Steak n Djawa yang beralamat di Jalan Niaga No. 51, Rw. 03, Barurambat Kota, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69317 sebagai lokasi penelitian. Hotel New Ramayana Pamekasan adalah salah satu perusahaan dibidang pariwisata yang tergolong lama di Kabupaten Pamekasan. Meskipun tergolong perusahaan lama,



akan tetapi Hotel New Ramayana tetap mempunyai komitmen yang kuat dalam hal pemuasan layanan service kepada para pelanggan hotel tidak kalah dengan hotel-hotel yang baru. Terbukti dengan adanya fasilitas sarana dan prasarana yang ada mengharuskan pihak Hotel New Ramayana mempunyai pekerja sebanyak 21 orang yang terdiri dari 14 orang pekerja laki-laki dan 9 orang pekerja perempuan, yang kemudian dibagi pada divisi pekerjaan yang berbeda-beda.¹⁸⁰

Andayani Waroeng Steak n Djawa adalah perusahaan yang bergerak dibidang layanan makanan dan minuman yang berada di Jalan Niaga No. 51, Rw. 03, Barurambat Kota, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69317. Rumah makan yang sudah berdiri sejak tahun 2003 ini merupakan tempat makan yang cukup terkenal di Kabupaten Pamekasan. Jumlah pekerja dirumah makan Andayani pada tahun 2021 sebanyak 15 pekerja yang terdiri dari 4 orang laki-laki dan 11 orang perempuan.¹⁸¹ Untuk mengetahui terkait dengan pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja pada sektor pariwisata di Kabupaten Pamekasan, peneliti telah melakukan wawancara langsung dan juga membagikan kuisioner kepada pekerja dan manager di Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa.

1. Pemenuhan Hak Upah

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pekerja Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa. Sesuai dengan isi dari Pasal 5 – 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur terkait kesetaraan pekerja dalam memperoleh pekerjaan dan kesempatan mendapatkan perlakuan yang sama, tanpa diskriminasi baik pekerja laki-laki maupun perempuan. Dalam hal ini pihak Hotel New Ramayana telah memberikan upah yang cukup serta

¹⁸⁰ Disarikan wawancara dengan Bu Krisna Dewi, Manager di Hotel New Ramayana, Di Hotel New Ramayana, Pada 30 September 2021 pukul 09:15 wib.

¹⁸¹ Disarikan wawancara dengan Pak Ahmad Unzi, Manager di Andayani Waroeng Steak n Djawa, Di Andayani Waroeng Steak n Djawa, Pada 27 September 2021 pukul 14:33 wib

sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) bagi pekerja dengan jumlah yang sama atas pekerja laki-laki maupun perempuan. Namun, pada saat PPKM sektor pariwisata diwajibkan untuk tutup sementara sehingga berimbas kepada Hotel New Ramayana yang mengakibatkan penurunan pendapatan. Pada saat PPKM pihak Hotel New Ramayana melakukan pengurangan jam kerja menjadi 20 hari yang awalnya 25 hari. Sehingga upah yang diterima oleh pekerja Hotel New Ramayana diterima sesuai dengan hari pekerja itu aktif bekerja.¹⁸² Sama halnya dengan Hotel New Ramayana, Andayani Waroeng Steak n Djawa dalam pemenuhan upah terhadap para pekerja pada tahun 2021 dikarenakan adanya pandemi yang memepengaruhi berkurangnya pengunjung atau pelanggan menyebabkan penurunan pendapatan. Upah yang diperoleh pekerja sesuai dengan hari aktif kerja, di Andayani Waroeng Steak n Djawa pekerja perempuan sifatnya shift, sedangkan pekerja laki-laki waktu bekerjanya full. Sehingga terkait upah pekerja laki-laki lebih banyak.¹⁸³ Sehingga adanya diskriminasi terkait upah yang diperoleh pekerja di Andayani Waroeng Steak n Djawa.

