BAB III

OBJEK PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Fenomena keberadaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri bukanlah suatu hal yang baru. Jika dilihat dari catatan sejarah, kepergian warga Indonesia untuk bekerja di luar negeri dimulai pada abad XIX. Hal ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah kolonial Belanda yang menempatkan warga Indonesia ke Suriname dan Kaledonia Baru untuk menjadi kuli kontrak. Tenaga kerja dari Indonesia yang bekerja di luar negeri atau yang dikenal dengan sebutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) meninggalkan rumah mereka untuk beberapa alasan termasuk kurangnya peluang kerja didalam negeri, kemiskinan, dan perbedaan gaji di Indonesia dengan Negara tujuan. Adalah kenyataan, pekerja migran membantu Negara mengatasi kemiskinan karena remitansi yang dikirim umumnya untuk kesehatan, pendidikan, pangan, perumahan, dan modal kerja mikro sehingga membuka peluang kerja di negaranya (http://siteresources.worldbank.org/INTINDONESIA/Resources/2262711176706430507/3681211117677885528 1/3685782117704103831 7/Kompleksitas.Mekanisme.Penempatan.BMP.pdf).

Angka pengangguran yang besar dan kurangnya lapangan pekerjaan di Indonesia mendorong orang-orang untuk mencari kerja di luar daerah asal mereka dan banyak yang memutuskan untuk pergi ke luar negeri setelah

mendengar adanya pekerjaan dari agen perekrutan dan jaringan kerja sosial dengan tawaran gaji yang lebih tinggi seperti di Malaysia, Arab Saudi, Hong Kong SAR, Kuwait, Singapura dan Emirat Arab.

Tabel 3.1(1)

Penduduk Usia Kerja di Indonesia

Tahun (2007-2009)

Pendidikan	Tahun		
	2007	2008	2009
≤SD	85.454.606	85.391.760	85.927.294
SMTP	36.394.897	36.911.651	36.868.112
SMTA Umum	23.390.385	24.364.803	24.414.587
SMTA Kejuruan	10.002.880	10.725.621	11.235.356
Diploma I/II/III/Akademi	4.076.333	3.871.774	4.041.487
Universitas	4.798.912	5.3754.441	5.777.621
Jumlah	**164.118.323**	**166.641.050**	**168.264.448**
Jenis Kelamin			
Laki-laki	82.079.391	82.841.198	83.642.567
Perempuan	82.038.932	83.799.852	84.621.881
Jumlah	**164.118.323**	**166.641.050**	**168.264.448**

Sumber : BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional Tahun 2007-2009 (Diolah Pusdatinaker)

Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) setiap tahunnya terus meningkat dapat dilihat dari tahun 2007-2009 pada tabel 3.1(1). Besarnya peningkatan jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) ini berkisar antara antara 0,76-2,94 juta orang. Peningkatan tertinggi terjadi pada Tahun 2009 sebesar 1,62 juta dari tahun sebelumnya. Dilihat jumlah Pendduduk Usia Kerja (PUK) tahun 2007-2009 terlihat bahwa jumlahnya selalu meningkat. Ini menandakan adanya angkatan

kerja dan bukan angkatan kerja masih banyak yang membuthkan lapangan pekerjaan (Data dan Informasi Ketenagakerjaan Indonesia, Pusdatinaker, Jakarta 2009).

Tabel 3.1(2)

Penduduk yang Bekerja di Indonesia

Tahun 2007-2009

Pendidikan	Tahun		
	2007	**2008**	**2009**
≤SD	56.368.930	55.333.914	55.429.830
SMTP	18.830.204	19.039.193	19.846.539
SMTA Umum	12.747.029	14.396.863	15.131.145
SMTA Kejuruan	5.788.656	6.756.333	7.186.020
Diploma I/II/III/Akademi	2.597.593	2.871.868	2.675.505
Universitas	3.597.805	4.154.579	4.216.405
Jumlah	**99.930.217**	**102.552.750**	**104.485.444**
Jenis Kelamin			
Laki-laki	63.147.938	63.899.278	64.539.117
Perempuan	36.782.279	38.653.472	39.946.327
Jumlah	**99.930.217**	**102.552.750**	**104.485.444**

