

Menelaah Konsep Keadilan Hukum Teori John Rawls dalam Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Alifa Cikal Yuanita

Universitas Gadjah Mada, Indonesia

Abstrak

Setiap orang termasuk para pekerja migran Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri tentunya ingin menjalani kehidupan yang adil. Indonesia menghasilkan banyak devisa dari pengiriman pekerja migran ke luar negeri, tidak mengherankan jika pekerja migran Indonesia dijuluki sebagai pahlawan devisa negara. Masalah umum yang sering dihadapi oleh pekerja migran Indonesia adalah kasus PHK sepihak, yang secara hukum mempengaruhi hak-hak yang melekat pada pekerja migran, misalnya tidak diberikannya hak atas upah, uang pesangon, biaya pemulangan, dan sebagainya. Menurut John Rawls, nilai dari suatu keadilan tidak boleh ditawar, akan tetapi harus diwujudkan dalam masyarakat tanpa mengorbankan kepentingan individu atau masyarakat. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu untuk menentukan bagaimana menerapkan teori pada situasi yang ada dalam suatu masyarakat dan menggunakan analisis data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan perlindungan pekerja migran Indonesia dalam kaitannya dengan PHK sepihak yang dialami oleh pekerja migran Indonesia sangat relevan dengan teori yang dikemukakan oleh John Rawls mengenai keadilan distributif, yang mencakup prinsip kebebasan dalam arti persamaan hak dan prinsip perbedaan proporsional dalam hubungan antara pekerja migran dan majikan.

Kata Kunci: Keadilan; John Rawls, Perlindungan, Pekerja Migran, PHK

Abstract

Everyone, including Indonesian migrant workers who are working abroad, certainly wants to live a fair life. Indonesia generates a lot of foreign exchange from sending migrant workers abroad, it is not surprising that Indonesian migrant workers are dubbed as the country's foreign exchange heroes. A common problem often faced by Indonesian migrant workers is the case of unilateral layoffs, which legally affect the inherent rights of migrant workers, for example the non-granting of the right to wages, severance pay, repatriation fees, and so on. According to John Rawls, the value of a justice should not be negotiable, but must be realized in society without compromising the interests of the individual or society. The research method used is normative juridical, which is to determine how to apply theory to existing situations in a society and use qualitative data analysis. The results showed that the regulation of the protection of Indonesian migrant workers in relation to unilateral layoffs experienced by Indonesian migrant workers is very relevant to the theory put forward by John Rawls regarding distributive justice, which includes the principle of freedom in the sense of equal rights and the principle of proportional differences in the relationship between migrant workers and employers.

Keywords: Justice, John Rawls, Protection, Migrant Workers, Layoffs

I. PENDAHULUAN

Harapan untuk menegakkan keadilan di Indonesia begitu besar sehingga masih diperjuangkan. Di Indonesia, konsep mengenai keadilan diabadikan dalam sila Pancasila kelima, yaitu "keadilan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia." Terwujudnya keadilan sosial merupakan harapan seluruh masyarakat Indonesia yang tertuang dalam sila kelima Pancasila. Berkenaan dengan keadilan, John Rawls seorang tokoh terkemuka pada abad ke-20

melalui mahakaryanya tentang teori keadilan "*Justice of fairness*", yang bertujuan untuk memperjuangkan teori keadilan yang dapat digunakan sebagai alternatif untuk menegakkan keadilan.¹

Justice as fairness yang diusulkan John Rawls lebih mengacu pada teori kontrak sosial, di mana prinsip-prinsip keadilan dibawa oleh kesepakatan tentang struktur dasar masyarakat.² Dalam keadilan adalah *fairness* melekat prinsip-prinsip kesepakatan dan keadilan yang menetapkan hak dan kewajiban serta menjadikan pembagian keuntungan sosial sebagai posisi asli.³ Hipotesis yang mengarah pada konsep keadilan disebut sebagai posisi asli.⁴ Rawls mengembangkan teori keadilan sebagai kesetaraan berdasarkan teori kontrak sosial yang sebelumnya dikemukakan oleh Locke, Rousseau, dan Immanuel Kant, yang membawa prinsip-prinsip keadilan ke dalam jalinan masyarakat melalui konsensus atau kesepakatan.

