

**PERAN INDONESIA DAN HONGKONG DALAM MEMBERIKAN
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
MIGRAN INDONESIA DI HONGKONG**

Emiliano Octo Joaquim Beli Quintão¹, Michael Rycardo Chandra Putra²

Fakultas Hukum, Universitas Surabaya¹, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Surabaya²

Email: emilianocto@gmail.com¹, mrcp255@gmail.com²

Abstrak

Negara bebas untuk menolak atau memperkenankan orang asing masuk ke wilayahnya, bahwa kekerasan dan penganiayaan terhadap pekerja migran di Hongkong dari tahun ke tahun semakin meningkat, salah satu korbannya adalah Erwiana Sulistianingsih Pekerja Migran Indonesia yang bekerja sebagai ART di Hongkong yang dianiaya dan disiksa oleh majikannya. Metode penelitian ini merupakan penelitian yang berada pada ranah yuridis dan empiris. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia adalah UU No. 18/2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dalam pengaturan tersebut memberikan perlindungan hukum secara komprehensif dan menjamin hak pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri sebagaimana termaktub dalam UU No. 18/2017 Pasal 1 ayat (6), (7) dan (8) bahwa PMI mendapatkan perlindungan, pengawasan, pembinaan, dan pengawalan yang dibagi menjadi tiga (3) tahap antara lain sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Sedangkan perlindungan hukum dari hukum internasional melalui konvensi dan perjanjian Internasional yakni Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948, Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan dan Konvensi Organisasi Buruh Internasional. Dengan melalui instrument nasional dan internasional yang tersedia dalam kasus ini pelaksanaan penegakkan hukum belum maksimal sehingga harus lebih maksimal dengan cara berperan aktif baik melalui KJRI/KBRI untuk melindungi PMI di luar negeri khususnya di Hongkong.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja Migran Indonesia, Hukum Internasional

I. PENDAHULUAN

Negara merupakan subjek hukum internasional yang mempunyai kompetensi untuk mengatur aturan-aturan yang dipandang baik bagi negara tersebut, yang mana hal tersebut selaras dengan hukum internasional. Negara tidak berkewajiban memperkenankan semua orang asing masuk ke wilayah yurisdiksinya, bahwasanya setiap Negara bebas untuk menolak atau memperkenankan orang asing masuk ke wilayahnya.¹

Hak Negara untuk menolak masuk orang asing tidak dilaksanakan sepenuhnya, bilamana negara memperkenankan orang asing masuk ke wilayah hukum teritorialnya, negara tersebut harus memperlakukannya layaknya warga negaranya kecuali dalam hal-hal yang berkenaan dengan hak-hak politik dan hak istimewa warga negara, missalnya hak

¹ Mohd. Burhan Tsani, *Hukum dan Hubungan Internasional*, liberty, Yogyakarta, 1990, h. 53.

memberikan suara, hak melakukan profesi tertentu atau pemilikan benda-benda tidak bergerak. Orang asing memiliki hak atas kebebasan perorangan, orang asing tidak bisa ditahan sewenang-wenang dan juga mempunyai hak atas perlindungan harta kekayaannya dan orang asing harus mentaati hukum negara setempat.

Berdasarkan data yang dikeluarkan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tahun 2022 Pekerja Buruh Migran Indonesia atau Tenaga kerja Indonesia di luar negeri sangat berjasa dalam membantu perekonomian negara, tercatat bahwa devisa yang didapat negara pada tahun 2021 jumlah remitansi Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebesar 4.537 juta dolar AS atau setara dengan Rp. 65 miliar melalui uang kiriman dari PMI di luar negeri ke Indonesian tetapi di negara TKI bekerja seringkali terdapat perlakuan kekerasan dan penganiayaan.

Bahwa kekerasan dan penganiayaan merupakan hal yang dilarang hukum setiap negara selama orang tersebut mentaati aturan negara tersebut, namun demikian kekerasan masih saja terjadi dimana-mana dengan berbagai motif dari pelaku. Bahwa kekerasan dan penganiayaan terhadap PMI di Hongkong dari tahun ke tahun semakin meningkat, salah satu korbannya adalah Erwiana Sulistianingsih PMI bekerja sebagai ART di Hongkong yang dianiaya dan disiksa oleh majikannya.

