

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI SAUDI ARABIA PERSPEKTIF HUKUM INDONESIA DAN SAUDI ARABIA

Badruzzaman

UIN Sunan Kalijaga

***Abstract:** In Indonesia, labor is one of the drivers of economic life and is a resource that is quite abundant. Economic conditions that are less attractive in their own country and incomes that are quite large and appear more attractive in destination countries have become triggers for international labor mobility. And the destination of most Indonesian workers is Saudi Arabia. As a developed country and a recipient of workers from Indonesia, it is not necessarily supported by progress in legal protection for migrant workers working in Saudi Arabia. Even though in the end Saudi Arabia was represented by the Ministry of Manpower and had issued Labor Laws and Regulations. This article is a library research approach that is used is normative-judicial. The authors compare the concept of legal protection for migrant workers in Saudi Arabia according to Indonesian Law and Saudi Arabian Law. Based on the results of the research that has been done, it can be concluded that Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 39 of 2004 concerning the Placement and Protection of Overseas Workers, as well as the King's Decree No. (A/91) Basic Law of Governance and in the Labor Law issued by the Ministry of Manpower of Saudi Arabia No. M/51. It is a form of guarantee that the Government of Indonesia and the Government of Saudi Arabia provide legal protection for Indonesian Migrant Workers working in Saudi Arabia. The similarities in the concept of legal protection for migrant workers between the governments of Indonesia and Saudi Arabia are both clearly stated in the laws and regulations of the two countries. The difference from the concept of legal protection for migrant workers lies in the handling process/field. In addition to the different legal basis, it is also*

difficult for Indonesian migrant workers to obtain definite legal protection for each case they experience. Saudi Arabia uses Islamic law or Sharia law as the legal basis so that the rules are set differently, so that the handling of the legal protection process for migrant workers is still weak.

Keywords: *Legal protection; Indonesian Labour; Saudi Arabia*

Abstrak: *Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Dan yang menjadi tujuan dari sebagian besar para tenaga kerja Indonesia adalah Saudi Arabia. Sebagai negara yang maju dan penerima tenaga kerja asal Indonesia, tidak serta merta juga di dukung dengan kemajuan perlindungan hukum terhadap TKI yang bekerja di Saudi Arabia. Walau pada akhirnya Saudi Arabia di wakili dari Kementerian Tenaga Kerja sudah mengeluarkan Peraturan Perundang-undangan Tenaga Kerja. Artikel ini adalah librabry research pendekatan yang digunakan adalah normatif-yuridis. Penyusun membandingkan konsep perlindungan hukum terhadap TKI di Saudi Arabia menurut Hukum Indonesia dan Hukum Saudi Arabia. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, serta Dekrit Raja No. (A/91) Basic Law of Governace dan dalam Perundangan Perburuhan yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Saudi Arabia No. M/51. Merupakan sebagai bentuk jaminan Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Saudi Arabia memberikan perlindungan hukum terhadap TKI yang bekerja di Saudi Arabia. Persamaan konsep perlindungan hukum terhadap TKI antara pemerintah Indonesia dan Saudi Arabia sama-sama sudah jelas tertera dalam peraturan perundang-undangan dari*

kedua negara. Perbedaan dari konsep perlindungan hukum terhadap TKI terletak dalam proses penanganan/lapangan. Selain dasar hukum yang berbeda juga menyebabkan sulitnya TKI mendapatkan perlindungan hukum secara pasti untuk setiap kasus yang dialami. Saudi Arabia menggunakan Hukum Islam atau Hukum Syariah sebagai dasar hukum sehingga aturan-aturan yang ditetapkan berbeda, sehingga penanganan dalam proses perlindungan hukum terhadap TKI masih lemah.

Kata Kunci: *Perlindungan hukum; Tenaga Kerja Indonesia; Saudi Arabia*

Pendahuluan

Kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam. Dan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka manusia dituntut untuk berusaha dan bekerja, baik pekerjaan yang diusahakannya sendiri ataupun bekerja pada orang lain, karena manusia sendiri selain makhluk individu juga makhluk sosial, yang memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan manusia lainnya.

Kebutuhan yang beraneka ragam menjadikan manusia dituntut untuk bisa bertahan mencukupi kebutuhan, salah satunya dengan bekerja atau menjadi tenaga kerja. Yang dimaksud dengan tenaga kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.¹

Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah

¹ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, Cet. Ke-1, 2001), hlm. 3.

² Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, (Bandung: PT Citra Umbara, 2003), hlm. 3.

perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Apabila masing–masing pihak menjalankan perjanjian kerja dengan baik sesuai dengan kesepakatan bersama, maka hubungan antara pekerja dan pengusaha akan berjalan dengan seimbang.

Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Pada sisi lain seperti yang dikemukakan Satjipto Rahardjo, bahwa untuk menggambarkan masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup mendasar. Indonesia adalah masyarakat yang tengah mengalami transformasi struktural yaitu dari masyarakat yang berbasis pertanian ke basis industri. Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi makin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan,³ sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja hal ini bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada di perkotaan dan semakin dirasakan penghasilan yang didapat lebih memadai sehingga lebih lanjut menunjukkan adanya tenaga kerja telah melintas antar negara. Banyak hal yang mempengaruhi terjadinya migrasi antar negara, namun faktor ekonomi tetap tampak dominan.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional.

Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintas batas negara, informasi yang sudah mendunia dan

³ Satjipto Rahardjo, *Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi*, Jurnal Hukum, NO. 7 Vol. 4 Tahun 1997, hlm. 2.

kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.⁴

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (during employment), tetapi setelah hubungan kerja (postemployment). Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum.

Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan sebagai berikut:⁵

“Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan.”

Aspek perlindungan terhadap penempatan tenaga kerja di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak yang terlibat pada pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri. Untuk langkah penempatan tenaga kerja di luar negeri, Indonesia telah menetapkan mekanisme melalui tiga fase tanggung jawab penempatan yakni fase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar

⁴ Aris Ananta, Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996, hlm. 245.

⁵ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 54.

Negeri. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Oleh karena itu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia.

Penanganan pemerintah Indonesia dalam menyelesaikan permasalahan TKI di Saudi Arabia terdiri dari tiga periode yaitu pada saat pra penempatan, pada saat bekerja di luar negeri sampai pada saat kepulangan tenaga kerja di Indonesia. Diperlukan tindakan atau upaya khusus bagi pemerintah dalam menangani setiap permasalahan TKI karena pada setiap periode memiliki karakteristik tersendiri.

Upaya perlindungan yang cukup besar sangat diperlukan pada saat para TKI bekerja di Arab Saudi karena menurut Dekrit Kerajaan No. M/51 tahun 2005 bagian VI yang merupakan dasar hukum ketenagakerjaan Saudi Arabia. Hukum perburuhan berdasarkan Dekrit Kerajaan No. M/51 tanggal 27 September 2005 menyebutkan adanya jaminan perlindungan untuk setiap tenaga kerja seperti perlindungan atas batas jam kerja, larangan pemotongan upah, penentuan hari libur ataupun mekanisme penyelesaian permasalahan.