Penulis mengutip pendapat Bahdar Johann Nasution, yang menyatakan bahwa keadilan adalah fiktif, baik dalam teori maupun dalam praktik. Supremasi hukum harus berfungsi sesuai dengan apa yang diinginkan setiap individu, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang menginginkan keadilan.⁵ Keadilan sebagai *fairness* dalam suatu struktur masyarakat mengacu pada adanya kebebasan dan kesetaraan, di mana hak dan kewajiban harus dipenuhi secara adil. Karya John Rawls telah berdampak signifikan pada berbagai disiplin ilmu, termasuk ekonomi, hukum, masalah sosial, dan bahkan teologi. Merujuk pada teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls, penulis menggambarkannya sebagai sebuah metode untuk menegakkan keadilan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri.⁶

Dalam konstitusi kita, setidaknya mencakup satu ketentuan yang membahas hak untuk bekerja. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hak untuk bekerja adalah hak asasi manusia yang mendasar dan harus dilindungi, ditegakkan, dan dipenuhi sebagai tanggung jawab pemerintah.⁶ Karena tingkat pertumbuhan penduduk Indonesia yang relatif tinggi,

¹ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, (Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, hlm. 246-247, 2015)

² John Rawls, *Teori Keadilan, terjemahan*, Uzair Fauzan & Heru Prastyo, (Yogyakarta. Pustaka Pelajar, hlm. 25, 2019).

³ Ibid, hlm. 13.

⁴ Ibid.

⁵ Bahder Johan Nasution "Kajian Filosofis Tentang Konsep keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern" (2014) 3:2 Jurnal Yustisia 120.

⁶ Ibid

peluang kerja tidak sejalan dengan angkatan kerja, yang mengakibatkan banyak orang yang membutuhkan pekerjaan dan adanya kesenjangan antara peluang kerja yang tersedia.⁷ Tingkat pengangguran yang tinggi dan kesempatan kerja yang terbatas adalah masalah pelik yang sering dihadapi oleh masyarakat Indonesia, dan merupakan masalah yang belum terselesaikan.

Pekerja Indonesia lebih banyak memilih untuk bekerja di luar negeri dikarenakan kurangnya kesempatan kerja dalam negeri, dan upah yang lebih tinggi membuat pekerja Indonesia lebih tertarik untuk bekerja di luar negeri. Persentase pekerja Indonesia yang memilih untuk bekerja di luar negeri meningkat dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan karena ketidakseimbangan antara kesempatan kerja dengan angkatan kerja, keterampilan yang rendah, produktivitas tenaga kerja, distribusi angkatan kerja yang tidak merata baik di tingkat regional maupun sektoral.⁸ Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia, dalam Bab 5 Pasal 39 menyatakan bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan, mendidik, pengaturan, dan melaksanakan perlindungan pada saat penempatan pekerja migran di luar wilayah NKRI. Menurut peraturan tersebut, pemerintah harus meningkatkan upaya untuk melindungi pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar wilayah Indonesia. Sudah seharusnya hal tersebut menjadi tanggung jawab pemerintah untuk meningkatkan upaya perlindungan pekerja migran Indonesia yang berada di luar wilayah Indonesia.

Meskipun setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja di luar negeri, hal ini tidak membebaskan kewajiban pemerintah untuk terus melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja. Pemerintah Indonesia telah melakukan sejumlah upaya untuk menekan angka pengangguran, salah satu langkah yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi hal tersebut dengan mengisi kesempatan kerja di luar negeri. Tidak dapat dipungkiri bahwa Indonesia adalah negara penyumbang pekerja migran terbesar. Mengirim pekerja migran Indonesia ke luar negeri menghasilkan devisa yang tidak sedikit, sehingga tidak mengherankan jika pekerja migran disebut sebagai pahlawan devisa di negara ini.⁹ Terlepas

⁷ Sulaiman, Abdullah "Systematic Reformulation of Labour Arrangements Between Demand and Pressure Concerning Income towards Welfare in Indonesia" (2020) 1:16 Jurnal Cita Hukum, 305.

