

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Upaya-upaya yang telah dilakukan untuk memasukan masalah Unskilled worker ke dalam agenda ME A adalah sebagai berikut: Pertama, pada forum MEA sendiri.

1. a. Dalam forum MEA:

ASEAN telah meletakkan landasan awal bagi upaya penyelesaian masalah pekerja migran melalui penandatanganan deklarasi perlindungan dan hak-hak pekerja migran melalui penandatanganan deklarasi perlindungan dan hak-hak pekerja migran (*Protection and Promotion of The Right of Migran Worker*).

Pada 2002 telah diimplementasikan program hubungan industrial (ASEAN *Program on Industrial Relation*) yang mendapat dukungan dari Jepang berupa bantuan teknis maupun keuangan. Program yang beranggotakan perwakilan tingkat tinggi dari para pemberi kerja, karyawan, dan pemerintah terutama dimaksudkan untuk membantu dan memfasilitasi upaya negara ASEAN dalam memajukan hubungan industrial yang sehat, harmonis, dengan produktifitas yang lebih tinggi serta berkeadilan sosial sebagai elemen penting dalam pembangunan.

ASEAN telah membentuk suatu komisi yang membahas tentang konvensi buruh migran melalui ASEAN *Committee on The Implementation of ASEAN*

Declaration on the Protection and Promotion of the Right of Migrant (ACMW).

Meningkatkan kerjasama diantara anggota ASEAN University Network (AUN) untuk meningkatkan kerja mobilitas para pelajar dan jajaran stafnya di kawasan.

Mengembangkan kompetensi utama dan kualifikasi untuk pekerjaan dan trainer skills yang diperlukan di sektor jasa prioritas, dan untuk sektor-sektor jasa lainnya.

Memperkuat kemampuan riset dalam rangka meningkatkan keterampilan, penempatan kerja, dan pengembangan jejaring informasi pasar tenaga kerja di antara negara anggota ASEAN.

b. Upaya pemerintah Indonesia sendiri:

Melakukan akreditasi terhadap Balai Latihan Kerja (BLK) dengan memberikan penilaian kepada BLK tersebut terhadap kualitas dan kesiapan untuk menjadi lembaga-lembaga yang akan melatih calon TKI.

Membentuk BNP2TKI

Melakukan pembinaan terhadap BLK yang memiliki akreditasi baik atau memenuhi standar maka dapat melakukan pelatihan langsung. Tapi untuk BLK yang belum memenuhi standar, akan diberikan kesempatan untuk memenuhi standar-standar yang dibutuhkan, yaitu sarana prasarana, instruktur dan program-program pembelajaran yang harus dipersiapkan. Kalau sudah

dilakukan pembinaan maka dalam kurun waktu tertentu (1-2 tahun misalnya) BLK tersebut sudah siap maka akan diberikan kesempatan untuk melakukan pelatihan terhadap calon TKI.

Memfasilitasi warga masyarakat yang ingin bekerja keluar negeri, agar keberdaannya legal dan prosedural.

Pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional dan pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan di negara penerima.

Menjamin terpenuhinya hak-hak buruh baik saat keberangkatan dan sampai pada negara dimana buruh ditempatkan/negara menjamin perlindungan hukum bagi masyarakat dalam hal ini khususnya buruh migran.

Dalam memasukan masalah Unskilled worker ke dalam agenda MEA, terdapat hambatan-hambatan sebagai berikut.

2. a. Pada level MEA sendiri hambatan-hambatan terutama berkaca pada sikap negara penerima:

Tidak mencapai ketersepakatan antara negara penerima dengan negara pengirim.

Lemahnya bergaining power antara negara penerima dan pengirim

Masalah tradisional seperti penyimpangan, perawatan yang buruk dan upah rendah baik negara asal dan negara penerima

ketentuan ketenagakerjaan di negara-negara ASEAN pada umumnya relatif lebih rendah dibandingkan china

Arus migrasi intra ASEAN di dominasi lebih dari 87%, oleh unskilled worker sementara delapan profesi skilled worker hanya sisanya dari angkatan kerja ASEAN

jumlah angkatan kerja yang lulus sekolah menengah ke atas atau di atasnya di empat negara ASEAN mencapai rata-rata 30 persen, kecuali malaysia yang mencapai lebih dari 70 persen.

b. Pada level pemerintah Indonesia sendiri:

pengawas ketenagakerjaan yang kredibel dan profesional sangat kurang dan tidak memenuhi standar yang ada di ASEAN

Berbagai pembenahan dan prosedur pelayanan penempatan dan perlindungan buruh telah dilakukan akan tetapi dalam pelaksanaannya masih menghadapi kendala yang membutuhkan keseriusan dan keterpaduan dalam penanganannya

Gaji yang dipotong oleh agen penyalur hingga 70%

Kendala bahasa merupakan pemicu munculnya kontak fisik yang dialami oleh buruh migran, membuat proses pengiriman uang buruh migran ke negara asalnya terhabat karena kesulitan mengisi formulir.