Berdasarkan data dari BNP2TKI, Saudi Arabia menempati posisi pertama sebagai negara yang menerima TKI sejak tahun 2006 hingga tahun 2011. Meskipun demikian, Saudi Arabia juga menempati posisi pertama sebagai Negara dengan tingkat pengaduan TKI yang tinggi.⁶ KJRI Jeddah mengatakan bahwa kasus yang terjadi di Saudi Arabia pada tahun 2010 sebanyak 1.546

⁶ Suprayogi, A 2013, "Malaysia dan Arab Saudi", Negara Kasus TKI Tertinggi, diakses pada 20 Oktober 2014, (<http://news.liputan6.com/read/624151/malaysia-dan-arab-saudi-negarakasus-btki-tertinggi>).

kasus.⁷ Kasus yang terjadi tidak hanya kekerasan fisik, tetapi juga seperti kekerasan seksual, uang gaji yang bermasalah, overstayer, putusnya komunikasi dengan keluarga, tidak mendapatkan cuti ataupun libur, tidak diberikan akses kesehatan, kasus pembunuhan, dan berbagai kasus lainnya. Bahkan di Saudi Arabia, tidak jarang TKI dijatuhi hukuman mati dengan berbagai alasan dan ini mengancam hak hidup TKI, seperti Yanti Iriyanti pada 12 Februari 2008 dan Ruyati pada 18 Juni 2011.

Migrant Care menyatakan bahwa untuk tahun 2013 terdapat 42 kasus hukuman mati untuk TKI di Saudi Arabia, dimana 9 kasus diantaranya mendapatkan vonis tetap hukuman mati dan 33 kasus lainnya masih dalam proses.⁸ Permasalahan TKI di luar negeri sudah terjadi selama bertahun-tahun, tetapi sampai saat ini tidak ada solusi nyata agar hak dari para TKI di luar negeri dapat dijamin. Perlakuan yang melanggar hak asasi manusia ini pada umumnya terjadi pada TKI yang bekerja di sektor informal, yang pada umumnya bekerja sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT), supir, tukang kebun, pramuniaga, dan sebagainya. Tidak dapat dipungkiri bahwa keterbatasan keahlian yang dimiliki, minimnya kemampuan bahasa untuk berkomunikasi, serta tidak pahami terhadap aturan dan budaya di Saudi Arabia sering menjadi kendala yang sangat besar bagi para TKI. Tidak hanya itu saja, pengiriman TKI secara tidak resmi ini menjadi salah satu pendorong perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI, di mana pada umumnya ketidak lengkapan dokumen yang sering menjadi masalah di kemudian hari.

Permasalahan lain yang harus dihadapi oleh TKI yakni dalam hal ini yakni TKI yang bekerja di Saudi Arabia adalah penerapan sistem Kafala di negara tersebut. Dengan sistem ini, para TKI terikat dengan ketentuan dari majikan yang memperkerjakan mereka. Sistem ini juga memperbolehkan tindakan-tindakan yang

⁷ BNP2TKI 2011, "Turun, Penyelesaian Kasus TKI di Arab Saudi", diakses pada 21 Oktober 2014, (<http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/3953-turun-penyelesaian-kasus-tki-diarab-saudi.html>).

⁸ Gunawan, R 2013, "Migrant Care: 256 TKI Terancam Hukuman Mati di Luar Negeri", diakses pada 20 Oktober 2014, (<http://news.liputan6.com/read/786508/migrant-care-256-tkiterancam-hukuman-mati-di-luar-negeri>).

melanggar hak asasi manusia TKI di Saudi Arabia.

Indonesia dalam upaya perlindungan TKI. Pembentukan BNP2TKI merupakan sebuah langkah nyata dalam usaha perlindungan TKI yang telah dilakukan oleh Indonesia untuk melindungi TKI. Tetapi ini juga belum cukup untuk mereduksi tindak kekerasan dan ketidakadilan yang dialami oleh TKI. Melihat tanggung jawab pemerintah Indonesia untuk melindungi dan menjamin hak-hak TKI di Saudi Arabia, maka diplomasi menjadi salah satu cara mencapainya. Tentunya dalam menghadapi permasalahan ini, pemerintah Indonesia tidak tinggal diam dan telah ada upaya diplomasi yang dilakukan untuk melindungi TKI yang mengalami ketidakadilan di Saudi Arabia.

Khusus untuk hak-hak tenaga kerja yang penting adalah memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri dan memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke tempat asal.

Untuk memperkecil problema yang dihadapi para tenaga kerja di luar negeri serta melindungi harkat dan martabat tenaga kerja tersebut maka pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 merupakan jalan keluar.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai bahan informasi dan bahan acuan yang sangat berguna terhadap pustaka atau karya-karya yang lebih relevan terhadap topik yang akan diteliti.

Khoirul Umam dalam Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pasal 187 UU RI No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Penelitian ini menelaah perlindungan tenaga kerja perempuan dengan menggunakan tinjauan hukum Islam. Tetapi penelitian ini hanya memfokuskan pada tenaga kerja wanita di dalam negeri secara umum dan belum menyinggung mengenai perlindungan tenaga kerja wanita di luar

negeri.⁹

Penelitian yang ditulis oleh Ihsan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Tinjauan Hukum Islam terhadap UU No 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Penelitian ini secara tematis membahas tentang analisis Hukum Islam terhadap Perlindungan tenaga Kerja Indonesia secara umum yang berada di Luar Negeri, tetapi sebenarnya titik bahasan penelitian ini hanya pada koreksi terhadap kontrak kerjanya yang dipandang sebagai Ijarah. Hanya saja peneliti tersebut berhenti pada upaya peninjauan sepihak dalam kontrak kerja tersebut tanpa mencari konsep idealnya yang masih umum.¹⁰

Siti Lutfiati Rohimah, Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menurut Hukum Positif dan Hukum Islam. Skripsi ini bersifat deskriptif, yang oleh penyusun menggambarkan data dan fakta terkait topik penelitian, yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap TKI di luar negeri menurut UU PPTKILN dengan hukum Islam.¹¹

Ada beberapa perbedaan yang peneliti temukan antara hasil penelitian terkait dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, peneliti menganggap perlu mengadakan penelitian lebih lanjut yang khusus dan fokus dalam pembahasan analisa perlindungan tenaga kerja Indonesia di Saudi Arabia menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Ketenagakerjaan Saudi Arabia. Yang menjadi perbedaan yaitu pertama, pengkajian yang dilakukan adalah komparasi antara dua hukum yang berbeda dan penulis mencoba

⁹ Khoiril Umam, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pasal 187 UU RI No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)", Skripsi, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

¹⁰ Ihsan, "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Tinjauan Hukum Islam terhadap UU No 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri)", Skripsi, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

¹¹ Siti Lutfiati Rohimah, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menurut Hukum positif dan Hukum Islam", Skripsi, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012.

menarik titik temu. Kedua, penelitian ini merupakan upaya mencari konsep perlindungan yang lebih ideal antara dua hukum tersebut. Dan ketiga, penelitian ini secara khusus menelaah tentang tenaga Kerja Indonesia di Saudi Arabia.

Berdasarkan realitas gambaran di atas, penulis ingin mengkaji dan melakukan analisis perbandingan konsep Perlindungan Hukum terhadap TKI di Saudi Arabia menurut Hukum Indonesia dan Hukum Saudi Arabia.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian Tenaga Kerja Indonesia. Menurut Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. TKI adalah:¹² “Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.” Sedangkan menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah: Warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja ini TKI akan lebih terlindungi apabila nantinya di kemudian hari pihak majikan atau pihak perusahaan tempat TKI bekerja “wanprestasi” maka TKI dapat menentukan sesuai perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya.

Sementara itu dalam Pasal 1 Kep.Manakertran RI No Kep 104A/Men/2002 tentang penempatan TKI ke luar negeri disebutkan

¹² UU RI No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri., hlm. 3.

bahwa TKI adalah:¹³ Baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI. Prosedur penempatan TKI ini harus benar-benar diperhatikan oleh calon TKI yang ingin bekerja ke luar negeri tetapi tidak melalui prosedur yang benar dan sah maka TKI tersebut nantinya akan menghadapi masalah di negara tempat ia bekerja karena calon TKI tersebut dikatakan TKI ilegal karena datang ke negara tujuan tidak melalui prosedur penempatan TKI yang benar.