⁸ Sudibyo Aji N.B dan Mario Septian A.P "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X di Kota Malang" (2015) 9:2 Jurnal Studi Manajemen, 202.

⁹ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., "Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia"

¹⁰ Baretta, Rizky Dian dan Budi Spriyarso, "Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja" (2018) 20:1 Kanun Jurnal Ilmu Hukum, 163

¹¹ Arpanggi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri" (2016) 3:1 Jurnal Pembaharuan Hukum, 149-156

dari kenyataan bahwa pekerja migran memberi banyak devisa bagi negara dan daerah serta membantu menyelesaikan permasalahan tenaga kerja domestik, pekerja migran masih menerima perlindungan yang sangat terbatas di luar negeri. Salah satu masalah yang sering kali dihadapi oleh pekerja migran Indonesia di luar negeri adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak (PHK).

Posisi kasus PHK sepihak berada di urutan teratas daftar permasalahan yang dihadapi pekerja migran Indonesia di luar negeri.¹⁰ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja antara pemberi kerja/majikan dengan pekerja, yang dilakukan oleh salah satu pihak atau dengan kesepakatan kedua belah pihak, yaitu pemberi kerja/majikan dan/atau pekerja. Pekerja migran Indonesia di luar negeri sering menjadi sasaran PHK sepihak atas keinginan majikannya, menyebabkan timbulnya berbagai masalah, mulai dari hak-hak pekerja hingga upah yang tidak dibayar hingga hak-hak pekerja atas kesehatan dan sekarang tidak lagi menjamin keselamatan kerja. Berbagai kasus pelanggaran terhadap hak-hak pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri setiap tahun menunjukkan kegagalan pemerintah untuk memberikan perlindungan maksimal.¹¹

Dari pemaparan latar belakang diatas, jika dikaitkan dengan teori keadilan yang digagasi oleh John Rawls, bahwa peraturan ketenagakerjaan dibuat untuk mewujudkan keadilan dalam hubungan kerja, sehingga penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana konsep teori keadilan menurut John Rawls dan keadilan dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, kedua adalah bagaimana konsep teori keadilan John Rawls dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, dan dikhususkan pada sistematika hukum yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana menerapkan teori terhadap situasi dan kondisi hukum yang ada dalam suatu masyarakat. Data diperoleh dari bahan-bahan hukum yang mengikat seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal yang berkaitan dengan keadilan dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dan disusun secara sistematis dan disajikan secara deskriptif.

¹² Sumiyati "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak For The Legal Protection of Indonesia Migrant Workers Abroad Due To Unilateral Termination" (2013) 5:1 Sigma-Mu 51.

III. PEMBAHASAN

A. Teori Keadilan Menurut John Rawls dan Keadilan dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

John Borden (Bordley) Rawls, lebih dikenal sebagai John Rawls, adalah seorang filsuf abad kedua puluh yang terkenal karena karyanya tentang teori keadilan. Pada tahun 1939 Rawls memasuki Universitas Princeton, jurusan filsafat. Rawls melanjutkan karirnya setelah lulus dari Universitas Princeton dengan mendaftar di militer dan ditugaskan di Pasifik, New Guinea, Filipina, dan Jepang.¹² Pada tahun 1957, Rawls menerbitkan sebuah artikel berjudul "*Justice as fairness*" di mana ia menuangkan pemikirannya tentang konsep keadilan, kemudian pada tahun 1960, ia mempresentasikan karyanya mengenai keadilan di hadapan masyarakat umum dan ilmuwan dan kemudian pada tahun 1971, teori keadilan yang digagas oleh Rawls dibukukan.¹³

