

**KAJIAN YURIDIS TENAGA KERJA MIGRAN MENURUT KONVENSI ILO
(*International Labour Organization*) No. 97 Tahun 1949 TENTANG IZIN TENAGA KERJA
MIGRAN DAN IMPLEMENTASINYA DI INDONESIA**

EXECUTIVE SUMMARY



Disusun Oleh

RAVI RIDHO FADHOLI

1510012111042

Program Kekhususan

HUKUM INTERNASIONAL

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2021**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

PERSETUJUAN EXECUTIVE SUMMARY

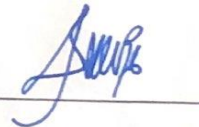
No.Reg : 09/II/02/II-2022

Nama : Ravi Ridho Fadholi
Nomor : 1510012111042
Program Kekhususan : Hukum Internasional
Judul Skripsi : Kajian Yuridis Tenaga Kerja Migran Menurut
Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No.
97 Tahun 1949 Tentang Izin Tenaga Kerja Migran
Dan Implementasinya di Indonesia

Telah dikonsultasikan dan disetujui oleh Pembimbing untuk di *upload* ke
website.

Deswita Rosra,S.H.,M.H

(Pembimbing)



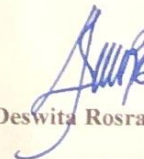
Mengetahui:

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta

Ketua Bagian
Hukum Internasional

(Dr. Uning Pratimaratri, S.H., M.Hum.)

(Deswita Rosra,S.H.,M.H.)



KAJIAN YURIDIS TENAGA KERJA MIGRAN MENURUT KONVENSI ILO (*International Labour Organization*) No. 97 Tahun 1949 TENTANG IZIN TENAGA KERJA MIGRAN DAN IMPLEMENTASINYA DI INDONESIA

Ravi Ridho Fadholi¹, Deswita Rosra, S.H.,M.H¹

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bung Hatta Padang

Email: radhofravi@gmail.com

ABSTRAK

Migrant Workers are foreign nationals of visa holders with the intention of working in the territory of Indonesia. The migrant labor problem that arises today is a violation of residence permit or work permit. There is an arbitrary authority on the part of the company in taking care of the completeness of migrant labor permits so that many user companies often hide illegal migrant labor. This is regulated in ILO Convention No.97 of 1949 on migrant labour permits. Problem formulation: 1.How is the provisions of migrant labor according to ILO Convention No. 97 of 1949? 2.How is the implementation of migrant labor in Indonesia? Research methods are used normative legal research with secondary data sources consisting of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials, with document study data collection techniques, qualitatively analyzed data. Results of the study: 1). The arrangement of migrant labor is stipulated in ILO Convention No.97 of 1949 in Annex I Article 5 dan Article 8 mentions that migrants workers are required to have documents provided by their employer before being sent to the destination country, the document is in the form of a license using migrant labor, position held, working conditions, as well minimum salary and the application of legal sanctions for those who promote the existence of illegal migrant labor. 2). Implementation of migrant labor where Indonesia has not ratified ILO Convention No.97 of 1949 but the provisions related to illegal migrant labor are stipulated in Articles 42 to 49 of law No. 13 of 2003 on Employment regulate the use of Foreign Workers by asking for written permission from the minister or appointed official if it is not done means the employer has hired illegal Foreign Workers.

Keywords: *Illegal Migrant Labour, ILO Convention, Implementation*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi yang menangani masalah bidang ketenagakerjaan di selenggarakan oleh *International Labour Organization* (selanjutnya ILO). ILO didirikan pada tahun 1919 bersamaan dengan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)[1]. ILO mempunyai tugas utama yaitu merumuskan kebijakan dan program internasional untuk memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja menyusun standar ketenagakerjaan internasional untuk dijadikan pedoman bagi Negara anggota dalam membuat dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan khususnya dalam membuat peraturan perundangan ketenagakerjaan. Dalam Konvensi ILO No. 97 Tahun 1949 disebutkan bahwa: “Istilah tenaga kerja migran (*migran for employment*) berarti orang-orang yang bermigrasi (pindah) dari satu negara ke negara lain dengan maksud untuk dipekerjakan (bukan untuk berwiraswasta). Untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak terpenuhi oleh tenaga kerja Indonesia, maka Tenaga Kerja Migran dapat dipekerjakan di Indonesia

sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Persoalan Tenaga Kerja Migran yang muncul saat ini adalah pelanggaran izin tinggal atau izin kerja. Hal tersebut juga menyangkut penerimaan Tenaga Kerja Migran dari luar negeri terutama tentang ketidaksesuaian antara yang diperjanjikan dengan kenyataan, serta adanya kesewenangan pihak perusahaan dalam mengurus kelengkapan izin Tenaga Kerja Migran. Selain itu sering terjadi penangkapan dan penghukuman Tenaga Kerja Migran yang dikarenakan ketidaklengkapan dokumen kerja (Tenaga Kerja Migran *Illegal*)[2]. Dikarenakan banyaknya Tenaga Kerja Migran yang datang ke Indonesia sehingga mengakibatkan maraknya Tenaga Kerja Migran yang masuk secara *Illegal* ke Indonesia, seperti contoh kasus yang pertama yaitu Tenaga Kerja Migran Asal China yang akan bekerja di PT. Bintang Alumina Indonesia dipulangkan dari Bintang dikarenakan tidak memiliki Izin Menggunakan Tenaga Kerja (IMTA). Contoh kasus yang kedua yaitu pada tahun 2012 Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Solok Selatan mengamankan 11 TKA asal China dari

perusahaan PT. Bina Bhakti Pertiwi perusahaan ini bergerak dibidang penambangan emas yang berlokasi di Jorong Talantam Nagari Lubuak Ulang Aling Selatan, Kecamatan Sangir Batang Hari, dikarenakan tidak mempunyai Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) perusahaan ini juga hanya memiliki Izin Usaha Pertambangan (IUP) perusahaan ini tidak memiliki izin lainnya seperti, izin pengelolaan hutan, pengolahan air sungai, maupun dokumen Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL)[3].

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah ketentuan tenaga kerja migran menurut Konvensi ILO No. 97 tahun 1949?
2. Bagaimanakah implementasi tenaga kerja migran di Indonesia?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisa ketentuan tenaga kerja migran menurut Konvensi ILO No. 97 tahun 1949
2. Untuk menganalisa implementasi tenaga kerja migran di Indonesia

D. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penelitian hukum normatif dengan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, dengan teknik pengumpulan data studi dokumen, data dianalisa secara kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Tenaga Kerja Migran Menurut Konvensi ILO

Dalam Konvensi ILO No. 97 Tahun 1949 memuat sejumlah ketentuan yang dirancang untuk membantu para migran untuk bekerja dan juga mengatur tentang tenaga kerja migran ilegal yang terdapat didalam lampiran I Pasal 5 dan Pasal 8 yang menyebutkan dinyatakan bahwa setiap negara yang bersangkutan harus menerapkan suatu sistem kontrak kerja antara majikan dengan tenaga kerja migran, didalam kontrak tersebut sudah ada jabatan yang dipegang, kondisi kerja, dan gaji minimum yang dijanjikan kepada tenaga kerja migran. Dalam Pasal 8 dinyatakan jika ada yang melanggar ataupun membantu dalam kegiatan imigrasi gelap atau *Illegal* akan dikenakan sanksi hukum.

B. Implementasi Tenaga Kerja Migran Ilegal di Indonesia

Pengaturan tenaga kerja migran yang diatur dalam konvensi ILO No. 97 tahun 1949 belum diratifikasi oleh negara Indonesia. Alasan Indonesia belum meratifikasi konvensi ILO No.