Erwiyana berasal dari Ngawi, Jawa Timur, Indonesia, Ayah dan Ibunya bekerja sebagai petani didesa Ngawi, juga mempunyai seorang adik laki-laki serta seorang nenek, dahulu Ibunya juga seorang buruh migran di Brunei Darussalam, tetapi setelah pulang kembali menjadi buruh tani karena hanya lulusan SMP. Erwiyana ingin melanjutkan ke perguruan tinggi, akan tetapi karena keterbatasan ekonomi keluarganya jadi memutuskan untuk bekerja di Jakarta sebagai pelayan restaurant, Gaji sebagai waitress di jakarta tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari apalagi untuk kuliah. Lalu memutuskan untuk bekerja di Hongkong sebagai Asisten Rumah Tangga ART migran. Ia mendapat informasi dari seorang teman sekelas SMK yang juga menjadi buruh migran di Hongkong. Erwiayana memilih Hongkong karena Hongkong terkenal aman untuk PRT dan sistem negaranya menegakkan hukum yang berlaku bahkan orang-orang bilang bahwa Hongkong adalah surganya buruh migran. Akan tetapi kenyataan yang dialaminya berbeda, Erwiana dianiaya dan disiksa, tidak digaji, diperlakukan seperti layaknya budak, ketika korban sudah tidak sadar karena kekerasan yang dialaminya kemudian dipulangkan diam-diam oleh majikannya ke indonesia. berdasarkan uraikan diatas, dapat

merumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana peran Indonesia dan Hongkong dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

1. Metode pendekatan

Metode penelitian ini merupakan penelitian yang berada pada ranah yuridis dan empiris. Metode yuridis empiris yang mana digunakan sebagai pemaparan dan pengkajian hubungan aspek hukum dalam bekerjanya hukum di dalam kenyataan. Hukum internasional dan undang-undang Indonesia adalah metode yang akan digunakan sebagai landasan teori dalam kasus-kasus internasional yang berkaitan dengan kekerasan dan penganiayaan yang dialami tenaga kerja migran. Menggunakan pendekatan dari kedua ilmu tersebut yaitu yuridis empiris untuk menjawab pertanyaan mengenai penegakkan hukum serta kenyataan yang terjadi dan hukum internasional sebagai landasan teori dalam aturan-aturan setiap negara yang meratifikasinya.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*):

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan penelitian dengan cara melakukan wawancara kepada narasumber untuk memperoleh data yang digunakan dalam penulisan ini.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan dengan cara melakukan studi kepustakaan, yakni melakukan studi dokumen dan literatur-literatur, pandangan-pandangan, doktrin dan asas hukum yang berkaitan dengan pokok penulisan.

Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat seperti:

- a. Deklarasi universal hukum dan ham (*Universal Declraration of Human Rights*) 1948
- b. Undang-Undang Indonesia
- c. Perjanjian Internasional

2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para ahli yang mempelajari suatu bidang ilmu tertentu yang secara khusus dan dapat memberikan petunjuk tentang arah penelitian yang akan digunakan penulis.

3. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier dapat bersumber dari bahasa kamus, bahan seperti kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris, yang membahas hal-hal yang berkaitan dengan penulisan artikel ini.

3. Responden

Penelitian ini responden sebagai sumber informasi untuk mengolah dan menganalisa data sesuai permasalahan yang dibahas, responden dalam penulisan artikel ini adalah korban PMI di Hongkong yang mengalami kekerasan dan penganiyaan yakni Erwiyana Sulistyaningsih oleh majikannya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yaitu untuk memperoleh data yang benar dan akurat dalam serangkaian prosedur sebagai berikut:

a. Studi Lapangan

Adalah prosedur yang dilakukan dengan kegiatan wawancara (*interview*) kepada responden penelitian sebagai usaha mengumpulkan berbagai data informasi yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan artikel ini.²

b. Studi kepustakaan

Adalah prosedur yang dilakukan dengan serangkaian kegiatan seperti membaca, menelaah dan mengutip dari buku-buku literatur yang berkaitan dengan penulisan hukum ini.³