2. Pemenuhan Perlindungan Jam Kerja

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pekerja Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa. Terkait dengan jam kerja di Hotel New Ramayana pada saat PPKM ada pengurangan jam kerja, yang biasanya masuk dalam 1 bulan ada 24 hari diganti dengan masuk 20 hari. Sistem jam pekerja Hotel New Ramayana ialah 8 jam kerja dan jam kerja yang semula full diganti dengan shift dikarenakan dampak dari diberlakukannya PPKM.¹⁸⁴ Andayani Waroeng Steak n Djawa pada saat normal buka dari pukul 08:00 wib sampai dengan 22:00 wib sehingga pekerja melakukan pekerjaan dengan waktu 14 jam, akan tetapi selama masa PPKM Rumah makan Andayani

¹⁸² *Ibid.*

¹⁸³ Disarikan wawancara dengan Mbak Yayuk, Pelayan di Andayani Waroeng Steak n Djawa, Di Andayani Waroeng Steak n Djawa, Pada 27 September 2021 pukul 11:30 wib.

¹⁸⁴ Disarikan wawancara dengan Mbak Usi, Front Office di Hotel New Ramayana, Di Hotel New Ramayana, Pada 30 September 2021 pukul wib.



Waroeng Steak n Djawa tutup lebih awal dikarenakan sesuai dengan kebijakan yang ada, dimana semua tempat makan harus tutup pukul 20:00 wib. Pada saat PPKM pekerja di Andayani Waroeng Steak n Djawa bekerja mulai dari pukul 08:00 sampai dengan 20:00 wib. Untuk pekerja perempuan diberlakukan sitem shift sedangkan pekerja laki-laki bekerja secara full.¹⁸⁵

3. Pemenuhan Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pekerja Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa. Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya. Pekerja di Hotel New Ramayana baik laki-laki maupun perempuan pada saat Hari Raya mendapatkan Tunjangan Hari Raya yang biasa disebut dengan Uang THR. Andayani Waroeng Steak n Djawa juga melakukan hal yang sama, para pekerja diberikan Uang Tunjangan Hari Raya baik pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

4. Pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pekerja Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa. Para Pekerja di Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan sudah didaftarkan kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial atau disebut dengan BPJS Kesehatan, dimana fungsi dari BPJS Kesehatan ini sendiri adalah untuk memebrikan perlindungan sesuai dengan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), dimana meliputi pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan Kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan rawat inap. Para pekerja di Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa belum ada yang didaftarkan kepada BPJK Ketenagakerjaan.

¹⁸⁵ *Ibid.*

5. Pemenuhan Kompensasi PHK

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pekerja Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa. Pihak Hotel New Ramayana pada saat adanya Pemberhentian Hubungan Kerja atau biasa yang disebut dengan PHK selalu memeberikan kompensasi berupa uang pesangon kepada para pekerjanya baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Andayani Waroeng Steak n Djawa juga melakukan hal yang sama kepada seluruh pekerjanya, jika terjadi PHK maka para pekerja akan diberikan kompensasi berupa uang pesangon baik kepada pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Uang pesangon yang termasuk kedalam kompensasi PHK tersebut diatur didalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Pemenuhan Hak Cuti

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pekerja Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa. Para Pekerja di Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan terkait dengan Hak Cuti, sesuai denga isi Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana terkait dengan cuti baik itu menikah, cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, dan cuti hari besar bagi para pekerja. Pekerja yang biasanya mendapatkan cuti ialah kebanyakan pekerja perempuan, akan tetapi pekerja laki-laki juga biasanya melakukan cuti karena sakit.