John Rawls berpendapat bahwa keadilan dalam institusi sosial adalah kebajikan dan kebenaran tertinggi dalam sistem pemikiran. Kalimat ini menekankan aturan yang lebih sederhana dan elegan. Artinya jika tidak sesuai dan tidak selaras dengan keadilan, maka harus diubah maupun ditolak, karena hukum atau lembaga adalah bagian yang mengatur untuk mencapai keadilan. Hukum yang menyimpang dari keadilan akan mengarah pada kesewenang-wenangan dan penindasan secara terstruktur. Keadilan tidak dapat dinegosiasikan atau ditawarkan sesuai dengan prinsip keadilan yang dikemukakan Rawls, karena keadilan itu mutlak dan tak tergantikan. Karena teori keadilan Rawls diselingi dengan kritiknya terhadap kegagalan teori yang berkembang sebelumnya, membuat teori keadilan yang dikemukakan Rawls menjadi yang paling banyak diperdebatkan oleh para ahli.¹⁴

Dengan membangun teori keadilan berbasis kontrak, berangkat dari kegagalan teori keadilan sebelumnya dalam konteks masalah keadilan, John Rawls menyajikannya dalam bentuk konsensus.¹⁵ Teori keadilan menurut Rawls, harus dibentuk melalui pendekatan kontraktual, di mana prinsip-prinsip keadilan yang dipilih secara umum adalah hasil dari persetujuan bersama dari semua orang yang bebas, rasional, dan setara. Teori keadilan memerlukan penggunaan pendekatan kontraktual untuk memastikan setiap orang menikmati

¹³ Andre Ata Ujan, *Keadilan dan Demokrasi: Telaah Filsafat Politik John Rawls* (Yogyakarta: Kanisiusblac 2005).

¹⁴ Ibid

¹⁵ Ibid, hlm. 21

¹⁶ Andre Ata Ujan, *Op.,Cit*, hlm. 71

hak dan distribusi kewajiban yang adil. Menurut John Rawls, konsep yang baik harus bersifat kontraktual. Dalam teorinya, Rawls mendefinisikan keadilan sebagai *fairness*, yang ditandai dengan adanya prinsip-prinsip rasionalitas, kebebasan, dan kesetaraan. Oleh karena itu, Rawls mensyaratkan prinsip keadilan yang mengutamakan hak daripada kepentingan.¹⁶ Oleh karena itu, Rawls mensyaratkan prinsip keadilan yang mengutamakan hak daripada kepentingan.

Keadilan sebagai *fairness* menyiratkan bahwa mereka yang memiliki keterampilan dan bakat yang lebih unggul harus berhak atas manfaat yang lebih besar, dan manfaat tersebut juga harus memberikan peluang untuk prospek kehidupan yang lebih baik bagi mereka yang kehilangan manfaat tersebut. Menurut Rawls, kesamaan harus dipahami sebagai "kesetaraan status dan hak," daripada "kesamaan hasil" yang mampu dicapai setiap orang. Bagi John Rawls, hasil tidak membenarkan prosedur.¹⁷ John Rawls mengembangkan dua prinsip mengenai keadilan distributif. Yang pertama adalah prinsip kesetaraan maksimum, ini adalah prinsip paling mendasar yang harus diikuti setiap orang tanpa terkecuali, yang berarti bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan yang paling mendasar seluas mungkin.

Keadilan itu akan tercapai jika setiap orang dijamin memiliki kebebasan yang sama. Ketimpangan ekonomi dan sosial harus diatur sedemikian rupa sehingga prinsip *The different principle* dan prinsip *The Principle of pair equality of opportunity* dapat diterapkan. *The Principle of pair equality of opportunity* berarti bahwa prinsip ini diharapkan paling bermanfaat bagi orang yang kurang beruntung, juga menyatakan bahwa semua posisi dan jabatan harus terbuka bagi semua orang dalam kondisi dan peluang yang sama.¹⁸ Keadilan sebagai *fairness* tidak mengharuskan setiap orang yang terlibat dan menjalani prosedur yang sama untuk mencapai hasil yang sama, melainkan bahwa hasil dari prosedur yang adil diterima sebagai sesuatu yang adil, begitu pula ketika tidak semua orang mendapatkan hasil yang sama. Konsep keadilan yang muncul dari suatu prosedur yang diterima oleh semua pihak juga harus diterima sebagai konsep yang layak diterapkan kepada masyarakat umum.¹⁹ Keadilan tidak selalu diartikan bahwa setiap orang harus mendapatkan sesuatu yang sama dalam jumlah yang sama tanpa melihat secara objektif perbedaan yang ada pada masing-masing individu.