5. Analisis Data

Analisis data adalah menguraikan data dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis, jelas dan terperinci yang kemudian diinterpretasikan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif

² Soejona soekanto, *pengantar penelitian hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia press, 2007, h. 112

³ Zainudin ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, h. 176.

dan menarik kesimpulan dengan metode deduktif, yaitu menguraikan data-data kemudian menarik kesimpulan sesuai permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam hukum internasional eksistensi negara sebagai subjek hukum bahwasanya negara berperan penting dalam hubungan antar negara dan perorangan yang boleh atau tidak memasuki wilayah negara lain. Jika negara memperkenankan orang asing masuk ke wilayahnya, maka negara tersebut harus memperlakukannya seperti warga negaranya, kecuali dalam hal-hal yang berkenaan dengan hak-hak politik dan hak istimewa warga negara misalnya hak memberikan suara, hak melakukan profesi tertentu atau kepemilikan atas benda-benda yang tidak bergerak, orang asing memiliki hak kebebasan perorangan, dalam artian tidak menahan orang asing dengan sewenang-wenang, juga mempunyai hak atas harta kekayaannya dan tentunya orang asing harus mentaati hukum negara tersebut.

Perlindungan bagi setiap warga negara merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh suatu negara. Begitu juga negara Indonesia yang wajib melindungi setiap warga negaranya dimanapun berada. Hal ini sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) Alinea ke 4. Lebih lanjut perlindungan negara terhadap warga negaranya berlaku dimanapun dia berada di seluruh penjuru dunia karena perlindungan yang diberikan merupakan salah satu hak warga negara yang diatur dalam Batang Tubuh UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. Oleh karena itu dengan adanya perlindungan WNI terkhususnya PMI dimanapun dia berada, negara bukan hanya memenuhi kewajibannya namun juga telah memenuhi hak asasi manusia warga negara tersebut. Pada dasarnya seseorang yang berada di dalam wilayah suatu negara secara otomatis harus tunduk pada ketentuan-ketentuan yang berlaku di dalam wilayah negara tersebut. Namun, meskipun warga negara asing harus tunduk pada ketentuan yang berlaku di negara tempat ia berada.

Seorang warga negara asing berhak atas perlindungan yang sama berdasarkan undang-undang negara tempat ia berada dan berhak pula atas hak-hak tertentu untuk memberikan kemungkinan kepadanya hidup secara layak, seperti diatur pada Pasal 9 Konvensi Montevideo Tahun 1933, yang berbunyi ”*Nationals and foreigners are under the same*

protection of law and the national authorities and the foreigners may not claim right other or more than those of nationals“.

Terlepas dari perlindungan yang sama atas hak-hak orang asing berdasarkan peraturan perundang-undangan tuan rumah dihadapan pengadilan, tetapi hukum internasional tidak melarang suatu negara mengadakan perlakuan yang berbeda yang lebih mengutamakan pada warga negaranya sendiri dari pada orang asing. Pada umumnya tidak semua orang asing mempunyai hak dan kewajiban yang sama. Orang asing pen tetap mempunyai hak dan kewajiban yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berada di wilayah suatu negara sementara, seperti turis asing.