Sumber : BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional Tahun 2007-2009 (Diolah Pusdatinaker)

Tabel 3.1(2) menunjukan kenaikan pada tahun 2007-2009, artinya setiap tahunnya penduduk Indonesia yang diterima kerja/bekerja mengalami peningkatan. Menurut jenis kelamin laki-laki mendapatkan jumlah terbanyak yang mendapatkan pekerjaan di dalam negeri. Itulah salah satu indikator yang membuat banyaknya tenaga kerja Indonesia ini adalah perempuan untuk mencari lapangan pekerjaan di luar negeri, karena di dalam negeri sendiri lebih banyak pekerjaan yang dituntut memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi,

sedangkan untuk perempuan masih banyak dengan latar belakang pendidikan yang rendah tetapi mereka tetap harus memiliki pekerjaan guna memenuhi tunjangan hidupnya (Data dan Informasi Ketenagakerjaan Indonesia, Pusdatinaker, Jakarta 2009).

Tabel 3.1(3)

Pencari Kerja yang Terdaftar

Tahun 2007-2009

Pendidikan	Tahun		
	2007	**2008**	**2009**
≤SD	314.436	583.933	695.765
SMTP	229.248	524.374	645.825
SMTA Umum	604.505	1.967.061	2.085.349
PT/Universitas	400.871	834.367	708.093
Jumlah	**1.549.060**	**3.909.735**	**4.135.032**

Sumber: Dit. PPK Ditjen Binapenta Kemenakertrans. Diolah Pusdatinaker

Dilihat dari tabel 3.1(3) tahun 2007-2008 pencari kerja terdaftar naik hingga 50%. Begitu banyak para pencari kerja ini yang tidak sedikit pula dari minimal pendidikan SD. Di tahun 2009 pada pendidikan terakhir SMTA menduduki pencari kerja terdaftar terbanyak disbanding tahun-tahun sebelumnya. Dengan jumlah para pencari kerja terdaftar yang terus bertambah setiap tahunnya dan dengan lowongan pekerjaan yang terbatas di dalam negeri, maka mereka harus mencarinya di Negara orang sebagai tenaga kerja Indonesia demi kelangsungan hidupnya.

Walaupun tingkat pengangguran di semua sektor ekonomi Indonesia tinggi, tapi yang paling banyak pergi ke luar negeri justru tenaga kerja

berketerampilan rendah. Secara global, migrasi didorong oleh banyaknya kekurangan tenaga kerja di sektor domestik seperti pembantu rumah tangga, sektor pertanian, bangunan, industri pengolahan dan sektor jasa/layanan. Umumnya pekerjaan seperti ini tidak diinginkan oleh warga negaranya sendiri karena gaji yang terlalu rendah bagi mereka. Akibatnya beberapa negara mengadopsi kebijakan untuk memfasilitasi migrasi tenaga kerja. Negara-negara di Timur Tengah dan Asia Tenggara menawarkan gaji yang lumayan lebih besar bila dibandingkan upah di Indonesia, sehingga tenaga kerja Indonesia tertarik pergi dan bekerja ke luar negeri di sektor ini.

Penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan program nasional dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumberdaya manusia. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja disertai dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri dan sampai tiba kembali di Indonesia.

Namun, kepergian tenaga kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) di beberapa negara di kawasan Timur Tengah merupakan realita yang membutuhkan perhatian banyak pihak. Keinginan untuk memperbaiki taraf kehidupan keluarga mendorong banyak perempuan desa pergi meninggalkan suami, anak, dan orang tua meskipun hanya bermodalkan pengetahuan serta pemahaman yang minim mengenai persyaratan dan prosedur

resmi bekerja di luar negeri. Mereka tidak menyadari berbagai resiko yang menghadang di setiap tahap penempatan. Mereka juga tidak memahami hak dan kewajiban dari setiap pihak yang terlibat dalam proses penempatan seperti Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), pengguna jasa, dan mitra PJTKI di negara tujuan. Tak pelak hal ini membuat TKI rentan terhadap setiap bentuk eksploitasi baik ekonomi, fisik, maupun psikologis.

Bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) di luar negeri merupakan pilihan yang masuk akal bagi banyak kaum perempuan pedesaan. Jenis pekerjaan ini menjadi tumpuan harapan bagi mereka dalam upaya meraih taraf kehidupan yang lebih baik. Kelangkaan akan lowongan pekerjaan di sekitar daerah tempat tinggal, dengan jumlah penghasilan tetap serta dapat mencukupi pemenuhan kebutuhan sehari-hari, merupakan kenyataan hidup yang harus mereka hadapi. Terlebih, pilihan jenis pekerjaan yang tersedia pun semakin menyempit dengan minimnya latar belakang pendidikan yang dimiliki. Bagi mereka, bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) di luar negeri lebih menjanjikan upah besar dibandingkan dengan upah yang diperoleh dengan bekerja pada pekerjaan sejenis di kota-kota besar Indonesia (http://kalyanamitra.or.id/index.php, diakses pada tanggal 22 Februari 2011).

3.1.1 Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Legal dan Ilegal

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri dapat dikelompokan menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) legal dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ilegal, Tenaga Kerja Indonesia (TKI) legal adalah tenaga kerja

Indonesia yang hendak mencari pekerjaan di luar negeri dengan mengikuti prosedur dan aturan serta mekanisme secara hukum yang harus ditempuh untuk mendapatkan izin bekerja di luar negeri, para pekerja juga disertai dengan surat-surat resmi yang menyatakan izin bekerja di luar negeri. TKI legal akan mendapatkan perlindungan hukum, baik itu dari pemerintah Indonesia maupun dari pemerintah negara penerima. Oleh karena itu para TKI ini juga harus melengkapi persyaratan legal yang diajukan oleh pihak imigrasi negara penerima.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) legal selanjutnya akan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan terdaftar di instansi terkait sebagai tenaga kerja asing di negara penerima. Para TKI legal juga memiliki perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban pihak terkait,berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil dan setara tanpa deskriminasi, penempatan TKI legal diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan perlindungan hukum.

Adapula Tenaga kerja ilegal dari Indonesia merupakan akibat beberapa faktor yang saling terkait, termasuk jumlah makelar yang banyak dan agen perekerutan yang tidak terdaftar di daerah pedesaan, kurangnya pengetahuan di antara TKI tentang prosedur migrasi yang benar dan HAM migran, lemahnya keterlibatan pemerintah dalam menyediakan informasi dan perlindungan bagi

TKI, lemahnya penegakan hukum dan kegagalan untuk menuntut mereka yang terlibat dalam praktek perekrutan terlarang dan tidak bermoral.

Dikarenakan rendahnya pengetahuan para calon TKI di Indonesia, sangatlah penting kalau ada kerangka kerja hukum yang luas berfokus pada penegakan hak-hak tenaga kerja dan pencegahan perekrutan yang tidak resmi. Ada tiga macam kegiataan migrasi ilegal: masuk dan keluar dari suatu negara secara ilegal, tinggal secara tidak resmi, dan akhirnya bekerja secara ilegal juga..

TKI ilegal juga memberikan dampak terhadap para pelaku lain selain TKI sendiri, termasuk keluarga mereka, masyarakat, orang yang terlibat dalam perekrutan (makelar dan agen perekrutan tidak resmi) dan negara. Di kedua negara, Indonesia dan negara tujuan, seseorang yang terlibat dalam migrasi resmi maupun tidak resmi bisa mendapatkan keuntungan besar dengan mengimpor tenaga kerja (http://www. iom. int/ jahia/ webdav/ shared/ shared/ mainsite/ published_docs/ Final-LM- Report-BahasaIndonesia.pdf, diakses pada tanggal 26 Februari 2011).