Peraturan mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar wilayah Indonesia diatur dalam undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja

¹⁷ Ibid

¹⁸ Uzair Fauzan dan Heru Prastyo, *Op.,Cit*, hlm. 13

¹⁹ Ibid hlm 16

²⁰ Andre Ata Ujan, *Op.,Cit*, hlm. 45

Migran Indonesia. Tindakan ini dimaksudkan oleh pemerintah untuk menjadi penilaian atas kekurangan peraturan perundang-undangan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang memberikan kategori perlindungan bagi pekerja migran Indonesia sebelum penempatan, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pasal 1 ayat 6 mengatur perlindungan bagi pekerja migran sebelum penempatan, yang mencakup semua kegiatan mulai dari pendaftaran hingga keberangkatan.²⁰ Sementara itu, perlindungan pekerja migran selama bekerja, diatur dalam pasal 1 ayat 7, yang mencakup semua kegiatan yang diatur untuk melindungi pekerja migran beserta anggota keluarganya saat bekerja di luar negeri. Dan perlindungan setelah bekerja diatur dalam Pasal 1 ayat 8, yang menjamin perlindungan sejak pekerja migran dan keluarganya Ketika tiba di Indonesia hingga mereka kembali ke daerah masing-masing, termasuk pelatihan kewirausahaan sebagai tindak lanjut dari tanggung jawab pemerintah.

Dalam Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Migran, jika dikaitkan dengan pendapat John Rawls yang mengatakan bahwa kehidupan dengan ekonomi yang lemah akan mempengaruhi kebebasan. Misalnya, baik yang kaya maupun yang miskin memiliki hak untuk bekerja secara bebas dan mengungkapkan pendapat mereka sesuai dengan prinsip kesetaraan (*equality*).²¹ Hal ini memungkinkan orang-orang dengan keterbatasan ekonomi untuk mencari pekerjaan di luar negeri melalui program yang diadakan pemerintah. Namun, akses pasar bagi pekerja migran lebih dibatasi daripada pergerakan jasa dan barang. Dari pemaparan sebelumnya, jelas bahwa prinsip-prinsip keadilan dapat digunakan sebagai landasan untuk menganalisis perlindungan hukum pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang mereka alami. Dalam kerangka pengaturan perlindungan pekerja migran Indonesia terkait pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami sejalan dengan teori keadilan distributif John Rawls, yang meliputi prinsip kebebasan dalam arti persamaan hak, dan prinsip perbedaan proporsional dalam hubungan antara pekerja migran dengan majikan.

B. *Konsep Teori Keadilan John Rawls dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Migran Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri*

Tingginya angka partisipasi tenaga kerja yang bekerja di luar negeri memiliki sisi positif untuk mengatasi sebagian permasalahan terkait pengangguran, namun di sisi lain juga menimbulkan

²¹ Rusinin, "Pengawasan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Melalui Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia di Provinsi Aceh" (2011) 21:2 Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, Band Aceh

²² H.R. Abdussalam & Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, (PTIK, Jakarta, Cet V, 2016)

dampak negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap pekerja migran di luar negeri. Seperti pemaparan di atas, John Rawls menyatakan keadilan sebagai kebijakan tertinggi dalam lembaga-lembaga sosial, mengakui bahwa segala sesuatu yang terkandung dalam masyarakat adalah tugas hukum dan bahwa hukum mengatur semua aspek kehidupan manusia atau untuk membangun tatanan sosial tanpa terlepas dari tujuan dalam hal hukum yaitu keadilan.²²