97 Tahun 1949 Tentang Migrasi Tenaga Kerja dikarenakan Indonesia belum mampu untuk memfasilitasi TKA sebagaimana fasilitas yang didapatkan oleh pekerja lokal. Menanggapi hal tersebut, analisis kebijakan *Migrant Care* mengatakan bahwa pemerintah tidak memiliki inisiatif untuk melindungi tenaga kerja migran dengan tidak adanya keputusan politik untuk meratifikasi konvensi tersebut menjadi hukum nasional[4]. Dikarenakan belum diratifikasi secara Internasional tetapi secara nasional Indonesia mempunyai undang-undang tenaga kerja yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemberi kerja dapat mempekerjakan Tenaga Kerja Migran untuk bekerja di Indonesia. Namun, jika penggunaan tenaga kerja migran tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berarti telah mempekerjakan tenaga kerja migran *illegal*. Penggunaan tenaga kerja migran *illegal* merupakan hal yang melanggar hukum dan dapat menimbulkan akibat hukum berupa sanksi pidana. Pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Migran diatur dalam berbagai peraturan perundang-undang di Indonesia, salah satu diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penggunaan Tenaga Kerja Migran diatur dari Pasal 42 sampai 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut dimulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan Tenaga Kerja Migran untuk memperoleh izin tertulis, memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Migran yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja Migran kewajiban penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping Tenaga Kerja Migran hingga kewajiban memulangkan Tenaga Kerja Migran ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja[5]. Selain UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga terdapat Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang penggunaan tenaga kerja asing yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 23 Februari 2021. Peraturan Pemerintah ini diperlukan guna mendorong percepatan pembangunan nasional melalui penggunaan Tenaga Kerja Migran secara selektif dengan persyaratan dan pembatasan Tenaga Kerja Migran yang akan dipekerjakan melalui penetapan jabatan tertentu dan waktu tertentu yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Migran.

PENUTUP

A. Simpulan

ILO sebagai organisasi internasional di bawah naungan PBB yang berperan penting dalam

mengatasi permasalahan ketenagakerjaan. Pengaturan Konvensi ILO terkait migrasi tenaga kerja *illegal* sudah begitu jelas diatur dalam Konvensi ILO No. 97 tahun 1949 pada Lampiran I Pasal 5 dan Pasal 8 bahwasanya tenaga kerja migran ini diwajibkan memiliki dokumen-dokumen yang diberikan oleh majikannya sebelum diberangkatkan ke negara yang dituju, dokumen yang dimaksud berupa surat izin menggunakan tenaga kerja migran, jabatan yang dipegang, dan kondisi kerja lainnya, serta gaji minimum tenaga kerja migran tersebut. Para pihak yang berwenang wajib memeriksa surat-surat kelengkapan tersebut setibanya para tenaga kerja migran di Imigrasi. Penerapan sanksi hukum dilakukan bagi pihak yang mempromosikan keberadaan tenaga kerja migran *illegal*.

Implementasi dari tenaga kerja migran *illegal* itu dimana Indonesia belum meratifikasi konvensi ILO No. 97 Tahun 1949 tentang Migrasi Tenaga Kerja namun ketentuan terkait tenaga kerja migran *illegal* itu diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 42 sampai Pasal 49 yang mana mengatur mengenai penggunaan TKA dengan meminta izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Jika tidak dilakukan berarti pemberi kerja tersebut dengan kata lain telah

mempekerjakan TKA *illegal* karena menggunakan TKA tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aini, Nur. 2006. *Pemerintah Belum Siap Teken Konvensi Buruh Migran*. Tempo Interaktif. <http://www.tempo.co>. diakses pada tanggal 1 Februari 2022 pada pukul 16.46 WIB
- [2] Anonim. *Sekilas tentang ILO*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@robangkok/documents/publication/wcms_098256.pdg diakses tanggal 2 November pukul 12.01 WIB
- [3] Nevey Varida Ariani. 2017. *Aspek Hukum Penegakan Tenaga Kerja Asing Ilegal Indonesia*. Jakarta: CV. Pang Linge, hlm.5
- [4] Taufik Rachman. <https://www.republica.co.id/berita/nasional/daerah/12/11/30/me9gpgimigrasi-usut-11-tenaga-kerja-asing-ilegal-di-solok>
- [5] *Tenaga Kerja Asing di Indonesia: kebijakan dan Implementasi*. <https://disnakertrans.lomboktimurkab.go.id/bacaberita/170tenagakerjaasingdiIndonesiakebijakandanimplementasi.html>. Diakses pada tanggal 18 desember 2021 pukul 10.03 W