3.2 Hubungan Bilateral Indonesia-Arab Saudi

Hubungan diplomatik antara Republik Indonesia dan Kerajaan Arab Saudi secara resmi didirikan pada 1 Mei 1950. Sebelumnya, Indonesia membuka Kantor Perwakilan pertama di Timur Tengah di Kairo, Mesir, pada 7 Agustus 1949. Pada tahun 1950, Kantor Perwakilan ini kemudian ditingkatkan statusnya

menjadi Kedutaan Besar yang juga terakreditasi untuk Arab Saudi, Iran dan Pakistan.

Indonesia kemudian mendirikan Kedutaan Besar untuk Kerajaan Arab Saudi di Jeddah pada 1964. Kedutaan Besar Republik Indonesia selanjutnya dipindahkan dari Jeddah ke Riyadh pada 29 September 1985. Perwakilan Indonesia di Jeddah kemudian diubah statusnya menjadi Konsulat Jenderal Indonesia.

Arab Saudi membuka kantor perwakilannya pada 1950 dan kemudian secara resmi mendirikan Kedutaan Besar di Jakarta pada 1955. Sejak itu, hubungan antara Indonesia dan Arab Saudi tetap erat, kuat, dan bersahabat sampai saat ini. Dua tahun lalu, pada 30-31 Agustus 2008, delegasi dari kedua negara sahabat telah melakukan Sidang Komisi Bersama ke-8 dan sepakat untuk lebih meningkatkan kerja sama dalam ketenagakerjaan, perlindungan hak-hak pekerja migran, ekonomi dan perdagangan, pelaksanaan Haji dan Umroh, hibah dan wakaf, imigrasi, kesehatan, pariwisata, penerbangan, dan sektor energi. Saat itu kedua delegasi sepakat untuk mengadakan pertemuan semacam ini setiap tahunnya.

Negara-negara Arab berpenduduk mayoritas muslim senantiasa menjunjung tinggi nilai persaudaraan yang didasarkan pada persamaan agama atau *ukhuwah Islamiyyah*. Sebagai wujud *ukhuwah Islamiyyah* hubungan kerjasama antara kedua negara diekspresikan melalui penandatanganan suatu "Perjanjian Persahabatan", pada tanggal 24 Nopember 1970 di kota Jeddah.

Pemerintah RI diwakili oleh Dubes Aminuddin Aziz dan Kerajaan Arab Saudi oleh Menlu Omar Sakkaf. Perjanjian Persahabatan ini berlaku untuk jangka waktu tidak terbatas, kecuali salah satu pihak mempunyai keinginan membatalkannya. Pada waktu yang dianggap tepat, akan mengadakan perundingan dan persetujuan khusus mengenai hal-hal yang dianggap perlu bagi kemaslahatan kedua belah pihak, "....menyetujui untuk menyelesaikan segala perselisihan dan persengketaan yang mungkin timbul antara mereka dengan secara damai dan persaudaraan..." (Perjanjian Persahabat Persahabatan RI - Arab Saudi 1970) (http://www. aksesdeplu. com/ merajut %20ukhuwah %20 menjerat%2 0TKI. htm, diakses tanggal 12 Februari 2011).

Sangat dimungkinkan masalah TKI di Arab Saudi dapat dijadikan suatu agenda khusus untuk dibahas dan dicarikan solusinya. Dalam "Perjanjian Persahabatan", pasal 3 disebutkan bahwa:

> "… pada waktu yang dianggap tepat, akan mengadakan perundingan dan persetujuan bersangkutan dengan pengaturan urusan haji, urusan dagang, ekonomi, kebudayaan, penerbangan sipil, dan lainnya yang dianggap perlu bagi kemaslahatan kedua belah pihak …" .

Sedangkan pasal 5 antara lain menyatakan bahwa:"… menyetujui untuk menyelesaikan dengan secara damai dan persaudaraan …". Namun dalam kenyataannya ikatan *ukhuwah* ini, tidak cukup mempengaruhi untuk mencari terobosan baru memecah kebuntuan persoalan TKI di Arab Saudi. Selama 37 tahun keberadaan "Perjanjian Persahabatan" tersebut hanya sebatas *excellent on paper* saja, menjadi janji kosong dan komitmen bisu. Perjanjaian saja bukan

merupakan solusi terhadap kompleksitas masalah tenaga kerja migrasi Indonesia. Karena *instrument* perjanjian memiliki keterbatasan masalah, pada akhirnya bukan merajut *ukhuwah*, tapi malah hanya menjerat TKI.

