

Polemik UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

ALYSA | HUMAN RIGHTS WORKING GROUP

1. PENDAHULUAN

Konvenan Hak Ekonomi, Sosial, Budaya (ICESCR) telah menjamin dan mengakui hak setiap orang akan kenikmatan kondisi kerja yang adil dan menyenangkan serta menjamin gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerja serta penghidupan yang layak bagi pekerja. Hal serupa juga telah termaktub dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” hal ini juga diperkuat melalui Pasal 28 D ayat (2) “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hak atas pekerjaan sudah jelas dijamin oleh Konvenan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya dan UUD 1945 namun sayangnya negara sebagai pemangku kewajiban yang memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak setiap warganya (*obligation to fulfill*) terkadang lengah bahkan tak acuh dalam menagani permasalahan tersebut.

Pekan lalu DPR secara resmi sudah menyetujui pengesahan UU Cipta Kerja, perwakilan rakyat yang seharusnya menjadi corong aspirasi rakyat seakan tutup mata dan telinga atas gejolak penolakan yang dilakukan oleh masyarakat. Tidak memandang banyaknya polemik yang terjadi dalam masyarakat mulai dari semakin meningkatnya penyebaran COVID 19 dan lambatnya penanganan kesehatan, minimnya lapangan pekerjaan, hingga meningkatnya keluarga pra sejahtera. Polemik itu tidak dianggap sebagai penghalang besar oleh para legislator untuk mencapai tujuannya. UU Cipta kerja yang disebut juga Undang-Undang Sapujagat memiliki 11 klaster yang diatur yaitu; penyederhanaan perizinan lahan, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, kemudahan dan perlindungan UMKM, kemudahan berusaha, dan dukungan riset dan inovasi, administrasi pemerintahan, penerapan sanksi, pengendalian lahan, kemudahan proyek pemerintah, dan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK).

Pasal 7 Konvenan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya telah menjamin hak atas pekerjaan dalam berbagai aspek bagi para pekerja. Namun hadirnya UU Cipta Kerja justru tidak

mencerminkan keadilan bagi pekerja dan dinilai pro pengusaha. Pengesahan UU Cipta Kerja ini berdampak kepada setiap lapisan masyarakat termasuk memberikan dampak pada pekerja migran Indonesia yang selama ini perlingkungannya-pun tidak maksimal. Kebijakan mengenai upah pekerja, perizinan dan pengendalian lahan akan berdampak pada hilangnya hak atas upah layak, hak atas tempat tinggal dan kehidupan yang layak.

2. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Pekerja Migran berdasarkan Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-Hak Pekerja Migran (*ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*)

ASEAN sudah berkomitmen menyelesaikan permasalahan tentang Pekerja Migran melalui penandatanganan deklarasi perlindungan dan hak-hak pekerja migran. Deklarasi tersebut memberikan mandat bagi setiap anggota untuk memajukan pekerja migran dalam aspek pembayaran upah yang layak, perlindungan kerja serta hak atas tempat tinggal yang layak bagi pekerja migran. Tepatnya pada 13 Januari 2007 ASEAN summit ke-12 di Filipina para pemimpin ASEAN menandatangani *ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Berdasarkan deklarasi tersebut, negara pengirim pekerja migran diwajibkan untuk:

1. Meningkatkan langkah-langkah terkait dengan pemajuan dan perlindungan hak-hak pekerja migran;
2. Menjamin akses terhadap peluang kerja dan penghidupan bagi warga negara mereka sebagai alternatif yang berkelanjutan untuk migrasi pekerja;
3. Mengatur kebijakan dan prosedur untuk memfasilitasi aspek migrasi pekerja, termasuk perekrutan, persiapan untuk penyebaran luar negeri dan perlindungan TKI di luar negeri serta pemulangan dan reintegrasi ke negara-negara asal, dan
4. Membangun dan mempromosikan praktik legal untuk mengatur perekrutan buruh migran dan mengadopsi mekanisme untuk menghapus terjadinya malpraktek

perekrutan melalui kontrak yang sah dan masih berlaku, peraturan dan akreditasi agen perekrut dan majikan, dan daftar hitam lembaga lalai/melanggar hukum.