Berdasarkan beberapa pengertian TKI tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa TKI adalah: Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI dengan menerima upah.

Perlindungan TKI menurut UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 angka 4 adalah:¹⁴ Segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Perlindungan TKI didasarkan kepada UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Berdasarkan Pasal 2 UU No. 39 Tahun 2004, Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan kepada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Adapun tujuan dari perlindungan TKI sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 UU No. 39 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:¹⁵

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara

¹³ Pasal 1 Kep.Manakertran RI No Kep 104A/Men/2002 tentang Penempatan TKI ke luar

¹⁴ UU RI No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

¹⁵ Ibid., hlm. 6.

- optimal dan manusiawai;
2. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
 3. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, pemerintah memiliki tugas untuk mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, dimana dalam melaksanakan tugas tersebut Pemerintah dapat melimpahkan sebagai wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan sebagai tanggung jawab Pemerintah dalam meningkatkan upaya perlindungan bagi TKI di luar negeri.

Sebagai konsekuensi dari tanggungjawab tersebut maka sesuai dengan Pasal 7 UU NO. 39 Tahun 2004 Pemerintah berkewajiban untuk:¹⁶

1. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
4. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
5. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Perlindungan negara bagi warganegarnya merupakan hak warganegara yang dijamin oleh undang-undang. Dalam hal perlindungan terhadap TKI maka hak perlindungan itu dimulai sejak pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna

¹⁶ Ibid., hlm. 7.

penempatan. Di luar negeri perlindungan terhadap TKI dilaksanakan oleh Perwakilan Pemerintah Negara Republik Indonesia yang mana perlindungan itu didasarkan kepada peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan Internasional.

Pasal 88 (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan,¹⁷ bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan, bahwa Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan meliputi:¹⁸

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pasal 93 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentan

¹⁷ UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan., hlm. 20.

¹⁸ Ibid., hlm. 20.

Ketenagakerjaan disebutkan,¹⁹ bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, kecuali :

1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
3. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
4. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
7. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah:²⁰

1. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah.
2. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah.
3. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh

¹⁹ Ibid., hlm. 21.

²⁰ Ibid., hlm. 22.

perseratus) dari upah.

4. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif (pencegahan) dan kuratif (pengobatan), terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Kesehatan kerja biasanya dihubungkan dengan higene perusahaan, yaitu suatu spesialisasi dalam ilmu higene beserta prakteknya yang dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit, kualitatif dan kuantitatif dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran, yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif kepada lingkungan tersebut serta bila perlu pencegahan, agar pekerja dan masyarakat sekitar suatu perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja serta dimungkinkan menikmati derajat kesehatan setinggi-tingginya.⁵⁵

Dari batasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sasaran higene perusahaan adalah lingkungan kerja dan bersifat teknik, sedangkan sasaran kesehatan kerja adalah manusia dan bersifat medis. Lazimnya kedua disiplin ilmu tersebut digabungkan dengan keselamatan kerja, sehingga menjadi keselamatan dan kesehatan kerja. Di sini upaya keselamatan kerja lingkungannya lebih terbatas yaitu berhubungan dengan kecelakaan kerja saja, sedangkan higene perusahaan dan kesehatan kerja lingkungannya lebih luas.

Adanya peraturan perundangan dalam praktek higene perusahaan dan kesehatan kerja sangatlah diperlukan, karena dengan kekuatan undang-undanglah pejabat-pejabat Departemen Tenaga Kerja atau Departemen Kesehatan dapat melakukan inspeksi / pengawasan dan memaksakan segala sesuatunya yang diatur oleh undang-undang atau peraturan lainnya kepada perusahaan untuk mematuhi. Apabila peringatan-peringatan tidak diindahkan maka atas kekuatan undang-undang pula dapat

dipaksakan sanksi-sanksi menurut undang-undang pula.

Peraturan perundangan yang ada sangkut pautnya dengan higene perusahaan dan kesehatan kerja adalah:²¹

1. Undang-undang No. 12 Tahun 1948, Undang-undang Kerja, yang diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-undang No. 1 Tahun 1951, Lembaran Negara 1951 Nomor 2;
2. Undang-undang No. 23 Tahun 1948, Undang-undang Pengawasan Perburuhan, yang diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1951, Lembaran Negara 1951 No. 4;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1948 dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 dan Nomor 13 Tahun 1950, yang diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1951, Lembaran Negara 1951 Nomor 7;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh, Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 37, yang diperluas lingkup berlakunya oleh Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KPTS.69/MEN/1980, Tentang Perluasan Lingkup Istirahat Tahunan Bagi Buruh;
5. Maatregelen ter Beperving van de Kinder-arbeid en de Nacht- arbeid van Vrouwen (Peraturan Tentang Pembatasan Pekerjaan Anak dan Pekerjaan Wanita pada Malam Hari), Staatsblad 1925 Nomor 647, juga Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor.PER.01/MEN/1987, Tentang Perlindungan bagi Anak yang Terpaksa Bekerja;
6. Bepalingen Betreffende de Arbeid van Kinderen en Jeugdige Personen aan Boord van Schepen (Peraturan tentang Pekerjaan Anak dan Orang Muda di Kapal) Staatsblad 1926 Nomor 87;
7. Panglong reglement (peraturan Tentang Panglong)

²¹ ³⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 1999), hlm. 189.

- Staatsblad 1923 Nomor 220;
8. Voorschriften Omtrent de Dienst-en Rusttijden van Bestuurders van Motorrijtuigen (Peraturan Tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat bagi Pengemudi Kendaraan Bermotor), Staatsblad 1936 Nomor 451;
 9. Stoom-ordonnantie (Peraturan Tentang Ketel Uap), Staatsblad 1930 Nomor 225;
 10. Stoom-verordening (Aturan Pelaksanaan Peraturan Tentang Ketel Uap) Staatsblad 1930 Nomor 336 diubah dengan Staatsblad 1934 Nomor 462 dan Staatsblad 1937 Nomor 324, juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1971 Tentang Peraturan Pemungutan Biaya Pemeriksaan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Perusahaan;
 11. Loodwit-ordonnantie (Aturan Pelaksanaan Peraturan tentang Petasan) Staatsblad 1933 Nomor 10;
 12. Undang-undang Kecelakaan tahun 1847;
 13. Undang-undang No. 23 Tahun 1953 Tentang Wajib Melaporkan Perusahaan. Undang-undang ini telag dicabut oleh Undang-undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan;
 14. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
 15. Undang-undang No. 3 Tahun 1969 tentang persetujuan konvensi ILO Nomor 120 tentang higene dalam perniagaan dan kantor- kantor;
 16. Peraturan Menteri Perburuhan Tahun 1964 tentang syarat-syarat kebersihan dan kesehatan tempat kerja;
 17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 03/MEN/1982 tentang pelayanan kesehatan kerja di perusahaan.
- Tujuan kesehatan kerja adalah:²²
1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun

²² Ibid., hlm. 190.

sosial ;

2. Mencegah tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja;
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja;
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Keamanan kerja dapat diartikan sebagai penjagaan umum terhadap bahaya kecelakaan di tempat kerja, yang melibatkan buruh yang bekerja pada majikan dan terjadi karena adanya sumber-sumber bahaya di tempat kerja. Sumakmur mengatakan bahwa 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. Pada awalnya keselamatan kerja ini diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Pasal 1602w) dengan ketentuan mewajibkan majikan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di tempat ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa demikian pula mengenai petunjuk- petunjuk sedemikian rupa sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan.²³ Keselamatan kerja diatur melalui Undang- undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, berlaku mulai tanggal 12 Januari 1970.²⁴

Ruang lingkup keselamatan kerja adalah meliputi setiap ruangan atau apangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat dumber atau sumber-sumber bahaya.