Dilihat dari aspek yurisdiksi hukum nasional Arab Saudi, terdapat dikotomi pekerja migran profesional dan *domestic workers*. Tidak ada persamaan persepsi Indonesia dengan Arab Saudi mengenai kompetensi dan yuridiksi tenaga kerja non formal dalam UU Perburuhan Arab Saudi. Menurut UU Perburuhan No. 745 tanggal 3 November 1969 yang disahkan dengan Dekrit Raja nomor M/21 tanggal 15 Nopember 1969 pasal 3 ayat c menyatakan bahwa:

> " *by way of exception, the provision of this law shall not apply to domestic servants and persons regarded as such*"

Inilah yang menimbulkan kompleksitas persoalan TKI yang tak kunjung datang solusinya. Lemahnya perangkat hukum Perburuhan di Arab Saudi khususnya klausul pengaturan *domestic servants* diserahkan kepada pihak swasta dan *user*, sehingga tidak ada kebijaksanaan nasional penanganan *domestic servants* (TKW) (http://www.aksesdeplu.com/merajut%20ukhuwah%20menjerat%20TKI.htm, diakses tanggal 12 Februari 2011).

3.3 Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri

3.3.1 Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri

Penempatan adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di Luar Negeri

yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai Negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan.

Sesuai dengan mandat Konvensi dan UUD 1945 tersebut, kebijakan Nasional Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (P3TKI-LN) harus bersifat menyeluruh dan *integrative* dengan melibatkan seluruh Instansi Pemerintah terkait dalam memberikan pelayanan kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) maupun pelayanan kepada Perusahan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) berikut lembaga lain yang mendukungnya. Dengan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI yang terintegrative didukung penegakan hukum yang kuat, maka kerugian sosial yang ditimbulkan dapat diminimalisir sekecil mungkin, sehingga pelayanan penempatan dan perlindungan TKI berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan kesejateraan masyarakat dan penerimaan devisa negara.

Untuk meminimalisasi dampak negatif dari pelayanan penempatan dan perlindungan TKI, campur tangan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah secara integral sangat dibutuhkan, guna mencegah TKI menerima pekerjaan-pekerjaan yang non-remuneratif, eksploitatif, penyalahgunaan, penyelewengan serta menimalisir biaya sosial yang ditimbulkanya.

Pemerintah sangat menyadari bahwa untuk melarang atau mempengaruhi keputusan masyarakat untuk tidak bekerja di luar negeri memang sulit, karena di samping menyangkut hak asasi manusia yang dilindungi Undang-undang dan

juga menyangkut otoritas dan kedaulatan suatu Negara. Walaupun begitu Undang-undang juga mewajibkan Pemerintah untuk mengambil langkah-langkah kebijakan yang tepat guna meminimalisir permasalahan dan memberikan perlindungan kepada TKI.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sebagai bagian program pendayagunaan tenaga kerja sekaligus merupakan upaya mengurangi pengangguran, telah berlangsung sejak era pembangunan jangka panjang pertama. Berdasarkan Ditjen Binapenta (Direktorat Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri) pada Renstra Depnakertrans 2005-2009 menargetkan 3.500.000 orang, tersebar ke berbagai negara di kawasan Timur Tengah dan Asia Pasifik mengisi jabatan yang terbuka untuk TKI.

Secara umum jumlah penempatan TKI selalu meningkat dari tahun ke tahun. Seperti terlihat pada Tabel 3.1(4), setiap tahunnya terus meningkat, walaupun di tahun 2008 penempatan TKI kurang dari sebelumnya.