Perlindungan pekerja migran di luar negeri diperoleh mulai dari tahap penempatan melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja sama penempatan, dan perjanjian penempatan, namun hal ini tidak mencegah timbulnya masalah pada pekerja migran. Kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang melanggar hukum adalah masalah paling umum yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia di luar negeri, menunjukkan bahwa perjanjian yang dibuat sejak tahap penempatan tidak cukup untuk melindungi pekerja migran kita. Hak-hak pekerja migran yang terdampak PHK seringkali dilanggar, padahal proses peradilan di bidang ketenagakerjaan dapat ditempuh oleh pekerja migran sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²³

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menggantikan Undang-Undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran di Luar Negeri yang masih memiliki banyak kekurangan, sehingga masih banyak persoalan dalam kasus-kasus pekerja migran Indonesia di luar negeri yang kini belum terselesaikan dengan baik. Dengan banyaknya kasus PHK yang menimpa pekerja migran Indonesia di luar negeri, maka sudah menjadi tugas dan tanggung jawab pemerintah Indonesia untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia di luar negeri yang terdampak PHK.²⁴

Menurut ketentuan pasal 1 pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran yang menyatakan bahwa "Perlindungan pekerja migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migran Indonesia dan atau pekerja migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan juga sosial. Perselisihan mengenai ketenagakerjaan

²³ Rosalina, Henny Natasha, dan Lazarus Tri Setyawanta, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat" (2020) 2:2 Jurnal Pengembangan Hukum Indonesia 175.

²⁴ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, (Elpress Tangerang, hlm. 1, 2007).

²⁵ Rahayu, Devi, dkk "Menakar Peran dan Tantangan Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Hukum Pada Pekerja Migran Indonesia" (2020) 15:2 Sebuah Studi di Kabupaten Bangkalan Madura, *Rechtidee* 251.

dalam Black's Law Dictionary didefinisikan sebagai berikut:²⁵ “Any controversy between employers and employees concerning terms, tenure, hours, wages, fringe benefits or condition of employment or concerning the association or representation of persons in negotiating, fixing, maintaining, changing, or seeking to arrange terms and conditions or employment.”

Hubungan kerja antara pekerja migran di luar negeri dan majikannya, seperti hubungan kerja pada umumnya, yaitu bertujuan untuk mendapatkan penghasilan yang layak demi menghidupi keluarganya.²⁶ Hubungan kerja kemudian dinyatakan dalam bentuk perjanjian kerja, yang mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja dapat ditentukan, termasuk hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban majikan. Namun, tidak semua hubungan kerja antara karyawan dan majikannya saling menguntungkan. Akibatnya, muncul perselisihan ketenagakerjaan sebagai akibat dari hubungan kerja, yang harus diselesaikan sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja.

Apabila hubungan kerja yang subyeknya berasal dari warga negara yang sama dalam suatu negara dan berdomisili di wilayah negara dimana mereka menjadi warga negara, maka hubungan kerja antara pekerja dan majikan sebagai subjek hukum didasarkan pada aturan hukum hubungan kerja yang sama. berbeda ketika hubungan kerja itu subyek hukumnya dari berbagai negara yang berbeda seperti misalnya pekerja migran Indonesia di luar negeri dan majikan mereka di negara tempat mereka ditempatkan, tentu saja akan tunduk pada hukum negara tempat pekerja migran ditempatkan. Kecuali ada kerja sama bilateral antara pemerintah Indonesia dan negara penempatan pekerja migran yang sepenuhnya mengatur hubungan kerja tersebut.²⁷

Pemutusan hubungan kerja sepihak yang menimpa pekerja migran Indonesia, seperti yang terjadi di Hong Kong, mengikuti pedoman mengenai PHK bagi pekerja migran yang dikeluarkan oleh otoritas Hong Kong dalam berbagai pedoman hukum yang tidak lagi membedakannya dari pedoman yang berlaku untuk masyarakat lokal di sana, ketentuan yang diberlakukan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan (*Emploment Ordinance*) yang isinya menyatakan bahwa "sebagai akibat dari PHK sepihak, baik yang dilakukan oleh pekerja atau pengusaha tanpa pemberitahuan, mengakibatkan kewajiban untuk membayar kompensasi sebesar satu bulan gaji." Pekerja juga mendapatkan gaji sepenuhnya serta