Tabel 5. Pelaksanaan Pemenuhan Hak-hak Bagi Pekerja di Hotel New Ramayana Kabupaten Pamekasan

NO	HAK PEKERJA	TERPENUHI	TIDAK TERPENUHI
1.	Hak Untuk Mendapatkan Upah	Terpenuhi	
2.	Perlindungan Jam Kerja	Terpenuhi	
3.	Perlindungan Tunjangan Hari Raya	Terpenuhi	
4.	Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Tidak Terpenuhi
5.	Kompensasi PHK	Terpenuhi	
6.	Hak Cuti	Terpenuhi	

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Hotel New Ramayana Pamekasan pada tahun 2021 dari enam hak-hak yang telah disebutkan, hanya satu hak saja yang tidak terpenuhi bagi para pekerja. Yaitu Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Para pekerja baik pekerja laki-laki dan pekerja perempuan di Hotel New Ramayana hanya didaftarkan BPJS Kesehatan belum didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan.

Tabel 6. Pelaksanaan Pemenuhan Hak-hak Bagi Pekerja di Andayani Waroeng Steak n Djawa

NO	HAK PEKERJA	TERPENUHI	TIDAK TERPENUHI
1.	Hak Untuk Mendapatkan Upah		Tidak Terpenuhi
2.	Perlindungan Jam Kerja	Terpenuhi	
3.	Perlindungan Tunjangan Hari Raya	Terpenuhi	
4.	Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Tidak Terpenuhi
5.	Kompensasi PHK	Terpenuhi	
6.	Hak Cuti	Terpenuhi	

Tabel di atas menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Andayani Waroeng Steak n Djawa pada tahun 2021 dari enam hak-hak yang telah disebutkan, terdapat dua hak para pekerja yang tidak terpenuhi, yaitu hak untuk mendapatkan upah, di Andayani Waroeng Steak n Djawa upah yang diterima pekerja laki-laki dan pekerja perempuan berbeda, dikarenakan sistem jam kerja yang berbeda. Hak selanjutnya yang tidak terpenuhi bagi para pekerja di Andayani Waroeng Steak n Djawa adalah terkait Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Para pekerja baik pekerja laki-laki dan pekerja perempuan di Andayani Waroeng Steak n Djawa hanya didaftarkan BPJS Kesehatan belum didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan.

C. Pemenuhan hak-hak bagi pekerja/buruh di sektor pariwisata Berdsar PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Pemberi kerja sebagai pihak yang memberikan pekerjaan kepada para pekerja baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan wajib untuk memenuhi hak-hak para pekerjanya. Hal ini diperlukan dikarenakan agar para pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dapat berjalan dengan maksimal. Hak pekerja secara jelas dibahas didalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja. Hak pekerja secara umum diatur didalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Para pekerja harusnya mengetahui apa saja yang menjadi haknya yang akan mereka dapatkan dan bisa dituangkan secara tertulis didalam perjanjian kerja. Hal tersebut dilakukan karena untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan dan bisa juga digunakan untuk pegangan kedua belah pihak ketika ada masalah. Akan tetapi dari hasil penelitian ditemukan bahwa mayoritas para pekerja tidak mengetahui apa saja yang menjadi hak mereka sebagai pekerja. Termasuk dengan hak-hak pekerja yang terkait dengan Hak Upah yang



sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Di dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan sebagai berikut:

- (1) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Hal yang diketahui oleh para pekerja terkait hak pekerja adalah bagaimana mereka melakukan pekerjaan setelah selesai bekerja mereka mendapatkan upah atau gaji. Pada kenyataannya masih banyak aspek yang juga merupakan hak dari pekerja untuk dipenuhi oleh pengusaha atau pemberi kerja.