Dalam konsideran Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja disebutkan, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam

²³ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2001), hlm. 167.

²⁴ Kansil, dan Christine, *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2001), hlm. 136-152.

melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya dan setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu diadakan upaya-upaya untuk membina norma-

norma perlindungan kerja. Dalam kaitan ini Pemerintah perlu mengatur syarat-syarat keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Syarat-syarat keselamatan kerja ini dimaksudkan untuk:²⁵

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;

²⁵ UU RI No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Bab III Pasal 3.

15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Syarat-syarat keselamatan kerja tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi untuk menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum. Pelaksanaan ketentuan perundangan ini dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk oleh Menteri, dan pengawasannya dilakukan oleh pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja yang ditunjuk oleh Menteri.

Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Saudi Arabia

Dalam peraturan yang di keluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Kerajaan Saudi Arabia dalam bab ke-5 pasal ke-2 ayat ke-61²⁶ disebutkan bahwa majikan harus memenuhi hal-hal berikut ini:

1. Majikan tidak boleh memperkerjakan pekerjaanya dengan cara melecehkan atau menghina, tidak boleh menahan gaji pekerja atau sebagian gajinya, hekdaknya majikan menghormati pekerjaanya dengan penghormatan yang layak, dan tidak mengeluarkan kata-kata atau sikap yang dapat merendahkan kehormatan atau agama pekerja.
2. Majikan harus memberikan waktu yang sesuai kepada pekerja untuk mendapatkan hak-hak pribadinya seperti

نظام العمل الصادر ثبثشعاً ائین سق (٥١/٠) رُبسئخ ١٣٢٥/٨/٢٣²⁶

istirahat.

Dan dalam bab ke-6 pasal ke-1 ayat ke-90²⁷ menyebutkan:

1. Wajib memberikan gaji pekerja dan semua haknya dengan mata uang resmi negara, sesuai jam kerja dan tempatnya bekerja dengan aturan-aturan berikut ini:
 - a. Pekerja harian maksimal menerima gaji dalam seminggu sekali.
 - b. pekerja bulanan maksimal menerima gaji dalam sebulan sekali.
 - c. Untuk pekerjaan tanpa batasan waktu tertentu yang di gaji sesuai dengan pekerjaannya, dan membutuhkan masa lebih dari 2 minggu, maka pekerja wajib menerima cicilan gaji di setiap minggunya sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikannya, dan menerima gaji sempurna di minggu setelahnya.
 - d. Selain golongan di atas, maka minimal pekerja dimasukkan ke dalam golongan pekerja harian yang menerima gaji sekali dalam seminggu.
2. Boleh memberikan gaji dengan cara ditransfer melalui bank jika pekerja menyetujui dengan syarat tidak boleh lewat dari waktu yang sudah di sepakati.

Dalam bab ke-8 pasal ke-3 ayat ke-133²⁸ dari peraturan yang di keluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Kerajaan Saudi Arabia menyebutkan: “Jika pekerja mengalami kecelakaan atau menderita sakit, maka majikan harus menanggung pengobatannya dan membayar semua biaya yang diperlukan baik secara langsung maupun tidak langsung termasuk biaya rawat inap di Rumah sakit dan segala yang berhubungan dengan biaya medis.” Peraturan ini yang menjadi dasar bagi para pekerja untuk mendapatkan jaminan kondisi kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Keselamatan pekerja menjadi jaminan wajib dari majikan, hal itu pun tertulis jelas di bab ke-8²⁹ yang menjelaskan: “Pemilik

²⁷ Ibid., hlm. 50.

²⁸ Ibid., hlm. 70.

²⁹ Ibid., hlm. 66.

pekerjaan harus senantiasa menjaga dan merawat tempat kerja dengan baik dan bersih, menjaga perairan untuk mengkonsumsi air mineral dan kegiatan bersih-bersih seperti mencuci dan lain-lain. Selain itu juga untuk perlindungan, keselamatan dan kesehatan para pekerja demi memenuhi standarisasi yang telah ditetapkan pihak kementerian.”

Dalam ayat yang lain juga di jelaskan untuk pekerja agar selalu senantiasa menjaga diri dan tidak lalai dalam bekerja sehingga hal-hal yang menimbulkan resiko keselamatan tidak terjadi. Dan bagi majikan juga memberikan tanggung jawab atas kondisi para pekerja dan bagi orang lain yang mengalami kejadian yang tidak diinginkan di area tempat kerja.

Salah satu negara yang menjadi tujuan utama bagi TKI yaitu Saudi Arabia. Sebagai negara pengekspor minyak, Saudi Arabia menjadi negara yang cukup menjanjikan bagi sejumlah TKI. Karena besaran gaji yang diterima oleh tenaga kerja asing yang bekerja di Saudi Arabia jauh lebih tinggi dan menjanjikan daripada standar gaji di negara asal. Menurut data dari KJRI Jeddah menunjukkan besaran gaji yang ditawarkan kepada TKI berada di kisaran SR1.000 hingga SR8.000 tergantung jenis pekerjaan, pengalaman kerja dan bonafiditas perusahaan.³⁰ Negara Saudi Arabia adalah negara Islam yang berdasarkan Al-Qur'an dan Syari'at, dengan bentuk negara Kerajaan yang bentuk pemerintahannya adalah Monarki. Dalam masalah ketenagakerjaan, Saudi Arabia sendiri saat ini memakai The Basic Law of Governace (dasar hukum pemerintahan) Dekrit Raja yang diterbitkan pada tanggal 5 Maret 1992, dan Labor Law (hukum perburuhan) dari Kementerian Tenaga Kerja Saudi Arabia yang diterbitkan pada tanggal 27 September 2005. Di dalam peraturan tersebut menyebutkan adanya jaminan perlindungan untuk setiap tenaga kerja seperti perlindungan atas batas jam kerja, larangan pemotongan upah, penentuan hari libur ataupun mekanisme penyelesaian masalah. Dengan kata lain, peraturan inilah yang di pakai Saudi Arabia dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja asing.

³⁰ Konsulat Jenderal RI – Jeddah, Saudi Arabia. “Peluang Tenaga Kerja Formal dan Semi Formal Indonesia di Arab Saudi.” Novermber 2010., hlm. 47.

Sebagai negara tujuan TKI, Saudi Arabia dituntut untuk bisa menjaga dan melindungi para TKI yang bekerja baik di sektor formal maupun informal dengan memberikan jaminan perlindungan hukum. Karena banyaknya permasalahan yang masih menimpa para TKI di Saudi Arabia di sebabkan kurangnya perhatian serta kesewenang-wenangan dari para majikan/perusahaan dalam memperkerjakan TKI, serta

lemahnya perlindungan hukum terhadap TKI. Dalam The Basic Law of Governance tertulis di pasal 26³¹ dijelaskan; “Negara Melindungi Hak Asasi Manusia Sesuai Dengan Syari’ah Islam.” Dan pasal 36, “Negara akan menjamin keamanan semua warga negara dan orang asing yang hidup dalam tempat tinggalnya. Tidak ada orang yang akan ditahan, dipenjara, atau tindakan-tindakannya dibatasi kecuali oleh ketentuan- ketentuan hukum.”

Dengan landasan peraturan tersebut diharapkan melakukan tekanan terhadap negara, agar penanganan permasalahan TKI tetap mengacu kepada fitrah kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi, dihormati, dijamin penanganannya.