Pada dasarnya hak dan kewajiban negara terhadap orang, baik warga negara maupun orang asing, ditentukan oleh negara tersebut dan kewarganegaraan dari orang yang bersangkutan. Setiap orang tersebut tunduk pada kekuasaan negara dan harus mentaati hukum yang berlaku di wilayah negara tersebut, terkecuali bagi orang asing dengan pembatasan-pembatasan tertentu, seperti dalam hak politik, jabatan dalam pemerintahan. Kewarganegaraan seseorang berhubungan erat dengan negaranya, karena menimbulkan hak dan kewajiban secara timbal-balik. Negara wajib melindungi warganegaranya di manapun berada, dan setiap warga negara tetap tunduk atas kekuasaan negaranya serta mentaati hukum yang berlaku di negaranya. Bagi warga negaranya yang berada di luar negeri, berlakunya kekuasaan negara dan aturan hukum baginya, dibatasi oleh kekuasaan dan hukum negara dimana ia berada.⁴ Praktek negara-negara dalam memperlakukan orang asing yang berada di wilayah negaranya selalu disertai dengan pembatasan-pembatasan tertentu, seperti dalam bidang perpajakan, hak untuk pekerjaan tertentu, tempat tinggal, kepemilikan harta benda, privilege dan imunitas sipil dan keimigrasian. Perlindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan PMI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Peran pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan terhadap PMI di luar negeri dapat dikaji dari aspek peraturan perundang-undangan (*Hukum Nasional*) yang dibentuk oleh pemerintah Indonesia dan aspek hukum internasional atau perjanjian Internasional dimana Negara Indonesia meratifikasi perjanjian internasional yang bersangkutan.

⁴ F. Sugeng Istanto, *Hukum Internasional*, Universitas Atma jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 1998, h. 42.

1. Perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia perspektif Hukum Nasional

Perlindungan Hukum terhadap PMI sebagaimana dikodifikasi dalam pengaturan perundang-undangan Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang sebelumnya adalah UU no 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. UU No. 18/2017 Pasal 1 ayat (5) memberikan deifinisi bahwa *“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”* dalam pengaturan tersebut memberikan perlindungan hukum secara komprehensif dan menjamin hak pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri sebagaimana termaktub dalam UU No. 18/2017 Pasal 1 ayat (6), (7) dan (8) bahwa PMI mendapatkan perlindungan, pengawasan, pembinaan, dan pengawalan yang dibagi menjadi tiga (3) tahap antara lain sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Perlindungan sebelum bekerja adalah perlindungan yang menjamin pekerja migran saat sebelum berangkat sampai keberangkatan, dan perlindungan sealama bekerja adalah perlindungan yang diberikan kepada pekerja selama bekerja di negara penerima, kemudian pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak PMI dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

Selain yang diuraikan diatas Undang-Undang tersebut juga mengutuk keras terhadap eksploitasi dan kekerasan terhadap PMI yang bekerja di luar negeri dalam hal praktik eksploitasi, perdagangan orang, pelecehan seksual, kekerasan, dan perlakuan tidak manusiawi terhadap pekerja migran. Pemerintah juga berkewajiban untuk memberikan bantuan dan perlindungan kepada pekerja migran yang menjadi korban kejahatan di luar negeri. Dalam mekanisme Penyelesaian Sengketa yang dialami PMI Undang-Undang ini menyediakan mekanisme untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja migran dengan majikan atau agen penempatan, baik melalui mediasi, perundingan, atau melalui proses hukum. Ketika terdapat malpraktek atau kesengajaan yang dilakukan agen maka Undang-

Undang ini menetapkan sanksi yang tegas bagi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja migran, baik oleh agen penempatan, pengusaha di luar negeri, atau pihak lain yang terlibat dalam eksploitasi atau penyalahgunaan terhadap pekerja migran. Penegakan hukum dilakukan secara ketat untuk mencegah dan menindak tindak pelanggaran tersebut. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 bertujuan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia, memastikan mereka mendapatkan perlindungan yang layak sesuai dengan hak asasi manusia, serta meningkatkan kesejahteraan mereka baik di dalam maupun di luar negeri. Melalui undang-undang ini, diharapkan bahwa keberangkatan pekerja migran dapat diatur dengan lebih baik dan risiko eksploitasi dapat diminimalkan.