Tabel 3.3(1)

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia TKI di Luar Negeri

Tahun (2007-2009)

No.	Tahun	TKI Formal	%	TKI Informal	%	Total
1	**2007**	196.191	28	500.555	72	**696.746**
2	**2008**	269.346	36	479.470	64	**748.825**
3	**2009**	103.918	17	528.254	83	**632.172**
Jumlah		**569.455**	**81**	**1.508.279**	**219**	**2.077.743**

Sumber:BNP2TKI

Meskipun sudah ada pergeseran penempatan TKI dari sektor informal menuju ke sektor formal, namun pergeseran tersebut belum signifikan. Menurut data penempatan tahun 2007, penempatan pada sektor informal masih dominan yakni sekitar 78%. Walaupun demikian, ada satu perbedaan yang jelas antara penempatan di Kawasan Asia Pasifik dan Amerika dengan Kawasan Timur Tengah dan Afrika, dimana penempatan pada kawasan yang disebut pertama lebih banyak pada sektor formal, yakni sekitar 52% pada tahun 2007. Dengan demikian, tingginya persentase penempatan pada sektor informal secara agregat adalah karena adanya pengaruh dari sangat tingginya penempatan pada sektor informal di Kawasan Timur Tengah dan Afrika, yakni sekitar 98% pada tahun 2007.

Dengan berbagai upaya peningkatan pendidikan, keterampilan dan kompetensi TKI serta pelaksanaan market inteligensi yang akseleratif, pemerintah merencanakan dan memperkirakan bahwa pada suatu waktu akan tiba saatnya dimana terjadi kecenderungan penempatan yang hiperbolik, dimana penempatan pada sektor formal lebih banyak daripada sektor informal. Untuk itulah Depnakertrans bersama-sama dengan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan pihak-pihak terkait lainnya terus melakukan perbaikan di segala lini yang berada di dalam sistem penempatan dan perlindungan TKI (Data dan Informasi Penempatan Tenaga Kerja, Kemenakertrans RI, 2010).

3.3.2 Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dari Pra Pemberangkatan, Masa Penempatan, dan Purna Penempatan

Hingga saat ini permasalahan masih sering muncul sebagai akses dari transaksi calon tenaga kerja dan penyedia jasa penempatan serta jenis jabatan yang ditawarkan. Permasalahan ini suadah timbul sejak TKI tersebut direkrut, baik pada pra pemberangkatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Hal tersebut memiliki peluang memunculkan permasalahan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri berupa perekrutan ilegal, pemalsuan dokumen dari yang dipersyaratkan baik untuk calon tenaga kerja Indonesia maupun penyedia jasa penempatan (termasuk fasilitas penampungan calon tenaga kerja Indonesia).

Menurut sumber Pusditfo Depnakertrans, Jakarta 2008, mengenai analisis Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, terdapat beberapa permasalahan TKI mulai dari pra pemberangkatan, masa penempatan, dan purna penempatan, yakni:

1. Permasalahan pada Pra Pemberangkatan

   Bentuk-bentuk permasalahan yang sering muncul yaitu:

   1) Perekrutan yang ilegal, pelaksana penempatan TKI swasta yang tidak memiliki surat ijin usaha penempatan dan melakukan perekrutan padahal tidak memiliki *job order*, pemalsuan dokumen, perekrutan anak yang masih dibawah umur, ada juga yang merekrut Calon TKI yang buta huruf.
   2) Pemotongan gaji terlalu besar, di penampungan disuruh menandatangani surat, apabila batal berangkat calon tenaga kerja

Indonesia harus membayar ganti rugi yang cukup besar (pemerasan ketika membatalkan diri berangkat), Penyekapan dipenampungan karena dijadikan "stok manusia" ataupun "Diperjual belikan" oleh pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS)

