

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK DASAR BURUH MIGRAN DAN  
KELUARGANYA BERDASARKAN KONVENSI INTERNASIONAL DALAM  
HUKUM POSITIF INDONESIA

Imam Alfurqan<sup>a,\*</sup>

[imam270197@gmail.com](mailto:imam270197@gmail.com)

Ni Wayan Sridiani<sup>b,\*\*</sup>

[nantanayaa@gmail.com](mailto:nantanayaa@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Regarding government policies related to the continuity and existence of migrant workers, the government provides convenience to citizens in obtaining and choosing jobs through the utilization and regulation of the foreign labor market (Supply). However, in practice there are still problems regarding the protection of labor rights. This study aims to examine the protection of the basic rights of migrant workers and their families based on international conventions in Indonesian positive law. The method used is normative legal research, with statutory and conceptual approaches. The results show that there are arrangements for the protection of the basic rights of migrant workers and their families in international conventions, including the International Convention for the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, the ILO Convention on Migration for Work, and the ILO Convention on Migrant Workers. As for the protection of the basic rights of migrant workers and their families in Indonesian positive law in relation to international conventions, it turns out that it has not fully accommodated as stated in the International Convention.*

**Keywords:** *Protection; Basic Rights; Migrant Workers; International Conventions*

**ABSTRAK**

Mengenai kebijakan-kebijakan pemerintah terkait kelangsungan dan keberadaan buruh migran/pekerja, pemerintah memberikan kemudahan kepada warga negara dalam memperoleh dan memilih pekerjaan melalui pemanfaatan dan pengaturan pasar kerja luar negeri (*Supply*). Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat permasalahan menyangkut perlindungan bagi hak-hak buruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan terhadap hak-hak dasar buruh migran dan keluarganya berdasarkan konvensi internasional dalam hukum positif Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaturan perlindungan hak-hak dasar pekerja migran dan keluarganya dalam konvensi internasional, diantaranya adalah Konvensi Internasional Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, Konvensi ILO mengenai Migrasi untuk Bekerja, dan Konvensi ILO mengenai Pekerja Migran. Adapun perlindungan terhadap hak-hak dasar buruh migran dan keluarganya dalam Hukum positif

**Tersedia di online :** <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

Indonesia kaitannya dengan konvensi internasional, ternyata belum sepenuhnya mengakomodir sebagaimana yang tertuang dalam Konvensi Internasional.

**Kata Kunci:** Perlindungan; Hak-Hak Dasar; Buruh Migran; Konvensi Internasional

## **1. PENDAHULUAN**

Sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang merupakan sebuah instrumen yang tertinggi dan atau norma dasar (*Ground Norm*) bagi bangsa Indonesia. dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 Pasal 27 ayat 2 menyatakan “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan ini diperkuat dengan Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>1</sup>

Buruh atau pekerja dan ataupun yang kemudian disebut Tenaga Kerja adalah salah satu *stakeholder* pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala lini aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional (peningkatan produktivitas dan kesejahteraan). Permasalahan buruh atau tenaga kerja di Indonesia merupakan salah satu perhatian utama pemerintah. Buruh atau pekerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah, namun hal tersebut tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang didapatkan atau minimnya jumlah lapangan kerja yang tersedia.

Namun tidak dapat dipungkiri bahwa masalah buruh atau tenaga kerja adalah bagian integral dari masalah ekonomi, sehingga masalah buruh atau pekerja (baca ketenagakerjaan) merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Dengan demikian perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan, atau dengan kata lain perlu dibangun rencana tenaga kerja sebagai bagian dari rencana pembangunan ekonomi.<sup>2</sup> Program pembangunan ekonomi dimasa lalu yang hanya berorientasi kepada aspek pertumbuhan, dengan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan memberikan pengalaman yang berharga

---

<sup>1</sup> Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945.

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, 2 ed (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

dengan timbulnya masalah ketenagakerjaan yang besar, yaitu pengangguran yang tinggi dan rendahnya kualitas tenaga kerja.<sup>3</sup>

Era baru Indonesia dicirikan dengan globalisasi, demokratisasi dan politik desentralisasi. Globalisasi juga melanda bidang ketenagakerjaan yang berimplikasi pada dua segi, yaitu memberikan kesempatan yang lebih terbuka (*opportunity*) kepada tenaga kerja Indonesia, untuk mengisi kesempatan kerja di luar negeri dan semakin ketatnya persaingan tenaga kerja Indonesia di dalam negeri terhadap tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Demokratisasi di bidang ketenagakerjaan membuka kesadaran tenaga kerja akan hak-haknya termasuk hak memilih jenis pekerjaan, lapangan usaha, maupun lokasi pekerjaan sesuai dengan kemampuan (*kompetensi*), dan kemauan (*interest*) tenaga kerja, tanpa diskriminasi.<sup>4</sup>

Namun pada sisi lain sebagaimana yang dikemukakan oleh Satjipto Raharjo, “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 kebasis industri. Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi makin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan”,<sup>5</sup> sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya berpindah dari desa ke kota saja hal ini bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada dipertokoan 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

---

<sup>3</sup> Deki Satriawan, “Penyelesaian Sengketa Pekerja dalam Perjanjian Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial” (2023) 7:2 Lex J Kaji Huk dan Keadilan 174–196.

<sup>4</sup> Nisa Afifa, “Tanggung Jawab Perseroan Induk terhadap Pekerja dari Suatu Anak Perseroan” (2022) 6:1 Lex J Kaji Huk dan Keadilan 24–42.