Tabel 7. Pelaksanaan Pemenuhan Hak-hak Bagi Pekerja di Hotel New Ramayana Pamekasan

NO	HAK PEKERJA	TERPENUHI	TIDAK TERPENUHI
1.	Hak Untuk Mendapatkan Upah	Terpenuhi	
2.	Perlindungan Jam Kerja	Terpenuhi	
3.	Perlindungan Tunjangan Hari Raya	Terpenuhi	
4.	Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Tidak Terpenuhi
5.	Kompensasi PHK	Terpenuhi	
6.	Hak Cuti	Terpenuhi	

Tabel 8. Pelaksanaan Pemenuhan Hak-hak Bagi Pekerja di Andayani Waroeng Steak n Djawa

NO	HAK PEKERJA	TERPENUHI	TIDAK TERPENUHI
1.	Hak Untuk Mendapatkan Upah		Tidak Terpenuhi
2.	Perlindungan Jam Kerja	Terpenuhi	
3.	Perlindungan Tunjangan Hari Raya	Terpenuhi	
4.	Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Tidak Terpenuhi
5.	Kompensasi PHK	Terpenuhi	
6.	Hak Cuti	Terpenuhi	

Secara umum dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak pekerja di Hotel New Ramayana dan pekerja di Andayani Waroeng Steak n Djawa belum maksimal atau sesuai dengan regulasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, ada beberapa hak para pekerja yang belum mereka dapatkan, misalnya upah kerja lembur padahal didalam hal jam kerja para pekerja melewati waktu kerja setiap harinya. Terkait dengan upah yang didapatkan pekerja di Andayani Waroeng Steak n Djawa belum mencapai Upah Minimum Kabupaten Pamekasan pada tahun 2021 serta adanya diskriminasi terkait hak upah yang terjadi antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dikarenakan sistem jam kerja yang digunakan. Dimana pekerja perempuan jam kerjanya shift sedangkan sistem jam kerja pekerja laki-laki ialah full. Sehingga mempengaruhi upah yang diperoleh oleh pemberi kerja.

Dari hasil wawancara yang diperoleh di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan terkait dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan ialah belum adanya sosialisasi terkait dengan Peraturan Pemerintah tersebut, sehingga menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara hak-hak pekerja sektor pariwisata di Kabupaten Pamekasan khususnya Hotel New Ramayana dan Andayani Waroeng Steak n Djawa. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021



tentang Pengupahan baru akan disosialisasikan pada tahun 2021. ¹⁸⁶Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemenuhan hak-hak bagi pekerja/buruh di sektor pariwisata Kabupaten Pamekasan belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

¹⁸⁶ Disarikan wawancara dengan Bapak Zainul, Kasih Pengupahan dan Jaminan Sosial, Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan, Pada 30 September 2021 pukul 08:26 wib.





DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, Editus dan Jehani, Libertus, 2006, Hak-Hak Pekerja Perempuan, Tangerang, Visi Media.
- Andriani, Nova, 2019, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh.
- AR, Suharyono, 2009, *Penentuan Sanksi Pidana Dalam Suatu Undang-undang*, Jurnal Legislasi Indonesia. No.4, Vol.6.
- Asikin, Zainal, 1993, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Ayu, Betty, Silvia, 2012, Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan, Vol 4 No 1.
- Bagus, Ida, 2020, New Normal Bagi Pariwisata Bali di Masa Pandemi Covid 19, Jurnal Ilmiah Pariwisata Agama dan Budaya.
- Battour, M., & Ismail, M., 2015. *Halal Tourism: Concepts, practises, challenges and future. Tourism Management Perspectives*. Elsevier.
- Bambang, Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1. Bandung, Pustaka Setia.
- Budiono, Abdul, Rachmad, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks.
- C. Scot,, James 1994, Moral ekonomi petani, Jakarta, LP3ES.
- Fielberg, John, 2008, dalam Frans Ceunfin, *Hak-hak Asasi Manusia, Pendasaran dalam Filsafat Hukum dan Filsafat Politik*, Yogyakarta, Titian Galang Printika.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitria, Dewi, 2013, Strategi Survival Petani Tambak di tengah bencana Industri LumpurLapindo, Universitas Brawijaya Malang.
- Hamid, Adnan, 2019, Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran Indonesia, Jakarta, Fakultas Universitas Pancasila.
- Hutahaenan, Bilher, 2013, *Penerapan Sanksi Pidana Bagi Tindak Pidana Anak (Kajian Putusan Nomor 50/Pid.B/2009/PN.Btg,,* Jurnal Yudisial Universitas Trunajaya Bontang. Vol. 6 No.1.
- Husni, Lalu, 2012, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Rajawali Pers.
- Hidayati. Nur, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI). *Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol. 13 No. 3.
- H.S. Salim, 2006, *Hukum Kontrak*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Ihsanuddin, 2016, "Strategi Pemberdayaan Petani Garam Melalui Pendayagunaan asset Tanah Pegaraman", *Economic Develompment Analisis Jurnal*, Vol 5 No 4.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah, 2016, *Hukum Tebaga Kerja: Suatu pengantar*, Jakarta, Erlangga.
- Ishaq,2009, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Kansil, CST, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Karyati, Susi dan Adiwirahayu,2021, Strategi Pelaksanaan Program Desa Migran Produktif Di Desa Kuripan Kecamatan Watumalang Kabupaten Wonosobo,Jurnal Pembangunan Masyarakat dan Desa Vol. 27 No. 2.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2021, Sinergi Pemerintah Pusat dan Daerah Dalam Melindungi Seluruh Pekerja Migran Indonesia, Jakarta.
- Kosidin, Koko, 1999, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Pengaturan Perusahaan*, Bandung, Mandar Maju.
- Laqueur, Walter, 1979, *The Human Right Rider*, New american Library, New York.