Pemerintah Indonesia dan Saudi Arabia sudah berkali-kali menjalin kesepakatan bekerja sama demi meningkatkan kualitas TKI agar lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaan di Saudi Arabia. Namun hal ini tidak menjadikan para TKI lepas dari permasalahan yang di hadapi, selain permasalahan fisik dan psikis yang menimpa para TKI permasalahan upah pun banyak dijumpai di lapangan. Karena tidak jarang para TKI mendapatkan potongan upah dan bahkan tidak menerima upah sama sekali.³²

Dari permasalahan upah tersebut, banyak para TKI yang kabur dari majikannya dan hal itu menjadikan para TKI menjadi ilegal di

³¹ Nukhittah26, “Sistem Dasar Pemerintahan Kerjaan Arab Saud” (Sumber: Departemen Urusan Luar Negeri Arab Saudi, Diterjemahkan NA), diakses Pada Tanggal 25 Januari 2015. (<https://nukhittah26.wordpress.com/2009/02/27/sistem-dasar-pemerintahan-kerajaan-arab-saudi-wahhabi-sumber-departemen-urusan-luar-negeri-arab-saudi>).

³² Octariandry Shavia Putri, Perlindungan Pemerintah Arab Saudi Terhadap Imigran (Tenaga Kerja) Indonesia 2010-2012. Makalah Ilmu Hubungan Internasional, Gakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau., hlm. 2.

Saudi Arabia. Realita tersebut menjadi tolak ukur bahwa di Saudi Arabia masih banyak para perekrut TKI tidak melaksanakan perjanjian kerja sesuai prosedur yang berlaku. Namun setelah di terbitkannya peraturan resmi yang di keluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Kerajaan Saudi Arabia para TKI mendapatkan payung hukum yang kuat untuk perlindungan upah yang harus mereka terima. Karena dalam peraturan tersebut jelas antara majikan dan pekerja harus sama-sama melaksanakan dan mendapatkan hak serta kewajiban. Sehingga sebelum TKI melaksanakan pekerjaannya sudah ada perjanjian yang jelas antara majikan dan TKI dan sudah di sepakati kedua belah pihak. Dalam Undang-Undang Negara Saudi Arabia juga mengatur tentang sistem Ketenagakerjaan, yang mengacu pada hukum Islam. Dalam Pasal 28 menyebutkan³³ “Negara menyediakan kesempatan kerja bagi semua orang dan memberlakukan hukum untuk melindungi baik pekerja maupun majikan.”

Perlindungan upah menjadi hal yang sangat penting bagi TKI di Saudi Arabia, karena pendapatan upah tersebut yang menjadi tujuan utama bagi para TKI datang dan bekerja ke Saudi Arabia. Dan pekerja Indonesia juga dinilai mempunyai keterampilan dan kualitas kerja serta loyalitas yang baik dalam menjalin hubungan kerja dengan majikan/pengusaha.

Hampir seluruh tanah di Saudi Arabia merupakan tanah tandus, gundul dan kering. Selain gurun pasir yang datar, tanah selebihnya atas perbukitan batu yang gersang. Udara yang panas menyengat di siang hari dan dingin di waktu malam dapat menyebabkan orang yang kurang kuat daya tahannya jatuh sakit. Udara yang kering juga sering menyebabkan kulit pecah-pecah dan rambut rontok. Iklim yang kurang menguntungkan dan berbeda dengan iklim di Indonesia menjadi penyebab utama kondisi tubuh TKI mudah menurun dan jatuh sakit selain karena bekerja.

Gambaran keadaan tersebut yang di jumpai di Saudi Arabia, tak jarang TKI sakit dan berobat bahkan harus menjalani rawat inap

³³ Basic Law of Governance, Royal Order No. (A/91), Published in Umm al-Qura Gazette No. 3397, 5 March 1992., hlm. 6.

di Rumah sakit untuk masa penyembuhan dan pemulihan kesehatan. Kondisi kesehatan yang harus di jaga juga harus di perhatikan oleh majikan. Karena jelas dalam peraturan dan kontrak kerja, pemberi pekerjaan harus bertanggung jawab mengenai kesehatan TKI, karena selain harus bekerja TKI juga harus menghadapi cuaca alam yang berbeda dari tempat asal. Akan tetapi fakta di lapangan menunjukkan, banyak TKI harus bekerja tanpa adanya hari libur dalam seminggu, karena di Saudi Arabia setiap hari jum'at yang menjadi hari libur di gunakan untuk mengadakan acara liburan atau pesta, dimana mereka mengajak dan memperkerjakan TKI di hari tersebut, padahal itu hari libur yang juga menjadi hak nya TKI libur sehari dalam seminggu. Kurangnya waktu istirahat dan asupan gizi makanan yang memadai menyebabkan TKI rentan jatuh sakit.³⁴ Selain itu, lelah berkepanjangan akan beresiko tinggi mengalami kecelakaan kerja. Karena itu, Pemerintah Kerajaan Saudi Arabia perlu menetapkan pelaksanaan perlindungan kesehatan TKI dengan membatasi waktu kerja maksimum atau memeberi waktu istirahat minimum. Maka perlu adanya penguatan hukum untuk perlindungan TKI dalam masalah kesehatan.

Kerajaan Saudi Arabia melalui Kementerian Tenaga Kerja telah resmi mengeluarkan dan memberlakukan peraturan-peraturan perlindungan tenaga kerja baik untuk sektor formal dan informal,³⁵ maka harus di dorong juga oleh masyarakat Saudi Arabia yang memperkerjakan TKI. Jadi kondisi kesehatan pekerja tetap terjaga dan mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga terjalin sebuah keadaan yang di dasari oleh peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, peraturan dari Kementerian Tenaga Kerja Saudi Arabia mewajibkan bagi setiap pemberi pekerjaan memberikan asuransi kesehatan dan asuransi jiwa. Sehingga apabila TKI sakit ataupun meninggal dunia ada jaminan biaya untuk pengobatan dan pengembalian jenazah ke Indonesia.

Dalam upaya meningkatkan kualitas TKI yang bekerja khususnya di Saudi Arabia, Pemerintah Saudi sudah membuat

³⁴ Robith Himami, TKI asal Demak yang Bekerja di Makkah sebagai Driver Catering selama 3 Tahun. Wawancara Via Telekomunikasi Pada Tanggal 10 Maret 2016.

³⁵ نظام العمل الصادر ثبثت شعاً انين سق (٥١/٦) ريسخ ١٣٢٥/٨/٢٣

kebijakan yang tertulis jelas di peraturan yang di keluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja, dengan mengatur syarat perekrutan tenaga kerja dari luar negeri harus persetujuan dari Kementerian Tenaga Kerja Saudi Arabia. Hal ini dilakukan demi untuk memberikan perlindungan jaminan kesejahteraan sosial bagi para pekerja dari luar negeri, salah satunya untuk TKI. Jaminan kesejahteraan sosial yang perlu menjadi perhatian dan perlindungan dari Pemerintah Saudi salah satunya adalah jaminan perlindungan keselamatan dalam bekerja, karena hal tersebut adalah tugas pokok Pemerintah Saudi yang selama ini mengatakan selalu berupaya memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja asing umumnya, dan khusus bagi para TKI.

Upaya mewujudkan kesejahteraan sosial dalam perlindungan keselamatan pekerja adalah untuk menghindari perlakuan sewenang-wenang dari para pemberi pekerjaan, dan membatasi pemberi pekerjaan dalam memberikan pekerjaan agar tidak memberi suatu pekerjaan selain yang tertulis dalam surat perjanjian kerja dan surat ijin kerja.

Sebelumnya, sebagaimana banyak dijumpai di lapangan para TKI tidak bekerja sesuai dengan pekerjaan yang tertulis dalam surat perjanjian kerja atau surat ijin kerja. Sehingga ketika mengalami suatu permasalahan dalam keselamatan kerja, para TKI tidak mendapatkan hak-haknya karena tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan isi surat perjanjian kerja atau surat ijin kerja.