<sup>5</sup> Satjipto Rahardjo, “Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi” (1997) 7:4 J Huk 1–16.

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.<sup>6</sup>

Migrasi penduduk bukan hal yang baru, migrasi telah terjadi dimasa lampau dan migrasi akan terus berlangsung. Perbedaan ekonomi dan demografi baik secara internal di dalam sebuah negara, maupun secara eksternal antar negara membuat perpindahan orang melewati batas negara menjadi tanggapan yang alamiah dalam globalisasi dunia. Penurunan biaya komunikasi, cara-cara bepergian yang lebih cepat dan perpindahan uang, semuanya membuat pergerakan orang lebih mudah.<sup>7</sup>

Secara keseluruhan, migrasi merupakan sebuah pengalaman yang produktif bagi sebagian orang Indonesia, tetapi bagi beberapa orang mereka menderita karena kondisi kerja dan kondisi hidup yang buruk dibandingkan dengan warganegara di negara tuan rumah. Meskipun terdapat standar internasional untuk melindungi mereka, hak-hak mereka sebagai pekerja sering kali diremehkan.<sup>8</sup>

Sebagaimana kita ketahui bahwasanya, perlindungan terhadap para pekerja migran, telah banyak diatur baik melalui perjanjian-perjanjian internasional (konvensi internasional) yang kemudian diratifikasi oleh negara-negara yang terikat dalam perjanjian tersebut. Perlindungan hukum terhadap keberadaan buruh/pekerja telah banyak diatur baik melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku pada tanggal disahkan, yaitu pada tanggal 25 Maret 2003. Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 ini menggantikan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa Undang-Undang yang lainnya. Pun begitu pula dengan perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja migran dan keluarganya merupakan kewajiban pemerintah yang terimplementasi melalui berbagai peraturan perundang-undangan. hal mana merupakan bentuk *political will* pemerintah dalam menindak lanjuti ratifikasi terhadap konvensi-konvensi internasional mengenai ketenagakerjaan.

---

<sup>6</sup> Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja Suatu pemikiran awal* (Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996).

<sup>7</sup> Lalu Hadi Adha, "Urgensi Ratifikasi Konvensi Internasional Tahun 1990 tentang Perlindungan Buruh Migran dan Keluarganya" (2013) 1:2 J IUS Kaji Huk dan Keadilan 312–326.

<sup>8</sup> Fathul Hamdani & Ana Fauzia, "Eksistensi Prinsip Non-Refoulement sebagai Dasar Perlindungan Bagi Pengungsi di Indonesia Saat Pandemi Covid-19" (2021) 2:1 Rewang Rencang J Huk Lex Gen 1–13.

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

Untuk melindungi buruh/pekerja migran (baca TKI) yang bekerja di luar negeri (*work in overseas*), pemerintah pada tanggal 29 September 2004 menetapkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (LNRI Tahun 2004 Nomor 133, TLNRI Nomor 4445) sebagai pelaksanaan dari amanat Pasal 34 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa ketentuan mengenai penempatan TKI di luar negeri diatur dengan undang-undang.<sup>9</sup> Serta hal yang terbaru adalah Konvensi Buruh Migran yang telah ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 7 Februari 2012.

Penciptaan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri dimaksudkan supaya untuk mendorong terwujudnya arus penempatan yang berdaya guna dan berhasil guna, karena berbagai sumber masalah sering menghadang tenaga kerja tanpa diketahui sebelumnya oleh yang bersangkutan, seperti: 1) Sistem dan mekanisme yang belum mendukung terjadinya arus penempatan yang efektif dan efisien; 2) Pelaksanaan penempatan kurang bertanggung jawab; 3) Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah; 4) Latar belakang budaya negara yang akan dituju yang berbeda.<sup>10</sup>

Namun perlu diingat dalam proses bertemunya penawaran dan permintaan tenaga kerja dari satu negara dengan negara lain tentu akan terjadi suatu transformasi nilai, sehingga problema sosial dan hukum sering dihadapi oleh tenaga kerja pendatang (Buruh Migran). Berbagai permasalahan sering dihadapi oleh buruh migran Indonesia (TKI) di luar negeri, baik dari mulai fase pra penempatan, selama masa penempatan maupun pasca penempatan. Dalam setiap fase tersebut selalu terlibat segitiga pola hubungan yaitu tenaga kerja, pengusaha, penempat tenaga kerja serta pemerintah selaku pembuat kebijakan-kebijakan.

Sejak era 1990-an kasus buruh migran Indonesia yang terancam hukuman mati merupakan isu krusial, yang ditandai dengan eksekusi mati terhadap Basri Masse (1993) di Malaysia. Hingga kini kasus ancaman hukuman mati seolah tak terpecahkan, sehingga tak aneh bila saat ini mencapai angka ratusan. Pada era pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, dibentuk satuan tugas (satgas) penanganan WNI yang terancam hukuman mati

---

<sup>9</sup> Lalu Husni, *Hukum Penempatan Dan Perlindungan TKI* (Malang: Penerbit Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang, 2015).

<sup>10</sup> Majalah Tenaga Kerja, "Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri," (1999).