- Majda El Muhtaj, 2009, *Dimensi-dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi Sosial dan Budaya*, Jakarta, Raja Grafindo.
- Marceilla, Mulyatna, 2020 Identifikasi pengembangan Pariwisata Halal di Desa Wisata Lebak Muncang Kabupaten Bandung, *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, Vol 25 No1, Maret.
- M, Hadjon, Philippus 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu.
- MM Wallace, Rebecca. 1993, *Hukum Internasional*, Semarang, IKIP Semarang Press.
- Migrant Care, 2016, *Panduan Membangaun Desa Peduli Buruh Migran*, Jakarta.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Nuraeni, Yeni, 2021, *Pembangunan Desa Migran Prduktif (DESMIGRATIF) Dengan Pendekatan Perencanaan Secara Holistik, Temanik, lntegratif Dan Spasial*. *Jurnal Jurnal Ketenagakerjaan* Vol. 15 No. 1, Edisi Januari – Juni.
- Prints. Darwin, 2000, *Hukum Perburuhan Indonesia*. Bandung. Cintra aditya bakti.
- Prasetya, Dedy, 2014, *Pengembangan Potensi Pariwisata Kabupaten Sumenep (Studi Kasus Pantai Lombang)*, *Jurnal Politik Muda*, Vol 3 No 3, Agustus.
- Rahayu, Devi, 2017, *Pengembangan Model Desa Buruh Migran Sebagai Upaya Perlindungan dan Migrasi Aman*, Proposal Penelitian, LPPM Universitas trunojoyo Madura.
- Rahayu, Devi, 2021, *State Responbility in Fulfilling the Rights of Indonesian Migrant Workers During Pandemic Era*, *Jurnal Advance in social, Education and Humanities Reseach*, Volume 473, Hlm,1134.
- Rahmat, Suliati, *“Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus tentang Wanita Pekerja Harian di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta”*, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ramly, Lanny, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1. Surabaya, Airlangga University Press.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dkk, 2001, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Cetakan Ketigabelas, Yogyakarta, Penerbit: BPF.
- Santoso, Budi, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: UB press.
- Sihombing, Putria, Astuti, 2019, *Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Penistaan Agama Menurut Hukum Positif Indonesia*, Skripsi Hukum Universitas HKBP Nommensen.
- Soeroso. R, 2011. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta, Sinar Grafika.
- Soekanto, Soerjono, 1993, Kamus sosiologi, Jakarta, PT Raja Grafiando Persada.
- Soekanto, Soerjono, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta UI Press.
- Soepomo, Imam, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan.
- Subekti, 2002, Hukum Perjanjian, Jakarta. Liberty.
- Sugihamrita, I, Dewa, Gede, 2020, Respon Kebijakan Mitigasi dampak Covid 19 Pada Sektor Pariwisata, The Indonesian Journal of Development Planning, Vol IV No 2.
- Sutedi, Adrian, Hukum Perburuhan, Ed-1. Cet.2, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hal. 14
- Tagaroa, Rusdi, 2000, Laporan hasil lapangan, Solidaritas Perempuan.
- Wahyu, Lutfiana, Sri, 2020, Potensi Kabupaten Bangkalan Sebagai Pusat Pariwisata Pulau Madura Yang Memiliki Lokasi Strategis dan Bentang Alam Kars yang Indah.
- Wahyudi, Eko, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Widyahseno, Bambang, 2018, *Pradigma Baru Model Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017*, Sosio Informa, Vol. 4 No. 03.