Analisis Komparatif atas Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Hukum Indonesia dan Saudi Arabia

Dalam upaya meningkatkan kualitas penempatan dan keamanan perlindungan TKI telah dibentuk pula Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BKPTKI) pada 16 april 1999 melalui Keppres No 29/1999 yang keanggotaan terdiri 9 instansi terkait lintas sektoral pelayanan TKI. Pada 2004 lahir Undang-undang no 39/2004 tentan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang pada pasal 94 ayat (1) dan (2) mengamanatkan pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Pengaturan ini

disusul dengan lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) No 18/2006 tentang Pembentukan BNP2TKI yang struktur operasional kerjanya melibatkan unsur-unsur instansi pemerintah pusat terkait pelayan TKI, antara lain Kemenlu, Kemenlub, Kemenakertans, Kepolisian, Kemensos, Kemendiknas, Kemenkes, Imigrasi (Kemenhukum), Sesneg dan lain-lain.³⁶

Setiap TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan aturan perundang-undangan, yaitu perlindungan hukum mengenai hak dan kewajiban TKI. Jadi perlindungan hukum adalah perbuatan yang diberikan seseorang atas dasar peraturan perundang-undangan yang berlaku agar seseorang terjamin hak-hak, setelah seseorang itu melakukan kewajibannya, sehingga terwujud kesejahteraan dan kedamaian di dalam bermasyarakat.

Dalam pemberian perlindungan hukum untuk TKI, Pemerintah Indonesia sudah mengatur di dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Pasal 77 yang menyatakan bahwa:³⁷

1. Setiap Calon TKI atau TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Dari pasal tersebut di atas, menunjukkan bahwa Pemerintah memeberikan perlindungan kepada setiap Calon TKI maupun TKI. Bila terja dipermasalahan di luar negeri adanya perwakilan di luar negeri dalam memberikan perlindungan terhadap TKI. Hal ini sesuai dengan Undang-undang N0. 39 Tahun 2004 Pasal 78 yang menyatakan bahwa:³⁸

1. Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan

³⁶ Desty Purwanti dalam Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Menangani Permasalahan PRT di Arab Saudi Tahun 2006-2012, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013.

³⁷ UU RI No. 39 Tahun 2004, TentanPenempatandanPerlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di LuarNegeri, (Bandung: Fokus Media, 2005)., hlm. 45

³⁸ Ibid.,

perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan Internasional.

2. Dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri, Pemerintah dapat menetapkan jabatan Atas ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu.
3. Penugasan atas ketenagakerjaan sebagai mana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adapun dasar hukum perlindungan TKI di luar negeri dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia. Sementara perlindungan hukum di luar negeri diberikan didasarkan pada Undang-undang No. 34 Tahun 2004 Pasal 80 yang menyatakan bahwa:³⁹

1. Pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Negara tujuan serta hukum dan kebiasaan Internasional.
2. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan di negara TKI ditetapkan.

Pada tanggal 15 Juli bulan November tahun 2013 Kerajaan Saudi Arabia melalui Dewan Kementerian Tenaga Kerja akhirnya mengesahkan UU tentang PRT,⁴⁰ yang menjadi bentuk upaya keseriusan Pemerintah Saudi Arabia dalam memberi perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Saudi Arabia umumnya dan bagi TKI sendiri khususnya.

Dalam Bab ke-3 Butir ke-32 dari peraturan perundangan Kementerian Tenaga Kerja Kerajaan Saudi Arabia⁴¹ menjelaskan “para Tenaga Kerja tidak diperbolehkan untuk bekerja sebelum mendapatkan persetujuan atau perintah dari pihak Kementerian”.

³⁹ Ibid.,

⁴⁰ Bang Tono, “UU Ketenagakerjaan Arab Saudi tentang PRT”, di Akses Pada Tanggal 10 Februari 2016, (<http://www.tki-belajar-berkarya.blogspot.co.id/home-artikel-hukumdankeimigrasian-infotki-tkisaudiarabia-uuketenagakerjaanarabsauditentangPRT.html>)

⁴¹ نظام العمل الصادر بثبشع أئين سق (٥١/٠) رُبشع ١٣٢٥/٨/٢٣

Pada bab ke-3 butir ke-37,⁴² juga menjelaskan “kontrak kerja bagi para Tenaga Kerja Asing akan tertulis secara spesifik, jika telah habis masa kontraknya maka akan dipertimbangkan surat izin pekerjaan dengan masa kontraknya”. Peraturan tersebut menjadi dasar perlindungan hukum bagi TKI khususnya yang bekerja di Saudi Arabia, dengan adanya peraturan tersebut pula antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Kerajaan Saudi Arabia bersepakat meningkatkan mutu kualitas terkait ketenagakerjaan. Kesamaan dalam memberi perlindungan hukum menjadi kabar gembira bagi para TKI di Saudi Arabia tentunya, karena sebelum adanya Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dari Kementerian Tenaga Kerja Saudi Arabia terjadi banyak permasalahan hukum yang menimpa para TKI dan permasalahan tersebut sulit untuk dibawa keranah hukum ketenagakerjaan, karena tidak adanya bentuk perlindungan hukum bagi TKI yang jelas dari Pemerintah Saudi Arabia sendiri.

Permasalah-permasalah yang mendasar bagi TKI terletak dari permasalahan upah, kesehatan dan keselamatan kerja yang harus di jamin baik dari Pemerintah Indonesia sebagai Negara pengirim tenaga kerja dan dari Pemerintah Saudi Arabia sendiri sebagai Negara penerima/tujuan para tenaga kerja.

Pemerintah Indonesia dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 (1) menyebutkan bahwa, “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dan dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan disebutkan bahwa “upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya”, undang-undang tersebut menjadi dasar sebagai bentuk perlindungan upah bagi pekerja/buruh dan bagi TKI juga tentunya. Sedangkan dari Pemerintah Kerajaan Saudi Arabia sendiri yang diwakili dari

⁴² Ibid., hlm. 27.

Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan peraturan dalam Perundang-undangan ketenagakerjaan, dalam bab ke-6 pasal ke-1 ayat ke-90 menyebutkan “Wajib memberikan gaji pekerja dan semua haknya dengan mata uang resmi negara, sesuai jam kerja dan tempatnya bekerja dengan aturan-aturan berikut ini: Pekerja harian maksimal menerima gaji dalam seminggu sekali. Pekerja bulanan maksimal menerima gaji dalam sebulan sekali. Untuk pekerjaan tanpa batasan waktu tertentu yang di gaji sesuai dengan pekerjaannya, dan membutuhkan masa lebih dari 2 minggu, maka pekerja wajib menerima cicilan gaji di setiap minggunya sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikannya, dan menerima gaji sempurna di minggu setelahnya. Selain golongan di atas, maka minimal pekerja dimasukkan kedalam golongan pekerja harian yang menerima gaji sekali dalam seminggu. Boleh memberikan gaji dengan cara ditransfer melalui bank jika pekerja menyutujui dengan syarat tidak boleh lewat dari waktu yang sudah di sepakati.” Inilah bentuk kesamaan antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Saudi Arabia saat ini dalam upaya meningkatkan perlindungan upah bagi TKI yang berkerja sebagai buruh/pekerja di Negara Saudi Arabia yang sama-sama tertulis didalam peraturan perundang-undangan di kedua Negara tersebut.

Kesehatan Kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik psikis, mental, maupun sosial. Sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Kesehatan kerja sebagaimana banyak dikemukakan termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan- ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan dengan sosial kemasyarakatan. Jaminan sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 menyebutkan,⁴³ “merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang.”