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

pasca eksekusi terhadap Ruyati. Namun, satgas ini bersifat *ad hoc*, hanya satu tahun, dan juga tidak mampu menahan laju kasus-kasus baru buruh migran Indonesia yang terancam hukuman mati.<sup>11</sup>

Pekerjaan rumah penting yang selama ini tidak diprioritaskan Pemerintah Indonesia dari masa ke masa adalah reformasi sistem perlindungan. Lemahnya perlindungan negara, terutama terhadap pekerja rumah tangga (PRT) migran, menjadi latar untuk terciptanya kondisi kerja tidak layak yang mengakibatkan berbagai pelanggaran hak asasi manusia (HAM) secara sistematis. Dalam kondisi kerja tidak layak (bekerja lebih dari 18 jam, tidak ada istirahat, tidak ada libur, terbatas akses komunikasi mereka rentan mengalami penyiksaan dan perkosaan).<sup>12</sup>

Kondisi ini sering menyebabkan mereka terpaksa melakukan tindakan kriminal untuk membela diri dan mempertahankan kehormatan mereka sebagai manusia dan perempuan. Seperti yang dihadapi Ruyati, Yanti Iriyanti, Siti Zaenab, dan Karni, yang kesemuanya mesti dihukum mati untuk sebuah kejahatan yang terpaksa mereka lakukan. Oleh karena itu, memastikan kondisi, situasi, dan motivasi dalam sebuah tindak kejahatan menjadi pertimbangan hakim selama persidangan adalah hal mutlak yang harus dilakukan pemerintah ini.<sup>13</sup>

Menurut catatan Migrant Care, setidaknya 278 buruh migran Indonesia terancam hukuman mati dan 59 di antaranya sudah vonis tetap dan 219 dalam proses hukum. Tidak menutup kemungkinan angka tersebut terus bertambah. Sebab, dalam 5 (lima) tahun terakhir angka kasus ancaman hukuman mati menunjukkan peningkatan yang signifikan. Sepanjang 2013-2015, setidaknya 92 kasus baru muncul. Ini mengindikasikan bahwa Pemerintah Indonesia gagal melakukan upaya pencegahan dan perlindungan.<sup>14</sup>

Merunut rentetan eksekusi mati yang pernah dilakukan di Arab Saudi, mulai dari Yanti Iriyanti (2008), Ruyati (2011), Siti Zaenab, dan Karni (2015), kesemuanya tanpa notifikasi kepada Pemerintah Indonesia. Presiden Jokowi selaku kepala negara dan kepala

---

<sup>11</sup> Anis Hidayah, "(Executive Director of Migrant Care), Dalam Nawacita Dan Buruh Migran," (2015), daring: *Nas Kompas* <<http://nasional.kompas.com/read/2015/05/05/15010011/Nawacita.dan.Buruh.Migran>>.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> *Ibid.*

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

pemerintahan harus mampu memimpin langsung diplomasi pembelaan terhadap buruh migran yang masih berderet panjang menghadapi ancaman hukuman mati.<sup>15</sup>

Bahwa terkait mengenai kebijakan-kebijakan pemerintah terkait kelangsungan dan keberadaan buruh migran/pekerja, pemerintah memberikan kemudahan kepada warga negara dalam memperoleh dan memilih pekerjaan melalui pemanfaatan dan pengaturan pasar kerja luar negeri (Supply) yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dan Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Ratifikasi Konvensi ILO. Dalam Konvensi ILO Nomor 88 Pasal 6 huruf b butir IV, menyatakan bahwa Pemerintah wajib mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mempermudah setiap perpindahan tenaga kerja dari satu negara ke negara yang lain yang mungkin telah disetujui oleh negara penerima TKI (tenaga kerja atau buruh migran).<sup>16</sup>

Bahwa namun dalam kenyataannya hadirnya Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 pun, menurut peneliti belum mampu menjawab tantangan dunia kerja Buruh Migran Indonesia, sehingga hal tersebut menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah Indonesia, serta para pemangku kepentingan lainnya. Hal inilah yang menarik penelitian peneliti untuk mengkaji lebih mendalam mengenai perlindungan hukum bagi buruh migran dan keluarganya baik berdasarkan konvensi-konvensi internasional maupun hukum positif di Indonesia, yang kemudian peneliti tuangkan dalam judul: **“Perlindungan terhadap Hak-Hak Dasar Buruh Migran dan Keluarganya Berdasarkan Konvensi Internasional dalam Hukum Positif Indonesia”**.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. yaitu penelitian terhadap norma-norma melalui penelitian kepustakaan (library research) yang bersumber dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>17</sup> Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Djodi M Butar-Butar, “Penempatan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Tindak Pidana Perdagangan Orang (Studi di Pengadilan Negeri Pontianak)” Makalah.

<sup>17</sup> Amiruddin & H Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

penelitian hukum preskriptif analitis, yang mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum mengenai perlindungan hak-hak dasar buruh migran dan keluarganya berdasarkan Konvensi Internasional.

### **3. PEMBAHASAN**

#### **Pengaturan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Buruh Migran Dan Keluarganya Dalam Konvensi Internasional yang Relevan**

##### **a. Dalam Konvensi PBB**

Konvensi Internasional Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Right of All Migrant Workers and Member of Their Families*, ICRMW), 1990.

##### **b. Dalam Konvensi ILO**

###### **1) Konvensi ILO yang diratifikasi oleh Indonesia**

Sejak didirikan di tahun 1919 di Jenewa sampai tahun 1989, organisasi perburuhan internasional (ILO) telah mengadakan konferensi internasional sebanyak 76 kali. Dari konferensi sebanyak 76 kali tersebut menghasilkan 169 konvensi (perjanjian) dan sebanyak 165 rekomendasi (saran-saran). Namun demikian dari setiap negara anggota tidak ada yang meratifikasi seluruh konvensi ini.<sup>18</sup>

Dalam kasus Indonesia, ratifikasi konvensi ILO dibedakan menjadi dua, yaitu konvensi ILO yang diratifikasi oleh pemerintah Belanda dan selanjutnya dinyatakan berlaku di Indonesia dan konvensi ILO yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia sendiri.