Banyak buruh migran yang tidak terdokumentasi sehingga perlindungan hukumnya sangat sulit diberikan.

Ada banyak traktat internasional yang mengatur hak buruh migran, yang terakhir adalah *The International Convention on The Protection of The Right of All Migrant Worker and Members of Their Families*, yang dikeluarkan PBB tahun 2003 sebagai hukum internasional. Konvensi ini telah diratifikasi oleh 43 negara. Meski demikian, sejak meratifikasi konvensi tersebut, belum terlihat langkah-langkah nyata untuk memperbarui berbagai peraturan perundang-undangan terkait dengan perlindungan buruh migran untuk diselaraskan dengan konten konvensi.

Meski demikian beberapa kebijakan pemerintah yang berupaya memecahkan berbagai persoalan buruh migran, seperti perjanjian bilateral yaitu berupa pendekatan diplomatik dan juga advokasi yang dilakukan oleh komunitas nasional dan internasional, LSM, akademisi, dan masyarakat luas. Di Indonesia salah satu kebijakan ditempuh oleh Kementerian Tenaga Kerja dengan membangun atase tenaga kerja di berbagai negara. Persoalan buruh migran adalah isu yang sensitif, karenanya sering menimbulkan ketidakharmonisan diplomatik, melibatkan atase tenaga kerja yang secara khusus memberi perhatian pada promosi hak-hak buruh migran, merupakan salah satu cara terbaik untuk menangani urusan diplomatik, sekaligus mendampingi para pencari keadilan untuk memperoleh hak-haknya. Hal tersebut membuktikan bahwa persoalan buruh migran masih *Soft Law*, instrumen *Soft Law* lahir ketika instrumen *Hard Law* tertutup karena rumit dan sensitifnya masalah yang hendak diangkat dalam perundingan, terutama untuk isu-isu yang menyentuh harga diri suatu negara,

khususnya bagi negara yang bercorak otoriter atau toliter, dimana penyiksaan, penghilangan paksa, pembunuhan acap kali terjadi. Kelompok-kelompok negara ini menjadi sangat tertutup dalam perundingan, sehingga memilih pengaturannya dengan instrumen *Soft Law*, ketimbang dalam bentuk *Hard Law* yang akan mengikat negara tersebut secara hukum.

Pengaturan kedepannya adalah pentingnya mengharmonisasi hukum tenaga kerja di tingkat nasional dengan standar internasional menurut Badan Tenaga Kerja Internasional (ILO). Standar internasional tersebut meliputi kondisi kerja dan kehidupan, penegakan standar tenaga kerja, kontrak tenaga kerja, dan lain-lain. Dan penegakan hukum kedepannya untuk Perlindungan dan pemajuan hak-hak buruh migran baru akan efektif bila ASEAN sudah punya kerangka hukum mengikat, kemacetan instrumen hukum di ASEAN tidak menyandera perbaikan di tingkat nasional.

Saran

1. Mengingat daya saing yang tinggi, buruh migran harus memiliki kualifikasi dan kompetensi serta bersertifikat kompetensi. Buruh migran juga harus menempuh pendidikan formal atau vokasi atau pelatihan kerja, untuk mendapatkan pengakuan atas profesi dan kualifikasi kompetensi, buruh migran juga harus memiliki kemampuan bahasa asing untuk dapat bersaing di Masyarakat Ekonomi ASEAN.
2. Sangat melarang buruh yang berangkat tanpa adanya dokumen yang jelas, jika tidak jelas maka langsung segera dipulangkan.
3. Seluruh anggota ASEAN harus melakukan kesepakatan umum untuk semua sektor jasa diserahkan pada perdagangan dunia (WTO) untuk memperdalam dan memperluas liberalisasi sehingga perdagangan internasional di bidang jasa meningkat.
4. ASEAN harus memiliki badan hukum yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja dan tempat pengaduan dari tenaga kerja yang terkena masalah di negara tempat ia bekerja