⁴³ LaluHusni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PR Raja Grafindo Persada, 2003). Hlm 122.

Perlindungan Kesehatan Kerja sendiri juga tertulis jelas dalam bab ke-8 pasal ke-3 ayat ke-133 dari peraturan yang di keluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Kerajaan Saudi Arabia menyebutkan, “Jika pekerja mengalami kecelakaan atau menderita sakit, maka majikan harus menanggung pengobatannya dan membayar semua biaya yang diperlukan baik secara langsung maupun tidak langsung termasuk biaya rawat inap di Rumah sakit dan segala yang berhubungan dengan biaya medis.”

“Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya dan setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien”. Hal ini disebutkan jelas dalam konsideran UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dari Pemerintah RI. Pemerintah Kerajaan Saudi Arabia sendiri juga menjelaskan mengenai perlindungan keselamatan kerja dalam peraturan yang di keluarkan oleh pihak Kementerian Tenaga Kerja, hal itu tertera dalam bab ke-8 yang menjelaskan: “Pemilik pekerjaan harus senantiasa menjaga dan merawat tempat kerja dengan baik dan bersih, menjaga perairan untuk mengkonsumsi air mineral dan kegiatan bersih-bersih seperti mencuci dan lain-lain. Selain itu juga untuk perlindungan, keselamatan dan kesehatan para pekerja demi memnuhi standarisasi yang telah ditetapkan pihak kementerian.”

Peraturan-peraturan dari kedua Negara tersebut menjadi bentuk kesamaan dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap TKI di Saudi Arabia.

Negara Indonesia yang bentuk pemerintahannya Republik, yang artinya pemerintahan yang berasal dari rakyat dan di pimpin oleh Presiden. Sedangkan Kerajaan Saudi Arabia merupakan negara yang berbentuk monarki, dimana Raja menjadi kepala Negara. Dasar Pemerintahan ini adalah bentuk perbedaan dalam menjalankan suatu peraturan. Dalam perlindungan hukum terhadap TKI kedua negara mempunyai dasar hukum masing-masing, akan tetapi dalam pelaksanaannya yang terjadi dilapangan menjadi tolak ukur, karna faktanya peraturan tersebut kurang di pahami dan di jalankan bagi para pemberi kerja. Sehingga masih banyak sekali di

temukan kejadian-kejadian diskriminasi terhadap TKI.

Masyarakat Saudi Arabia sendiri masih banyak menganggap para pekerja asing, terutama yang dari Indonesia sebagai bentuk pekerja yang harus menjalankan segala perintah yang diberikan. Padahal sudah jelas dalam peraturan kedua pemerintah dijelaskan supaya para pemberi pekerjaan mempekerjakan para pekerja dengan pekerjaan yang sudah terlampir dalam perjanjian kerja. Kejadian-kejadian para TKI yang sampai sekarang masih bekerja karna diskriminasi masih banyak ditemukan, seperti seorang TKI yang seharusnya bekerja di Madinah sebagai pegawai Catering tetapi dipekerjakan di Mekkah. Padahal dalam kontrak kerja tertulis akan di pekerjakan di Madinah.⁴⁴

Sebagai negara Islam yang berbentuk kerajaan harus menerapkan prinsip-prinsip nomokrasi Islam yaitu tentang musyawarah, persamaan, kebebasan, kesejahteraan dan lain-lain seperti halnya di Indonesia. Kaidah-kaidah pokok yang terkandung dalam al-Qur'an oleh Saudi Arabia dinyatakan sebagai Undang-undang dasar kerajaan Saudi Arabia. Kebebasan manusia di Saudi Arabia bukan hanya diakui, tetapi wajib dilindungi. Sebagai konsekuensi dari Negara Islam, maka Negara tersebut wajib menjalankan semua prinsi-prinsip nomokrasi Islam yang digariskan dalam al-Qur'an dan dicontohkan oleh Hadits Nabi. Oleh karenanya Pemerintah Saudi Arabia perlu memperhatikan dan meningkatkan pelaksanaan asas pemerataan di dalam praktek, sehingga kasus-kasus yang dialami seperti TKI tidak seharusnya terjadi.

Secara konsep Pemerintah Indonesian dan Saudi Arabia sudah menata dengan melakukan banyak perubahan dalam merekrut dan menempatkan para TKI, tetapi dalam pengelolaan yang secara personal antara pemberi pekerjaan dan TKI kurang memahami secara prosedur hukum yang berlaku. Hal tersebut masih banyak terjadi karna bentuk sistem kafala (sistem sponsor), yang menggantungkan visa kerja para pekerja migran kepada majikannya, juga menjadi pemicu eksploitasi dan penganiayaan.

⁴⁴ Robith Himami, TKI asal Demak yang Bekerja di Makkah sebagai Driver Catering selama 3 Tahun. Wawancara Via Telekomunikasi Pada Tanggal 10 Maret 2016.

Dalam sistem ini, majikan diasumsikan bertanggung jawab terhadap pekerja migrant yang mereka pekerjakan dan harus memberikan jaminan yang jelas sebelum pekerja masuk ke Saudi Arabia, pindah pekerjaan atau meninggalkan negara tersebut. Sistem kafala memberi majikan kekuasaan yang luar biasa atas pekerjanya, sejumlah kasus pun terjadi karna akibat dari system ini, seperti pekerja tidak dapat melepaskan diri dari kondisi dimana yang penuh dengan kesewenang-wenangan atau bahkan untuk pulang setelah kontrak kerja berakhir tidak bisa karena majikan mereka menolak memberikan ijin untuk meninggalkan negara tersebut.

Gambaran para pekerja asing di Saudi Arabia sangat berbeda dengan para pekerja di Indonesia, yang mana dalam kontrak kerja semua sudah terlampir jelas bagaimana nanti pekerjaan dan pelaksanaannya sudah sesuai. Sehingga roda perjalanan bagi para pekerja di Indonesia sudah terjamin jelas perlindungan hukumnya asalakan semua sesuai prosedur, baik perusahaan/majikan yang memberi pekerjaan dan juga pekerja yang melaksanakan pekerjaan.

Sosiologis masyarakat Saudi Arabia berbeda dengan masyarakat Indonesia yang lebih terkenal dengan kesopanan dan kehalusan dalam bertutur kata dan bersikap, sedangkan masyarakat Arab yang terkenal kasar dan keras. Keseharian bagi para penduduk lokal Saudi yang masih banyak menganggur, minat untuk bekerja juga sedikit karena masih mengandalkan jaminan dari pemerintah yang selalu memanjakan masyarakatnya, sehingga dari keadaan seperti inilah menjadi dampak dari kemunduran masyarakat lokal Saudi. Dimana kemunduran dari akhlak dan tata krama dalam berinteraksi dan komunikasi kepada para TKI yang di pekerjakan tidak sedikit menimbulkan permasalahan.

Saudi Arabi dan Indonesia mempunyai hukum yang berbeda, perlakuan masyarakat perempuan di Saudi juga berbeda. Dimana peran perempuan dalam kehidupan sosial di Saudi sangat terbatas, perempuan hanya bekerja sebagai bidan atau perawat dan juga sebagai guru. Semua kegiatan sehari-hari dimonopoli oleh para pria sehingga praktis tidak pernah muncul seorang tokoh perempuan di Kerajaan Saudi Arabia. Hal inilah yang juga menjadi dasar banyaknya pengiriman TKI ke Saudi Arabia, karena banyaknya juga kebutuhan untuk para pekerja di berbagai bidang kecuali dalam

pemantu rumah tangga.