###### **2) Konvensi ILO yang diratifikasi oleh Pemerintah Belanda dan dinyatakan berlaku di Indonesia**

Terdapat 4 (empat) konvensi yang diratifikasi pemerintah Belanda dan dinyatakan berlaku oleh pemerintah Indonesia dengan surat tanggal 13 Juni 1951. Adapun keempat konvensi tersebut masing-masing adalah sebagai berikut:

---

<sup>18</sup> Sri Hayani, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Yogyakarta; Unit Penerbitan dan Percetakan AMP YKPN, 2002) Hlm. 211

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

- a) Konvensi Nomor 19 mengenai perlakuan yang sama bagi pekerja nasional dan asing dalam hal tunjangan kecelakaan kerja

Konvensi ini diratifikasi oleh pemerintah belanda pada tanggal 13 september 1927. Pada masa itu Indonesia berada di bawah jajahan belanda. Sebagai negara penjajah mereka memegang tampuk pemerintahan dan mengatur seluruh aspek kehidupan, termasuk masalah perburuhan/ketenagakerjaan.

Dalam hal ketenagakerjaan, pemerintah belanda memberikan prioritas kepada pekerja asing, khususnya yang berkebangsaan belanda. Prioritas itu menyangkut baik penggajian maupun tunjangan-tunjangan, termasuk tunjangan kecelakaan kerja. besarnya tunjangan kecelakaan kerja untuk pekerja asing lebih besar dari pekerja pribumi. Dengan diratifikasinya konvensi ILO Nomor 19 ini maka besarnya tunjangan kecelakaan kerja antara pekerja asing dan pribumi sama.

- b) Konvensi Nomor 27 mengenai pemberian tanda berat pada barang-barang yang diangkut dengan kapal

Pemerintah meratifikasi konvensi ILO no or 27 pada tanggal 4 januari 1933. Latar belakang lahirnya konvensi ini adalah untuk melindungi pekerja. Pada masa itu untuk menaikkan atau menurunkan barang dari atau kekapal masih banyak menggunakan tenaga manusia. Pekerja sebagai manusia mempunyai kemampuan terbatas, dengan demikian dalam hal penggunaan kemampuannya mereka perlu dilindungi.

Berkaitan dengan pemberian tanda berat pada barang-barang yang diangkut dengan kapal, hal ini untuk melindungi pekerja kapal. Mereka harus menurunkan atau menaikkan barang dengan berat yang besar. Untuk itu pihak pengirim atau barang atau badan lain harus mencantumkan berat barang yang diangkut dengan kapal. Setelah diketahui berapa beratnya, kemudian para peker akan mengukur bagaimana cara menurunkan atau menaikannya dan harus dengan kekuatan orang berapa.

- c) Konvensi Nomor 29 mengenai kerja paksa atau wajib bekerja

Pemerintah belanda meratifikasi konvensi ini pada tanggal 31 Maret 1933. Setiap anggota ILO yang meratifikasi konvensi ini menjamun untuk menghapus

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

penggunaan kerja paksa dalam segala bentuk dalam waktu yang sesingkat mungkin. Pada masa penjajahan belanda, diberlakukan wajib kerja yang disebut dengan RODI.

Menurut Pasal 2, yang dimaksud kerja paksa atau wajib kerja yaitu semua pekerjaan atau jasa yang dipaksakan pada setiap orang dengan ancaman hukuman apapun dimana orang tersebut tidak bersedia secara suka rela. Namun demikian menurut Pasal 2 Ayat 2 Konvensi nomor 29, pengertian kerja paksa ini tidak termasuk hal-hal berikut:

- (1) Setiap pekerja atau jasa yang dilakukan berdasar undang-undang wajib militer untuk pekerjaan tertentu yang bersifat militer;
- (2) Setiap pekerjaan atau jasa yang merupakan kewajiban biasa warga negara yang merdeka sepenuhnya;
- (3) Setiap pekerjaan atau jasa yang dipaksakan kepada setiap orang sebagai akibat keputusan pengadilan;
- (4) Setiap pekerjaan atau jasa yang dipaksakan karena keadaan darurat, misalnya perang dan bencana;
- (5) Tugas kemasyarakatan yang dilakukan untuk kepentingan anggota masyarakat tersebut.

d) Konvensi Nomor 45 mengenai kerja wanita dalam semua macam tambang di bawah tanah

Diratifikasi oleh pemerintah belanda pada tahun 1937. Menurut konvensi ini pada Pasal 1 yang dimaksud dengan tambang yaitu pekerjaan untuk mengambil benda apapun di bawah permukaan tanah, baik dilakukan oleh perusahaan swasta maupun pemerintah. Kemudian Pasal 2 menyebutkan bahwa semua wanita tidak boleh melakukan pekerjaan dalam tambang di bawah tanah. Dalam hal ini termasuk semua wanita tanpa memandang umurnya.

Terhada Konvensi ILO nomor 45 ini ini terdapat pengecualian seperti yang dinyatakan dalam Pasal 3 sebagai berikut:

- (1) Wanita yang memegang jabatan pimpinan yang tidak melakukan pekerjaan tangan.
- (2) Wanita yang bekerja pada jabatan kesehatan dan kesejahteraan;
- (3) Wanita yang berhubung dengan pelajarannya, harus berada di bagian tambang di bawah tanah dalam rangka latihan untuk waktu tertentu;
- (4) Wanita yang kadang-kadang harus masuk ke bagian-bagian tambang di bawah tanah untuk maksud melakukan pekerjaan yang bukan bersifat pekerjaan tangan.