B. Dampak UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Sudah genap 2 tahun sejak Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) disahkan, masyarakat sipil menilai muatannya masih banyak yang lemah dan harus diperkuat melalui peraturan turunannya, namun sampai saat ini belum ada titik terang dari pemerintah untuk membentuk peraturan turunan tersebut. Hal ini mengakibatkan terjadinya ketidak pastian dan kekosongan hukum pada beberapa muatan dalam UU PPMI. Namun, belum tuntas tuntutan masyarakat kepada pemerintah DPR justru memasukan dan merubahnya kedalam UU Cipta Kerja.

Terdapat 4 Pasal perubahan dan 1 Pasal tambahan dalam UU PPMI yang dimasukan kedalam UU Cipta kerja. Namun yang menjadi perhatian bersama adalah perubahan Pasal 51 mengenai izin berusaha P3MI dan Pasal 57 mengenai perpanjangan izin berusaha P3MI. Berikut perubahan yang dalam UU PPMI dan UU Cipta Kerja:

Tabel 1.1

| | UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia | UU Cipta Kerja |
|----------|---|--|
| Pasal 51 | <p>(1) Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b <u>wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri.</u></p> <p>(2) SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan</p> | <p>(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib memiliki izin yang <u>memenuhi Perizinan Berusaha dan diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.</u></p> <p>(2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.</p> |

| | | |
|-----------------|---|--|
| | <p>dan dipindahtangankan kepada pihak lain.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai izin tertulis berupa SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) <u>diatur dengan Peraturan Menteri.</u></p> | <p>(3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang <u>ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.</u></p> |
| <p>Pasal 57</p> | <p>(1) SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan.</p> <p>(2) Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit:</p> <p>a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;</p> <p>b. telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI;</p> | <p>(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.</p> <p>(2) Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui izin paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.</p> <p>(3) Ketentuan mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;</p> <p>d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik;</p> <p>e. tidak dalam kondisi diskors; dan</p> <p>f. telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi ulang.</p> <p>(3) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.</p> <p>(4) Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui SIP3MI paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|--------------------|---|--|
| | (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri. | |
| Tambahan Pasal 89A | | Pada saat berlakunya Undang-Undang tentang Cipta Kerja, pengertian atau makna SIP3MI dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyesuaikan dengan ketentuan mengenai Perizinan Berusaha. |

Berdasarkan kedua pasal diatas secara garis besar pemerintah mendesain perubahan tersebut bertujuan untuk mempermudah izin pendirian Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) padahal P3MI memiliki posisi yang sangat krusial dalam mencegah pekerja migran yang berangkat secara illegal atau non prosedural. Kurangnya edukasi pada masyarakat dan tekanan faktor ekonomi membuat masyarakat gelap mata dan mudah tergiur pada penawaran yang diberikan oleh perusahaan penempatan. Padahal saat ini banyak sekali perusahaan penempatan yang melakukan perekrutan secara besar-besaran namun hanya mengedepankan tujuan ekonomi semata tanpa memperhatikan prosedur dan kepentingan pekerja migran bahkan dilakukan secara ilegal. Padahal Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-Hak Pekerja Migran dimana Indonesia merupakan negara anggota, telah menjamin setiap negara anggota-nya untuk membangun dan mempromosikan praktik legal untuk mengatur perekrutan buruh migran dan mengadopsi mekanisme untuk menghapus terjadinya malpraktek perekrutan melalui kontrak yang sah dan masih berlaku, peraturan dan akreditasi agen perekrut dan majikan, dan daftar hitam lembaga lalai/melanggar hukum.

Kebijakan legislator untuk mempermudah izin pendiriannya dalam UU Cipta Kerja (Pasal 51) dengan menghapuskan izin dari Menteri terkait akan berpotensi besar mengancam perlindungan pekerja migran Indonesia. Pasalnya perubahan ini justru melonggarkan kontrol

dan evaluasi pemerintah pada P3MI yang memegang kontrol besar dalam penempatan pekerja migran. Selain itu perubahan izin P3MI dalam UU Cipta Kerja yang hanya diterbitkan oleh pemerintah pusat belum jelas akan diterbitkan oleh lembaga apa, hal juga dikhawatirkan lembaga yang mengeluarkan izin P3MI tidak memiliki kapasitas dan pengalaman yang cukup tentang permasalahan pekerja migran.