Wijayanti, Asri, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika.

Muchamad Chairul Anwar, Dijuluki Pulau Garam Ini Hasil Produksi Garam Pulau Madura, <https://money.kompas.com/read/2021/03/22/145029326/dijuluki-pulau-garam-ini-hasil-produksi-garam-di-madura?page=all>

Mahasiswa dorong PT Garam Perhatikan Pekerja, <https://radarmadura.jawapos.com/read/2020/10/13/218761/mahasiswa-dorong-pt-garam-perhatikan-pekerja>, Diakses pada tanggal 5 mei 2021, pukul 21.00 wib.

GLOSARIUM

Badan adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/ kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk pelindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Pelindungan 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.

Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.

Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.



Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.

Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.

Pemerintah Pusat adalah presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan

pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.

Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah Izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.



INDEX

Badan, 2, 6, 36, 42, 48, 64, 112, 115, 120, 122, 127, 133, 161, 168, 173

Calon Pekerja Migran

Indonesia, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 41, 48, 49, 50, 51, 54, 55, 56, 57, 60

Jaminan Sosial, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 16, 17, 19, 24, 48, 50, 73, 74, 79, 104, 118, 120, 156, 157, 169, 173, 175, 176, 177, 178, 179

Menteri, 2, 6, 8, 9, 10, 21, 42, 48, 49, 52, 56, 64, 68, 82, 92, 110, 114, 154, 156, 157, 168, 169, 173

Pekerja Migran Indonesia, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 41, 42, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 74, 78

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, 48, 49, 52

Pelindungan Sebelum

Bekerja, 49

Pelindungan Selama

Bekerja, 49

Pelindungan Setelah

Bekerja, 49

Pemberi Kerja, 2, 6, 24, 86,

87, 90, 96, 98, 99, 104, 105, 106, 118, 120, 146, 153, 158, 168, 176, 177, 178

Pemerintah Daerah, 20, 22, 23, 41, 49, 50, 51, 55, 56, 64, 66, 67, 68, 76 87, 112, 144, 160

Pemerintah Desa, 22, 23, 41, 42, 43, 44, 45, 76, 78, 80

Pemerintah Pusat, 5, 7, 17, 20, 23, 24, 41, 45, 46, 48, 49, 50, 54, 65, 67, 78, 80, 87, 88, 107, 112, 159, 160

Perjanjian Kerja, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 17, 18, 50, 86, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 104, 105, 106, 110, 118, 119, 120, 121, 130, 131, 133, 136, 146, 147, 148, 149, 152, 153, 154, 155, 158, 161, 162, 164, 165, 166, 168, 176,

Perjanjian Penempatan, 9, 17, 40

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, 6, 9, 21

Perwakilan Republik Indonesia, 6, 17, 24, 53, 54

Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia/SIP3MI, 6

Visa Kerja, 8, 10, 11, 17