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

### **3) Konvensi ILO yang diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia**

Selain menyatakan diberlakukannya konvensi yang diratifikasi oleh pemerintah belanda, Indonesia yang menjadi anggota ILO pada tahun 1950 juga melakukan ratifikasi konvensi ILO. Adapun konvensi ILO yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia ada sepuluh sebagai berikut:

- a) Konvensi ILO nomor 98 mengenai berlakunya dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan berunding bersama

Pemerintah Indonesia melakukan ratifikasi konvensi ILO nomor 98 dengan Undang-Undang Nomor 18 tahun 1956. Mengenai dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan berunding bersama ini berlaku bagi pekerja maupun pengusaha. Khusus untuk perlindungan terhadap pekerja dinyatakan dalam pasal 1 konvensi ILO Nomor 98 sebagai berikut: buruh/pekerja harus mendapat cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan pembedaan anti serikat pekerja berhubung dengan pekerjaannya perlindungan tersebut harus digunakan terutama terhadap tindakan-tindakan seperti:

- (1) Mensyaratkan kepada pekerja, bahwa ia tidak akan masuk suatu serikat pekerja atau harus melepaskan keanggotaan dalam serikat pekerja
- (2) Menyebabkan pemberhentian atau dengan cara lain merugikan pekerjaan berdasarkan keanggotaannya dalam serikat pekerja, atau karena turut serta dalam tindakan-tindakan serikat pekerja diluar jam kerja, atau dengan persetujuan pengusaha dalam waktu jam kerja.

Serikat pekerja dan serikat pengusaha harus mendapat cukup perlindungan terhadap tiap-tiap campur tangan oleh masing-masing pihak, atau oleh wakil, atau oleh anggota serikat dalam mendirikan organisasi mereka, cara kerja organisasi, atau cara mengurus organisasi. Selain itu tidak dibenarkan adanya tindakan-tindakan yang bermaksud memajukan berdirinya serikat pekerja dibawah pengaruh pengusaha/serikat pengusaha, atau membantu serikat pekerja dengan uang atau dengan cara lain, dengan maksud menempatkan organisasi serikat pekerja dibawah pengawasan pengusaha atau serikat pengusaha.

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

Untuk menjamin hak-hak untuk berorganisasi dan berunding bersama antara serikat pekerja dan pengusaha atau serikat pengusaha, diperlukan suatu badan perundingan sukarela antara organisasi/serikat pengusaha dengan serikat pekerja dengan serikat pekerja dengan maksud mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja atau suatu perjanjian kerja.

- b) Konvensi ILO nomor 100 mengenai pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya

Konvensi ILO nomor 100 diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 80 tahun 1957. Yang dimaksud dengan pengupahan menurut Pasal 100 Konvensi ini yaitu meliputi upah atau gaji biasa, gaji pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha kepada karyawannya, berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Terhadap pengertian pengupahan seperti di atas, baik bagi laki-laki maupun perempuan yang pekerjaannya dinilai sama, maka upah yang diterima harus sama.

Negara yang meratifikasi konvensi ini harus menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua pekerja. Cara melaksanakan atau mewujudkan azas ini yaitu dengan:

- (1) Undang-undang atau peraturan nasional;
- (2) Dilakukan oleh badan penetapan upah, yang didirikan menurut peraturan yang berlaku atau badan yang diakui secara sah;
- (3) Perjanjian perburuhan/perjanjian kerja;
- (4) Kombinasi dari ketiga cara di atas.

## **Perlindungan Terhadap Hak-Hak Dasar Buruh Migran Dan Keluarganya Dalam Hukum Positif Indonesia**

### **a. Aspek-Aspek Hukum Terhadap Perlindungan Buruh/Pekerja Migran Indonesia**

#### **1) Aspek Perlindungan WNI di Negara Asing;**

Globalisasi dunia telah menyebabkan batas antar negara menjadi semakin sumir yang selanjutnya menyebabkan pergerakan orang dari satu negara menuju negara lainnya menjadi lebih mudah. Hal ini juga dirasakan oleh Indonesia, di mana migrasi

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

WNI secara besar ke luar negeri baik untuk tujuan bekerja, ibadah, menempuh pendidikan maupun untuk tujuan lainnya semakin meningkat.

Departemen Luar Negeri berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri telah diberikan mandat untuk menjadi koordinator hubungan luar negeri. Salah satu mandat yang diberikan oleh undang-undang adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap WNI yang berada di luar negeri, namun disadari bahwa kompleksitas permasalahan perlindungan WNI di luar negeri sangat beragam, sehingga diperlukan usaha secara terus menerus dalam mengupayakan perbaikan pemberian perlindungan kepada WNI dari waktu ke waktu baik di dalam negeri bersama Kementerian Negara yang lain, maupun di luar negeri.<sup>19</sup>

Permasalahan hukum yang dihadapi oleh WNI di luar negeri sangat bervariasi, yang dapat dibagi menjadi 4 (empat) kelompok besar, yakni; 1) pidana, 2) perdata, 3) ketenagakerjaan, dan 4) imigrasi. Warga Negara Indonesia yang berada di luar negeri tunduk pada ketentuan pidana, imigrasi, dan ketenagakerjaan (bila ia bekerja di luar negeri) yang berlaku di negara penerima.<sup>20</sup>

Menurut Patrialis Akbar, ada beberapa bentuk perlindungan Warga Negara Indonesia (WNI) di luar negeri, yakni:<sup>21</sup>

a) Perlindungan Kekonsuleran

Yang mana Kedutaan Besar Indonesia (KBI), mewakili atau mengatur perwakilan yang layak bagi WNI dengan tujuan sebagai langkah awal perlindungan hak dan kepentingan WNI. Perwakilan baik oleh perwakilan Republik Indonesia (RI) atau pihak lain yang ditunjuk untuk bertindak untuk dan atas nama WNI.