²⁶ Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*, Fifth Edition, USA: ST Paul Minn, West Publishing Co., hlm, 605. Bandingkan dengan National Labor Relations Act, Pasal 2 ayat (9) yang mengatur bahwa tidak semua kegiatan serikat pekerja dan setiap sengketa yang terkait termasuk dalam sengketa hubungan kerja (*labor dispute*)

²⁷ Sumiyati, *Op.,Cit*, hlm. 51

²⁸ Ibid

pendapatan dalam jumlah lain yang terkandung dalam jangka waktu tujuh hari sejak selesainya perjanjian atau tanggal perjanjian pemutusan hubungan kerjanya.

Jika melihat dari isi pengaturan mengenai PHK bagi pekerja di Hong Kong tidak hanya berlaku bagi penduduk lokal saja, tetapi berlaku juga bagi setiap pekerja asing/buruh migran, hal ini menunjukkan bahwa Hong Kong menganut asas persamaan hak dan kewajiban (nondiskriminasi) bagi semua pekerja, sehingga perlindungan yang diberikan bagi para pekerja migran Indonesia di Hong Kong jika terjadi PHK sepihak sudah memadai dan terlindungi. Dengan demikian, prinsip keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls, yang menyatakan bahwa nilai keadilan tidak boleh ditawar-tawar dan harus diwujudkan dalam suatu masyarakat tanpa mengorbankan kepentingan masyarakat lainnya, dapat terwujud.²⁸

Apabila pemutusan hubungan kerja secara sepihak terjadi, maka sangat penting untuk mengetahui pendistribusian uang pesangon. Pesangon berperan penting untuk menjamin kelanjutan biaya hidup dari pekerja selama ia belum mendapatkan pekerjaan kembali, Ini adalah tindakan perlindungan pekerja yang memerlukan kesepakatan sebelumnya antara kedua belah pihak baik pekerja maupun majikan sebagai pihak pemberi kerja mengenai pengupahan, asuransi, uang pesangon, perlakuan yang adil, dan tidak adanya kegiatan eksploitasi dari pengusaha.²⁹ Kemudian, menurut John Rawls, tidak etis mengorbankan hak-hak satu atau lebih orang hanya untuk mendapatkan manfaat ekonomi yang lebih besar bagi masyarakat secara keseluruhan. Ini bertentangan dengan keadilan sebagai *fainess*, yang didasarkan pada prinsip kebebasan yang sama yang mendukung peraturan kesejahteraan sosial.³⁰ Akibatnya, prinsip kebebasan hak yang sama untuk setiap orang tidak boleh bertentangan dengan pertimbangan ekonomi.

Dengan kata lain, agar semua orang dapat menikmati keadilan sebagai suatu maka kesetaraan, keputusan sosial yang mempengaruhi semua anggota masyarakat harus didasarkan pada kesamaan hak (*right based weight*) daripada manfaat (*good based weight*). Meskipun Rawls tidak menggunakan istilah "kesejahteraan" dalam kaitannya dengan keadilan distributif, ia percaya bahwa *social choice* atau pilihan sosial jauh lebih baik walaupun implikasinya masih terlalu terbatas, karena doktrin ekonomi politik harus mencakup definisi kebaikan publik berdasarkan konsep keadilan. Rawls selalu memperhatikan apa yang memajukan manfaat setiap individu sebagai suatu keseluruhan dan memunculkan sejumlah

²⁹ Ibid, hlm. 52

³⁰ Prof. Dr. Thamrin SH., M.Hum, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia" (2019) Alaf Riau Pekanbaru, 36).