Walau kedua negara sudah sama-sama mempunyai peraturan perlindungan hukum terhadap TKI, tapi dalam pelaksanaannya majikan/perusahaan masih banyak yang sewenang-wenang terhadap TKI.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, merupakan sebagai bentuk jaminan perlindungan hukum terhadap TKI yang bekerja di Saudi dengan menjamin hak-hak dan kewajiban yang harus terpenuhi. Undang-undang ini juga memberikan jaminan berupa bantuan hukum kepada TKI yang mengalami permasalahan. Bentuk perlindungan ini adalah sebuah kewajiban dari pemerintah Indonesia sebagai jaminan kepada warga negaranya yang bekerja sebagai TKI di Saudi Arabia. Demi menjamin dan melindungi TKI dan meningkatkan kesejahteraan untuk TKI. Karena tidak serta merta TKI yang bekerja di Saudi Arabia terlepas dari permasalahan-permasalahan, yang disebabkan dari perbedaan lingkungan, kultur dan budaya, serta dari TKI sendiri yang lemah dalam berkomunikasi kepada majikan/perusahaan. Yang berakibat banyaknya TKI yang menjadi korban kekerasan fisik dan psikis namun dapat berupa pemotongan upah bekerja. Hal-hal itulah yang jadi dasar untuk memperkuat pelaksanaan konsep perlindungan hukum terhadap TKI di Saudi dari pemerintah Indonesia untuk jaminan perlindungan upah, kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Sedangkan pemerintah Saudi Arabia dalam peraturan yang terdapat di dasar sistem pemerintahan melalui dekrit raja No. (A/91) Basic Law of Governance dan dalam Perundangan Perburuhan yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Saudi Arabia No. M/51 telah menyebutkan, memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing umumnya dan TKI khususnya yang bekerja di Saudi Arabia. Dari bentuk peraturan perundang-undangan tersebut secara jelas sudah menjadi dasar jaminan terhadap TKI, baik dalam

perlindungan upah, kesehatan dan keselamatan kerja. Persamaan konsep perlindungan hukum terhadap TKI antara pemerintah Indonesia dan Saudi Arabia sama-sama sudah jelas tertera dalam peraturan perundang-undangan dari kedua negara. Baik dalam memenuhi hak dan kewajiban, serta juga melindungi jaminan pendapatan upah, kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Peraturan kedua negara menjadi tolak ukur bagi perlindungan terhadap TKI di Saudi Arabia. Sedangkan perbedaan dari konsep perlindungan hukum terhadap TKI terletak dalam proses penanganan/lapangan. Dalam proses yang di alami TKI yang bekerja di Saudi masih jauh dari kata tepat untuk mendapatkan perlindungan secara hukum yang berlaku. Karena di Saudi sendiri masih banyak TKI yang mengalami permasalahan yang di sebabkan dari kesewenang-wenangan majikan/perusahaan, hal ini terjadi karena di Saudi sendiri masih terdapat sistem Kafala ataupun sistem Iqamah. Kedua sistem ini yang membolehkan majikan/perusahaan menahan paspor dan visa milik TKI, secara tidak langsung menyebabkan majikan/perusahaan memiliki kekuasaan penuh terhadap TKI, dan wajib mendapatkan ijin dari majikan/perusahaan bilamana TKI ingin berhenti atau pindah pekerjaan. Selain dasar hukum yang berbeda juga menyebabkan sulitnya TKI mendapatkan perlindungan hukum secara pasti untuk setiap kasus yang dialami. Saudi Arabia menggunakan Hukum Islam atau Hukum Syariah sebagai dasar hukum sehingga aturan-aturan yang ditetapkan berbeda. Jika dilihat dari berbagai sistem yang diterpkan pemerintah Saudi Arabia kepada TKI termasuk cara penanganan kasus, maka pemerintah Saudi Arabia tidak begitu peduli dengan hak-hak TKI yang ada di Saudi Arabia, walaupun pemerintah Saudi Arabia telah memiliki peraturan perundang-undangan yang terdapat di dekrit raja No. (A/91) Basic Law of Governance dan di Perundangan Perburuhan yang di keluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Saudi Arabia No. M/51, namun perlindungan yang diberikan pemerintah Saudi terhadap TKI masih sangat lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuahan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.
- Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996.
- Bang Tono, “UU Ketenagakerjaan Arab Saudi tentang PRT”, di Akses Pada Tanggal 10 Febuari 2016, (<http://www.tki-belajar-berkarya.blogspot.co.id/home-artikel-hukumdankeimigrasian-infotki-tkisaudiarabia-uuketenagakerjaanarabsauditentangPRT.html>)
- Basic Law of Governace, Royal Order No. (A/91), Published in Umm al-Qura Gazette No. 3397, 5 March 1992.
- BNP2TKI 2011, “Turun, Penyelesaian Kasus TKI di Arab Saudi”, diakses pada 21 Oktober 2014, (<http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/3953-turun-penyelesaian-kasus-tki-diarab-saudi.html>).
- Desty Purwanti dalam Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Menangani Permasalahan PRT di Arab Saudi Tahun 2006-2012, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013.
- Gunawan, R 2013, “Migrant Care: 256 TKI Terancam Hukuman Mati di Luar Negeri”, diakses pada 20 Oktober 2014, (<http://news.liputan6.com/read/786508/migrant-care-256-tkiterancam-hukuman-mati-di-luar-negeri>).
- Ihsan, “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Tinjauan Hukum Islam terhadap UU No 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri)”, Skripsi, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuahan, Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2001.
- Kansil, dan Christine, *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2001.
- Khoirul Umam, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan

- Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pasal 187 UU RI No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)", Skripsi, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.
- Konsulat Jenderal RI – Jeddah, Saudi Arabia. "Peluang Tenaga Kerja Formal dan Semi Formal Indonesia di Arab Saudi." Novermber 2010.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000.
- Nukhittah26, "Sistem Dasar Pemerintahan Kerajaan Arab Saud" (Sumber: Departemen Urusan Luar Negeri Arab Saudi, Diterjemahkan NA), diakses Pada Tanggal 25 Januari 2015. (<https://nukhittah26.wordpress.com/2009/02/27/sistem-dasar-pemerintahan-kerajaan-arab-saudi-wahhabi-sumber-departemen-urusan-luar-negeri-arab-saudi>).
- Octariandry Shavia Putri, Perlindungan Pemerintah Arab Saudi Terhadap Imigran (Tenaga Kerja) Indonesia 2010-2012. Makalah Ilmu Hubungan Internasional, Gakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Pasal 1 Kep.Manakertran RI No Kep 104A/Men/2002 tentang Penempatan TKI ke luar
- Robith Himami, TKI asal Demak yang Bekerja di Makkah sebagai Driver Catering selama 3 Tahun. Wawancara Via Telekomunikasi Pada Tanggal 10 Maret 2016.
- Satjipto Rahardjo, Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi, Jurnal Hukum, NO. 7 Vol. 4 Tahun 1997.
- Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT Asdi Mahasatya, Cet. Ke-1, 2001.
- Siti Lutfiati Rohimah, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menurut Hukum positif dan Hukum Islam", Skripsi, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012.
- Suprayogi, A 2013, "Malaysia dan Arab Saudi", Negara Kasus TKI Tertinggi, diakses pada 20 Oktober 2014, (<http://news.liputan6.com/read/624151/malaysia-dan-arab-saudi-negarakassus-btki-tertinggi>).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Bandung: PT Citra Umbara, 2003.

UU RI No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Bab III Pasal 3.

UU RI No. 39 Tahun 2004, TentanPenempatanPerlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di LuarNegeri, Bandung: Fokus Media, 2005.

نظام العمل الصادر تبشعاً ائين سق (٥١/٠) رُبسُخ ١٣٢٥/٨/٢٣