Namun demikian perlindungan terhadap WNI harus dilakukan dengan memperhatikan praktik dan prosedur yang berlaku di negara penerima dengan mengedepankan kepentingan nasional, meski kehadirannya tidak dapat dijadikan alat

---

<sup>19</sup> Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, *Arahan Menteri Hukum dan HAM RI Dalam Rapat Kerja Pimpinan Kementerian Luar Negeri dan Kepala Perwakilan RI di Luar Negeri, Dengan Tema Meningkatkan Sinergi Dalam Pelaksanaan Diplomasi Total Indonesia Guna Mendukung Terwujudnya Indonesia Yang Demokratis*, (2010).

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> *Ibid.*

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

untuk mengintervensi sistem hukum yang berlaku terhadap WNI di negara penerima, namun semata-mata untuk tujuan perlindungan WNI.

#### b) Perlindungan Diplomatik

Dalam perlindungan Diplomatik, pemerintah suatu negara harus secara tegas mengajukan klaim atau protes kepada pemerintah negara lain yang dianggap telah melakukan pelanggaran hukum internasional terhadap warga negaranya. Hal ini berarti yang terlibat dalam sengketa bukan lagi individu/warga negara tertentu, melainkan pemerintah masing-masing negara, dan sengketa pun menjadi bersifat internasional.

Perlindungan Diplomatik memiliki bentuk yang sangat variatif, mulai dari yang bersifat lunak seperti mediasi dan *good offices* hingga yang bersifat keras seperti penangguhan hubungan diplomatik dan litigasi internasional. Namun disatu sisi Hukum Internasional melarang penggunaan kekerasan dalam pelaksanaan perlindungan diplomatik.<sup>22</sup>

Apabila kita telaah kedua bentuk perlindungan tersebut, tentunya negara mengambil peran sebagai pengejawantahan terhadap amanat Undang-Undang Dasar, untuk selalu senantiasa memberikan perlindungan kepada setiap Warga Negara Indonesia di luar negeri, meskipun kompleksitas permasalahan perlindungan WNI di luar negeri membutuhkan komitmen bersama semua pihak pemangku kepentingan, baik pemerintah maupun masyarakat.

#### c) Aspek Perlindungan Ketenagakerjaan

Globalisasi secara sadar maupun tidak sadar juga telah mendorong perpindahan tenaga kerja antar negara. Penduduk dunia bergerak meninggalkan tanah airnya menuju negara lain yang pekerjaannya dengan upah lebih tinggi. Sebagai ilustrasi,

---

<sup>22</sup> C.S.T Kansil menyatakan apabila terjadi pemutusan hubungan Diplomatik, menurut Pasal 45 Konvensi Wina, apabila hubungan Diplomatik diputus antara dua Negara. Atau apabila suatu misi dipanggil kembali tetap atau untuk sementara; a) Negara penerima walaupun dalam hal sengketa bersenjata, harus menghormati dan melindungi komplek misi bersama dengan harta milik dan arsip-arsip, b) Negara pengirim dapat mempercayakan komplek misi bersama dengan harta milik dan arsip kepada Negara ketiga yang dapat diterima oleh Negara penerima, c) Negara pengirim dapat mempercayakan perlindungan kepentingannya dan kepentingan negara ketiga yang dapat diterima oleh Negara penerima. Lihat CST Kansil, *Hubungan Diplomatik Republik Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989).

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

pada tahun 1994 di wilayah Asia, tenaga asing yang sesama negara asia yang mengisi sektor-sektor ekonomi di wilayah tersebut berjumlah jutaan. Jumlah terbanyak datang dari Indonesia sebanyak 800.000 (delapan ratus ribu), philipina 600.000 (enam ratus ribu), Bangladesh sebanyak 400.000 (empat ratus ribu), dan Thailand sebanyak kurang lebih 400.000 (empat ratus ribu).<sup>23</sup>

Migrasi tenaga kerja antar negara merupakan implikasi dari faham liberalisme yang merupakan upaya untuk meningkatkan efisiensi ekonomi, daya saing, keuntungan komparatif (*comparative advantage*) dan produktivitas. Dewasa ini perpindahan dan arus tenaga kerja yang mempunyai keahlian (*skill*) dan dengan penghasilan yang lumayan, kemudahan fasilitas, kondisi yang kondusif, pengembangan diri, jaminan hidup dan tawaran lainnya. Walaupun sebenarnya migrasi kerja telah berlangsung sejak dahulu, namun konsep dan proses globalisasi baru dimulai sejak tahun 1990-an, dan sejak itu proses migrasi tenaga kerja semakin meningkat.<sup>24</sup>

Permasalahan lain terhadap implikasi terjadinya arus migrasi adalah semakin banyaknya perempuan dan anak perempuan yang ikut mencari kerja di negara lain yang antara lain disebabkan oleh lumpuhnya sistem ekonomi di negara asalnya. Kondisi tersebut menyebabkan banyak perempuan dan anak perempuan yang dieksploitasi ke tempat-tempat kerja di luar negeri untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik. Indonesia dalam hal ini juga ikut mengirimkan tenaga kerja wanita (TKW)-nya antara lain ke Hongkong, Arab Saudi, Malaysia dan Singapura. Di Singapura sebagai contoh, pada tahun 2002 terdapat sekitar 450.000 (empat ratus lima puluh ribu) pekerja migran. Dari jumlah tersebut, lebih dari 140.000 bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Pembantu rumah tangga yang berasal dari Indonesia diperkirakan mencapai 60.000 (enam puluh ribu) orang, selebihnya dari Philipina, India, Sri Langka dan Burma.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, *supra* note 19.