³¹ Uzair Fauzan dan Heru Prastyo, *Op,Cit*, hlm. 15

kriteria bagi pembagian yang adil atas keuntungan-keuntungan sosial, hal ini akan menuntun masyarakat ketika mereka mempertimbangkan pertanyaan-pertanyaan mengenai kebijakan ekonomi dan sosial yang dihadapi.

IV. KESIMPULAN

Keadilan sebagai *fairness* yang dikemukakan John Rawls berarti bahwa tidak hanya mereka yang memiliki kemampuan dan bakat yang lebih baik saja yang berhak atas manfaat sosial yang lebih banyak, tetapi juga harus memberikan kesempatan yang sama bagi mereka yang kurang beruntung untuk meningkatkan prospek hidupnya. Hal ini sangat relevan dengan teori John Rawls tentang keadilan distributif, yang meliputi prinsip kebebasan dalam arti persamaan hak, dan prinsip perbedaan proporsional dalam hubungan antara pekerja migran dengan majikan/majikan, dalam rangka mengatur perlindungan pekerja migran Indonesia terkait dengan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri

Dalam Bab 5 Pasal 39 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, tentang perlindungan pekerja migran Indonesia, disebutkan bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk mengawasi, mendidik, mengatur, dan melakukan pelaksanaan saat penempatan dan perlindungan pekerja migran yang sedang tidak berada di wilayah NKRI. Jika melihat dari isi peraturan mengenai PHK terhadap pekerja migran di Hong Kong, tidak hanya berlaku untuk penduduk lokal, tetapi juga untuk setiap pekerja asing/pekerja migran, menunjukkan bahwa Hong Kong menganut prinsip persamaan hak dan kewajiban (nondiskriminasi) untuk semua pekerja. sehingga perlindungan yang diberikan kepada pekerja migran dalam hal PHK sepihak bagi pekerja migran Indonesia di Hong Kong sudah cukup terlindungi dan memadai

V. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdussalam, dan Adri Desasfuryanto: *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PTIK, 2016)

Ata Ujan, Andre. *Keadilan dan Demokrasi Telaah Filsafat Politik John Rawls*, (Yogyakarta: Kanisus, 2005).

Black, Henry Campbell. *Black's Law Dictionary*, Fifth Edition, St. Paul Minn. (West Publishing Co. 1979).

Rawls, John. *Teori Keadilan*. Terjemahan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2019).

Rhiti, Hyronimus. *Filsafat Hukum edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Cetakan Kelima, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2015).

Sidabutar, Edy Sutrisno. *Pedoman Penyelesaian PHK*, (Tangerang: Elpress, 2007).

Thamrin. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Alaf Riau Pekanbaru, 2019).

Artikel Jurnal

Arpanggi. “Pelindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri” (2016) 3:1
Jurnal Pembaharuan Hukum

Bareta, Rizky D & Budi I. “Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna
Bekerja” (2018) 20:1 Kanun Jurnal Ilmu Hukum.

Nasution, Bahder J. “Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai
Pemikiran Modern” (2014) 3:2, Yustisia.

Rahayu, Devi, Susilah Ningwahyu, Nunuk Nuswardani, & Boedi Mustiko. “Menakar Peran
dan Tantangan Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Hukum Pada Pekerja Migran
Indonesia, Sebuah Studi Di Kabupaten Bangkalan Madura” (2020) 15:2 *Rechtidee*

Rosalina, Henny N, & Lazarus T. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor
Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat” (2020) 2:2, *Jurnal
Pembangunan Hukum Indonesia*

Rusinin. “Pengawasan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Melalui Pengerah Jasa Tenaga Kerja
Indonesia Di Provinsi Aceh” (2011) 21:2 *Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas
Syiah Kuala*

Sulaiman, A. “Systemic Reformulation of Labour Arrangements Between Demand and
Pressure Concerning Income towards Welfare in Indonesia” (2020) 1:16 *Jurnal Cita
Hukum*

Sumiyati. (2013). For The Legal Protection Of Indonesian Migrant Workers Abroad Due To
Unilateral Termination. *Sigma-Mu*, 5(1), 165-188

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
(Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141)