Dalam kasus yang dialami oleh PMI Erwyana Sulistyaningsih di Hongkong, Penegak hukum Indonesia tidak bersikap responsif terhadap korban, bahwasanya ketika korban dipulangkan secara paksa oleh majikannya dengan fisik yang tidak berdaya kemudian organisasi buruh Indonesia dan Internasional menyuarakan kasus tersebut di media-media sehingga Kepolisian Hongkong datang ke Indonesia untuk melakukan penyelidikan dengan Kepolisian Indonesia. Dalam perkembangannya kasus tersebut kepolisian Hongkong memproses di Hongkong berhubung tempat kejadian (*Locus Delicti*) di hongkong kemudian dalam putusan pengadilan, Hakim menvonis Pelaku bersalah dan dijatuhi hukuman penjara dan denda kepada korban, namun yang sangat disayangkan adalah agen atau perusahaan penyedia jasa Pekerja Migran Indonesia tidak dilakukan proses hukum, padahal dalam kasus PMI agen berperan besar dalam proses penyelesaiannya, bahwa ketika korban mendapati kekerasan oleh majikannya kemudian korban melarikan diri dan melapor ke Agen namun tidak ditanggapi dengan serius dan mengembalikan korban ke majikannya.

1. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Dari Hukum Internasional

Karena statusnya di luar negeri, maka Pekerja Migran Indonesia otomatis dianggap sebagai orang asing. Sebagaimana di dalam negeri di tingkat internasional PMI juga berhak mendapatkan perlakuan dan perlindungan yang sama di depan hukum.⁵ Di bawah ini penulis paparkan beberapa peraturan internasional yang sangat memungkinkan diperolehnya perlakuan dan perlindungan hukum atas Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada tingkat internasional.

⁵ Yudha Bhakti Ardhiwisastra, 2003, *Hukum Internasional: Bunga rampai*, Bandung, PT Alumni, h. 15.

a. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948 (*Universal Declaration of Human Rights-UDHR*)

Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948 (*Universal Declaration of Human Rights*), pengaturan mengenai hak asasi manusia, termaksud hak asasi buruh migran secara umum, dijelaskan dalam Pasal 1,2, 3 dan 7 yaitu:

Pasal 1 :

Semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaraan.

Pasal tersebut merupakan pernyataan umum tentang martabat yang melekat dan kebebasan serta persamaan manusia.⁶ Pernyataan dalam pasal ini sangat jelas menerangi asumsi-asumsi dasar dari deklarasi bahwa hak kebebasan dan persamaan adalah hak yang diperoleh manusia sejak dilahirkan dan tidak dapat dirampas darinya.

Pasal 2 :

Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum di dalam Deklarasi ini dengan tidak ada pengecualian apa pun, seperti pembebasan ras, warna kulit, jenis kelamin, Bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal usul kebangsaan kemsyarakatan, hak milik, kelahiran dan kedudukan lain. Selanjutnya tidak akan diadakan pembedaan atas dasar kedudukan politik, hukum atau kedudukan internasional dari Negara atau daerah darimana seseorang berasal, baik dari Negara yang merdeka, yang berbentuk wilayah-wilayah perwalian, jajahan atau yang berada dibawah batasan kedaulatan yang lain.

Pasal 3 :

Setiap orang berhak atas kehidupan, kebebasan dan keselamatan sebagai individu.

Pasal 7 :

Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap tiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan deklarasi ini, dan terhadap segala hasutan yang mengarah pada didkriminasi seperti itu.

Dari Pasal 2 dan 7 di atas, dapat diketahui bahwa UDHR mengandung prinsip non-diskriminasi yang menjadi prinsip dasar Hak Asasi Manusia. Pasal 7 secara rinci

⁶ Adnan Buyung Nasution dan A.Putra M. Zen, 2006, *instrument internasional pokok hak asasi manusia*, Yayasan Obor Indonesia; Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia dan Kelompok Kerja Ake Arif, Jakarta, h. 85.

menjelaskan bahwa pada dasarnya manusia mempunyai persamaan didepan hukum, dan prinsip ini mengandung 3 aspek yaitu: persamaan didepan hukum, perlindungan yang sama, dan perlindungan dari diskriminasi berdasarkan apapun. Deklarasi ini tidak menghendaki adanya pembedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan atau pun perbedaan berdasarkan asal-usul kebangsaan. Artinya bahwa walaupun TKI berada di negeri asing, mereka tetap berhak mendapatkan hak perlindungan di depan hukum. Hak perlindungan hukum itu meliputi pula hak-hak jaminan sosial serta kegiatan apapun yang berkaitan dengan pelaksanaan hak-hak ekonomi, social, budaya untuk pencapaian tujuan hidup setiap individu

Berkaitan dengan hak yang berhubungan dengan pekerjaan, UDHR menegaskan dalam pasal 23 bahwa setiap individu berhak atas pekerjaan dan berhak memilih pekerjaan yang mereka inginkan.