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> ELSAM, *Statistik Kematian Buruh Migran di Singapura*, Noeleen Heyzer, ed (2002); Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, *supra* note 19.

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

Sebagai bagian dari masyarakat internasional, maka Indonesia mau tidak mau terpaksa ikut terjun dalam era globalisasi, sehingga tidak dapat menahan warga negaranya untuk mencari kehidupan yang lebih baik di luar negaranya. Pada dasarnya adanya globalisasi perdagangan *service/jasa* ini dilihat dari kepentingan Indonesia sebagaimana negara berkembang lainnya memiliki dua aspek: *Pertama*, merupakan peluang kepada tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di pasar luar negeri; *Kedua*, adanya kesempatan untuk memperbaiki kualitas hidup karena pendapatan yang diterima berbeda, serta mendapatkan wawasan pengetahuan yang lebih berbasis teknologi tinggi.

### **Gambaran Umum Tentang Hak-Hak Dan Kebebasan-Kebebasan Dasar Manusia**

Sejak tahun 1948, setelah dianutnya Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia semua negara di dunia, termasuk negara-negara yang tidak mengalami proses kesejarahan dari pembentukan negara demokrasi liberal modern yang panjang, memiliki sebuah kode internasional, untuk menentukan bagaimana akan bertindak.<sup>26</sup>

Sebuah prestasi yang nyata dan penting adanya pengakuan umum negara-negara terhadap pengakuan umum dewasa ini, bahwa suatu negara dengan perlindungan hak-hak manusia terhadap warganya. Negara-negara dunia benar-benar memperhatikan standar-standar hak-hak manusia, individu-individu memperoleh perlindungan tanpa memandang apakah mereka warga negara yang bersangkutan atau bukan.

Berikut ini adalah instrumen-instrumen utama di mana telah dilakukan upaya untuk menyatakan atau menjamin standar-standar hak-hak manusia:<sup>27</sup>

#### a. Charter Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Konstitusi-konstitusi badan-badan khusus

Instrumen-instrumen ini tidak mengenakan kewajiban-kewajiban yang mengikat terhadap negara-negara anggota untuk memperhatikan hak-hak asasi manusia, juga tidak secara konkret mendefinisikan hak-hak tersebut. Ikrar-ikrar dinyatakan dalam bahasa yang sangat umum dan wewenang-wewenang Perserikatan Bangsa-Bangsa dan orang-orangnya

---

<sup>26</sup> Antonio Cassese, *Human Right in a Changing World*, Dalam Terjemahan A. Rahman Zainuddin, Hak Asasi Manusia di Dunia yang Berubah (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2005).

<sup>27</sup> JG Starke, *Pengantar Hukum Internasional*, 10 ed, diterjemahkan oleh Bambang Iriana Djajaatmadja (Jakarta: Sinar Grafika, 2000).

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

ditetapkan hanya dalam bentuk rekomendasi-rekomendasi, dukungan dan dorongan-dorongan.

b. Traktat-traktat Perdamaian Paris (*Paris Peace Treaties*)

Pada tahun 1946 negara-negara seperti Italia, Rumania, Bulgaria, Hungaria dan Finlandia. Traktat-traktat ini hanya memuat privilege-privilege umum berkenaan dengan hak-hak manusia, yang tidak ditunjang oleh suatu pengadilan atau perangkat kerja guna memberlakukannya. Traktat-traktat perdamaian ini terbukti kecil nilainya pada tahun 1948-1950 ketika muncul tuduhan-tuduhan pelanggaran hak-hak manusia oleh Rumania, Bulgaria, dan Hungaria di Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa.

c. Deklarasi Universal Hak-hak Manusia (*Universal Declaration of Human Right*)

Disahkan oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada bulan Desember 1948. Deklarasi ini merupakan tahap pertama dari tiga tahap program yang dirancang untuk menjadi sebuah *International Bill of Right*, yang didasarkan atas kewajiban-kewajiban yang mengikat negara-negara secara universal dan diperkuat dengan perangkat kerja dewan dan administrasi yang efektif. Secara kronologis tiga tahapan itu adalah: 1) sebuah Deklarasi yang menetapkan bermacam-macam hak manusia yang seharusnya dihormati, 2) serangkaian ketentuan *Covenant* yang mengikat negara-negara untuk menghormati hak-hak yang telah ditetapkan tersebut; dan 3) langkah-langkah dan perangkat kerja untuk pelaksanaannya.

d. *European Convention for the Protection Of Human Right and Fundamental Freedoms* (Konvensi Eropa Untuk Perlindungan Hak-hak Manusia dan Kebebasan-kebebasan Asasi)

Konvensi ini ditandatangani oleh negara-negara anggota Council of Europe di Roma, 4 November 1950. Piagam hak manusia yang penting ini, disponsori oleh *Council of Europe*, melampaui Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia: 1) pengenaan komitmen-komitmen yang mengikat untuyk mengatur penyelesaian-penyelesaian domestik yang efektif berkenaan dengan sejumlah hak yang dirinci dalam Deklarasi Universal, 2) definisi yang seksama dan terinci dari hak-hak seperti cakupannya dan tentang kekecualian-kekecualian serta pembatasan-pembatasan bagi tiap hak tersebut, 3) pembentukan *Europian Comission of Human Right* untuk menyelidiki dan melaporkan tentang pelanggaran terhadap hak-hak asasi manusia.

**Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>**

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & Keadilan**

e. *Covenant on Economic, Social and Cultural Right dan Covenant on Civil and Political Right*

Covenant ini disahkan oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tanggal 16 Desember 1966 dan terbuka untuk ditandatangani pada tanggal 19 Desember 1966. Kedua Covenant ini yang mulai berlaku pada tahun 1976 merupakan suatu upaya untuk menyempurnakan tahap kedua. Yang dikemukakan di atas, dari covenant-covenant yang mengikat untuk menghormati hak-hak manusia. Sebuah covenant tunggal awalnya diajukan, tetapi Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa sebaliknya memerintahkan Komisi Hak-Hak Manusia, untuk mempersiapkan dua covenant terpisah masing-masing yang mengatur hak-hak ekonomi, sosial dan kebudayaan dan yang mengatur hak-hak sipil dan politik. Kewajiban-kewajiban untuk menghormati dan melaksanakan hak-hak manusia tertentu dimuat dalam *Convention for the Suppression of Traffic in Person and the Exploitation or Prostitution of Other*; hal ini terbuka untuk penandatanganan pada tanggal 31 Maret 1950.

#### **4. PENUTUP**

Mengenai Pengaturan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Dan Keluarganya Dalam Konvensi Internasional, bahwa dalam penelitian, peneliti telah menemukan bagaimana pengaturan perlindungan hak-hak dasar pekerja migran dan keluarganya dalam konvensi internasional yang relevan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Konvensi Internasional Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Right of All Migrant Workers and Member of Their Families*, ICRMW), 1990.
- b. Konvensi ILO mengenai Migrasi untuk Bekerja (*ILO Migration for Employment Convention*), 1949 (C-97)
- c. Konvensi ILO mengenai Pekerja Migran (Ketentuan-ketentuan tambahan) (*ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention*), 1975 (C-143).

**Tersedia di online :** <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

Perlindungan terhadap hak-hak dasar buruh migran dan keluarganya dalam Hukum positif Indonesia kaitannya dengan konvensi internasional, ternyata belum sepenuhnya mengakomodir sebagaimana yang tertuang dalam Konvensi Internasional.

#### **4. DAFTAR PUSTAKA**

##### **BUKU**

Amiruddin & H Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).

Ananta, Aris, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja Suatu pemikiran awal* (Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996).

Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, *Arahan Menteri Hukum dan Ham RI Dalam Rapat Kerja Pimpinan Kementerian Luar Negeri dan Kepala Perwakilan RI di Luar Negeri, Dengan Tema Meningkatkan Sinergi Dalam Pelaksanaan Diplomasi Total Indonesia Guna Mendukung Terwujudnya Indonesia Yang Demokratis*, (2010).

Cassese, Antonio, *Human Right in a Changing World* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2005).

ELSAM, *Statistik Kematian Buruh Migran di Singapura*, Noeleen Heyzer, ed (2002).

Husni, Lalu, *Hukum Penempatan Dan Perlindungan TKI* (Malang: Penerbit Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang, 2015).

Kansil, CST, *Hubungan Diplomatik Republik Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989).

Starke, JG, *Pengantar Hukum Internasional*, 10 ed (Jakarta: Sinar Grafika, 2000).

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, 2 ed (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

##### **JURNAL**

Adha, Lalu Hadi, “Urgensi Ratifikasi Konvensi Internasional Tahun 1990 tentang Perlindungan Buruh Migran dan Keluarganya” (2013) 1:2 J IUS Kaji Huk dan Keadilan 312–326.

Afifa, Nisa, “Tanggung Jawab Perseroan Induk terhadap Pekerja dari Suatu Anak Perseroan” (2022) 6:1 Lex J Kaji Huk dan Keadilan 24–42.

Butar-Butar, Djodi M, “Penempatan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Tindak Pidana Perdagangan Orang (Studi di Pengadilan Negeri Pontianak)” Makalah.

Hamdani, Fathul & Ana Fauzia, “Eksistensi Prinsip Non-Refoulement sebagai Dasar

**Tersedia di online :** <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

**E-ISSN : 2580-9113**

**P-ISSN : 2581-2033**

**LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN**

Perlindungan Bagi Pengungsi di Indonesia Saat Pandemi Covid-19” (2021) 2:1 Rewang Rencang J Huk Lex Gen 1–13.

Majalah Tenaga Kerja, “Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri,” (1999).

Rahardjo, Satjipto, “Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi” (1997) 7:4 J Huk 1–16.

Satriawan, Deki, “Penyelesaian Sengketa Pekerja dalam Perjanjian Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial” (2023) 7:2 Lex J Kaji Huk dan Keadilan 174–196.

#### **WEBSITE**

Hidayah, Anis, “(Executive Director of Migrant Care), Dalam Nawacita Dan Buruh Migran,” (2015), daring: *Nas Kompas*  
<<http://nasional.kompas.com/read/2015/05/05/15010011/Nawacita.dan.Buruh.Migran>>.