Kepatuhan Lembaga Penempatan dan Pendukung Penempatan Terhadap Standar dan Ketentuan yang Berlaku Tahun 2016 – 2018 ¹

Tabel 1.2

| No | Lembaga | 2016 | | | | 2017 | | | | 2018 | | | |
|----|------------------------------|-------------|----------------|---------------|---------|-------------|----------------|---------------|---------|-------------|----------------|---------------|---------|
| | | Total | Jumlah Lembaga | % Tidak Patuh | % Patuh | Total | Jumlah Lembaga | % Tidak Patuh | % Patuh | Total | Jumlah Lembaga | % Tidak Patuh | % Patuh |
| | | Tunda Layan | | | | Tunda Layan | | | | Tunda Layan | | | |
| 1 | Lembaga Penempatan | | | 12,9 | 87,1 | | | 48,02 | 51,97 | | | | |
| | P3MI | 64 | 496 | 12,9 | 87,1 | 226 | 456 | 48,02 | 51,97 | 64 | 445 | 14,38 | 85,62 |
| 2 | Lembaga Pendukung Penempatan | | | 9,83 | 90,17 | | | 0,06 | 99,93 | | | | |
| | BKLN | 25 | 449 | 5,57 | 94,43 | 1 | 486 | 0,2 | 99,8 | 0 | 522 | 0 | 100 |
| | SARKES | 22 | 92 | 23,91 | 76,09 | 0 | 98 | 0 | 100 | 0 | 107 | 0 | 100 |
| | LSP | 0 | 8 | 0 | 100 | 0 | 10 | 0 | 100 | 0 | 10 | 0 | 100 |

Laporan yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) pada tahun 2018 menggambarkan masih banyak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak patuh pada standar dan ketentuan yang berlaku. Hal ini dapat menjadi tolak ukur dalam menjangkau dan menyeleksi setiap perusahaan yang hendak melakukan izin kegiatan usahanya sebagai P3MI.

Disisi lain kebijakan mengenai prosedur perpanjangan perizinan P3MI (Pasal 57) juga menjadi permasalahan serius karena dalam UU Cipta Kerja pemerintah seakan memangkas habis persyaratan perpanjangan izin usaha P3MI. Dalam UU PPMI perusahaan penempatan memiliki izin dengan jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperjang 5 (lima) tahun sekali setelah mendapatkan rekomendasi dari Badan. Sebelumnya dalam UU PPMI terdapat 10 indikator persyaratan untuk memperpanjang izin usaha P3MI, namun dalam UU Cipta Kerja perpanjangan izin usaha P3MI hanya perlu melakukan pembaruan data saja.

¹ Laporan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Tahun 2018

Selain itu penambahana pasal 89A yang menyamakan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) sesuai dengan ketentuan Perizinan Berusaha ini justru berpotensi melemahkan pengawasan terhadap P3MI. Padahal sebagian permasalahan yang tentang perlindungan pekerja migran Indonesia berawal dari prosedur perekrutan, penampungan, pemberangkatan dan bahkan pemulangan yang dilakukan secara tidak jujur oleh beberapa calo maupun perusahaan penempatan yang “nakal”. Mulai dari pemerasan dalam proses perekrutan, penerimaan upah yang tidak sesuai dengan kesepakatan, kehidupan yang tidak layak di negara penempatan, hingga sulitnya proses pemulangan ke negara asal, hingga berujung pada kasus perdagangan manusia (*human trafficking*).

3. KESIMPULAN

Pengesahan UU Cipta Kerja dinilai terlalu terburu-buru, terlebih UU Cipta Kerja memasukan perubaha pasal dalam UU PPMI yang dinilai sangat baru bahkan belum sempat untuk direalisasikan dalam peraturan turunannya. Perubahan pasal tentang pekerja migran dalam UU Cipta Kerja dinilai hanya mempertimbangkan kepentingan investor dan pengusaha namun lalai dalam perlindungan pekerja migran. Hal ini dapat langsung terlihat dari pemangkasan beberapa pasal dalam perizinan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan perpanjangan perusahaan. Padahal kontrol dan evaluasi yang ketat dari pemerintah terhadap P3MI merupakan faktor paling krusial dalam mencegah terjadinya permasalahan pekerja migran serta menjaga perlindungan pekerja migran yang sampai saat ini dinilai jauh dianggap layak.