Pasal 23 :

- (1). Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menggantungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
- (2). Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- (3). Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosialnya.
- (4). Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pasal itu menegaskan bahwa hak atas pekerjaan tidak terbatas pada kebebasan memilih pekerjaan, melainkan juga pengupahan yang layak dan tidak mengalami diskriminasi dalam pengupahan memasuki serikat buruh untuk perlindungan hak-haknya sebagai buruh, istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja terhadapnya.

**b. Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan
(*Convention Of The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women-CEDAW*)**

PBB Pada tahun 1948 membentuk suatu komisi yang bertujuan untuk meningkatkan status perempuan. Sesuai dengan tujuan dasar lembaga ini dalam mewujudkan kerjasama internasional untuk memasukan dan meningkatkan penghargaan atas HAM serta kebebasan-kebebasan dasar untuk semua orang tanpa pembedaan ras,

jenis kelamin, bahasa atau agama. Komisi PBB untuk perempuan ini bertugas untuk mengumpulkan dan menangani masalah-masalah yang terkait dengan posisi atau status perempuan dan melaporkannya kepada Dewan Ekonomi dan Sosial melalui Majelis Umum PBB. Konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (*Convention Of The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women-CEDAW*) adalah salah satu diantara beberapa instrument hak asasi manusia yang paling penting ditetapkan oleh PBB. Dalam konvensi ini terkandung beberapa peraturan mengenai pembedaan terhadap buruh migran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, 5 (a) dan Pasal 11.

Pasal 1 :

Untuk tujuan konvensi ini, istilah “diskriminasi terhadap perempuan” berarti setiap pembedaan, pengucilan, atau pembatas yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh kaum perempuan terlepas dari perkawinan mereka atas dasar persamaan atas dasar laki-laki dan perempuan.

Konvensi ini juga mengatur tentang kewajiban negara peserta untuk membuat berbagai peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi sebagaimana dimuat dalam Pasal 5 (a) dan Pasal 11.

Pasal 5 (a) :

Negara-negara Pihak wajib melakukan langkah-tindak yang tepat: (a) untuk mengubah pola tingkah laku sosial dan budaya laki-laki dan perempuan dengan maksud untuk mencapai penghapusan prasangka-prasangka, kebiasaan-kebiasaan dan segala praktek lainnya yang berdasarkan atas inferioritas atau superioritas salah satu jenis kelamin atau berdasar peranan stereotip bagi laki-laki dan perempuan;

Pasal 11 :

Negara-negara Pihak wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan kerja guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara lelaki dan perempuan, khususnya.

- a. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
- b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
- c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk kenaikan pangkat, jaminan kerja dan semua tunjangan serta fasilitas kerja,

hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang lanjutan;

- d. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;
- e. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidak-mampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;
- f. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi;

c. Konvensi Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization-ILO*)

Sebagai produk dari sebuah organisasi buruh internasional, tentu saja konvensi yang dihasilkan ILO banyak membahas peraturan yang lebih khusus tentang tenaga kerja. Sampai tahun 2007, Indonesia telah meratifikasi 12 peraturan konvensi ILO, delapan diantaranya menyangkut HAM.⁷ Dalam kaitannya dengan perlindungan HAM untuk tenaga kerja, terdapat beberapa konvensi ILO, antara lain Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa, Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan, Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja.

1. Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa (*The Abolition Of Forcoed Labor*), yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 19 tahun 1999. Tujuan utama konvensi ini adalah untuk melindungi tenaga kerja dari kerja paksa. Karena itu, dengan meratifikasi konvensi ini berarti Indonesia sudah terikat komitmen untuk melindungi tenaga kerja Indonesia, baik di dalam negeri maupun di luar negeri agar terhindar dari kerja paksa. Dalam pasal 1 konvensi ini disebutkan bahwa:

Pasal 1 :

Tiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini wajib menekan dan tidak akan menggunakan kerja paksa dalam bentuk apapun:

- a) Sebagai cara penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman atas pemahaman atau pernyataan pandangan politik atau secara ideologis pandangan yang bertentangan dengan sistim politik, sosial dan ekonomi yang sah;

⁷ Abdul Hakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: berdasarkan Undang-undang No 13 tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, h.237.

- b) Sebagai cara untuk mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja untuk maksud pembangunan ekonomi;
 - c) Sebagai cara untuk membina disiplin tenaga kerja;
 - d) Sebagai hukuman karena keikutsertaan dalam pemogokan;
 - e) Sebagai pelaksanaan diskriminasi rasial, sosial, bangsa dan agama.
- Sementara itu dalam pasal 2 mengaskan secara jelas bahwa:

Pasal 2 :

Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini wajib mengambil tindakan efektif untuk menjamin penghapusan segera dan sepenuhnya atas kerja paksa atau kerja wajib sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Konvensi ini.

2. Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (*Discrimination in respect of employmen and occupation*), yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 21 tahun 1999. Konvensi menjelaskan lebih khusus mengenai diskriminasi dalam pekerjaan yang termuat dalam Pasal 1, yaitu:

Pasal 1 :

1. Dalam Konvensi ini, istilah “diskriminasi” meliputi:
 - a. Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat, yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
 - b. Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lain yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana yang ditentukan oleh Anggota terkait setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, bila ada, dan dengan badan-badan terkait lainnya.
2. Perbedaan, pengecualian atau pilihan dalam hal pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan khusus untuk pekerjaan tersebut, tidak akan dianggap sebagai diskriminasi.
3. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah pekerjaan dan jabatan mencakup akses untuk memperoleh pelatihan keterampilan, akses untuk memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu, serta persyaratan dan ketentuan kerja.

Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (*Minimum Age For Admission To Employment*), yang diratifikasi undang-undang no 20 tahun 1999. Konvensi ini menyatakan dengan tegas batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja dimana ada beberapa poin dari konvensi ini yang diadopsi ke dalam hukum nasional terkait dengan ketenagakerjaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis terhadap permasalahan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemerintah Indonesia dan Hongkong dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia di Hongkong telah dilakukan baik secara formal melalui peraturan perundang-undangan melalui meratifikasi perjanjian internasional, juga telah melakukan proses hukum dengan menghukum pelaku kekerasan yakni Majikan dari PMI Erwiana di Hongkong namun dalam kasus korban merasa penegakan hukum belum maksimal.

5. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan hukum terhadap PMI di Hongkong harus lebih maksimal dengan cara berperan aktif baik melalui KJRI/KBRI untuk melindungi PMI di luar negeri khususnya di Hongkong.
2. Pemerintah Indonesia lebih tegas kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk melakukan pembinaan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia selama proses pra penempatan supaya PMI yang diberangkatkan ke luar negeri sudah memiliki keterampilan dan keahlian yang cukup sehingga para PMI siap diterjunkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: berdasarkan Undang-undang No 13 tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.

Adnan Buyung Nasution dan A.Putra M. Zen, *instrument internasional pokok hak asasi manusia*, Yayasan Obor Indonesia; Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia dan Kelompok Kerja Ake Arif, Jakarta, 2006.

F. Sugeng Istanto, *Hukum Internasional*, Universitas Atma jaya yogyakarta, Yogyakarta, 1998.

Mohd. Burhan Tsani, *Hukum dan Hubungan Internasional*, liberty, Yogyakarta, 1990.

Soejona soekanto, *pengantar penelitian hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia press, 2007.

Yudha Bhakti Ardhiwisastra, *Hukum Internasional: Bunga rampai*, Bandung, PT Alumni, 2003.

Zainudin ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011.

B. Peraturan Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242.

C. Konvensi Internasional

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights-UDHR*), Paris 1948.

Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention Of The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women-CEDAW*), New York 1979.

Konvensi Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization-ILO*)