3) Kondisi yang buruk yaitu, kotor, sanitasi buruk, tanpa tempat tidur (hanya beralaskan tikar ataupun tidur di lantai), makanan yang tidak memenuhi standar kesehatan dan kelayakan, kekerasan psikis dan intimidasi di penampungan juga kekerasan fisik di penampungan, pelecehan seksual, dilakukan denda yang besar apabila melakukan kesalahan di penampungan
4) Selama ditampung dipekerjakan pada rumah pemilik PPTKIS atau rumah perorangan dan tidak dibayar dengan alasan praktek kerja lapangan (PKL)
5) Tidak diberi pelatihan, tapi lulus uji kompetensi dan mendapatkan sertifikat pelatihan, pelatihan dilakukan sekedar formalitas
6) Diasuransikan, tetapi bila ada masalah tidak bisa diklaim ansuransinya
7) Menandatangani surat Perjanjian Kerja (PK) dalam waktu singkat, sehingga tidak sempat membaca dan mempelajari isi perjanjian kerja dan tanda tangan calon tenaga kerja Indonesia dipalsukan dalam perjanjian kerja
8) Penelantaran kasus ketika mengadukan kepada pihak berwajib

9) PPTKIS tidak melaporkan/tidak mendaftarkan di KBRI/KJRI atas kedatangan TKI ke negara tersebut, sehingga KBRI/KJRI tidak bisa memantau keberadaan TKI di negara yang bersangkutan.

2. Permasalahan pada Masa Penempatan

Pada umumnya permasalahan selama masa penempatan terkait dengan agensi di negara tujuan, dan majikan. Bentuk-bentuk permasalahan yang sering muncul yaitu:

1) Diperjual belikan antar agensi di luar negeri dan dijadikan menjadi "wanita penghibur" di daerah transit
2) Jenis pekerjaan tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja (PK), jam kerja melampaui batas, tanpa ada uang lembur
3) Tidak memegang dokumen apapun, karena semua dokumen ditahan majikan, dilarang berkomunikasi dengan orang lain termasuk dengan keluarga
4) Akomodasi dan makanan di rumah majikan tidak memadai
5) Dilarang menjalankan ibadah
6) Gaji dipotong oleh PPTKIS bekerjasama dengan agensi yang besarnya melampaui ketentuan, gaji tidak dibayar oleh majikan
7) Memperpanjang kontrak kerja tidak ijin dari keluarga dan menggunakan kontrak kerja yang lama, pungutan yang tinggi oleh agensi saat perpanjangan kontrak kerja

8) Disiksa, dianiaya, makan makanan basi dan bekas, diperkosa oleh majikan, dipenjara dengan berbagai rekayasa tuduhan
9) Bunuh diri atau membunuh atau melakukan tindakan pidana lain karena putus asa akibat perlakuan buruk majikan/agensi
10) Disekap majikan atau agensi
11) Di PHK sepihak dan dipulangkan majikan tanpa diberikan hak-haknya
12) Dipulangkan sepihak oleh agensi setelah usai masa pemotongan gaji oleh agensi, sehingga tak pernah menerima gaji penuh
13) Penipuan dengan modus medis yang direkayasa dan akhirnya dipulangkan karena tidak fit
14) Dideportasi tetapi tidak pernah sampai di rumah, ditangkap oleh calo kemudian diberangkatkan kembali ke luar negeri secara ilegal
15) Sikap aparat KBRI/Konjen RI yang tidak mau membela dan menelantarkan
16) Penyelesaian kasus tidak tuntas dan dipulangkan karena lamanya proses penyelesaian kasus
17) Ketiadaan dan lambannya informasi untuk keluarga jika mengalami sakit, di penjara atau meninggal dunia
18) Sebelum dipulangkan dipaksa menandatangani surat yang kemudian diketahui isinya adalah pernyataan telah menerima gaji, padahal

gajinya belum dibayar dan surat pernyataan tersebut ditulis dalam bahasa yang tidak dimengerti oleh TKI.

3. Permasalahan pada Purna Penempatan

Pada umumnya permasalahan pada purna penempatan terkait dengan kepulangan tenaga kerja Indonesia sampai di tanah air. Bentuk-bentuk permasalahan yang sering muncul yaitu:

1) Tidak terpenuhinya hak-hak asuransi, retribusi pajak, tabungan dan barang-barang bawaan yang tertinggal di luar negeri/di bandara
2) Pemerasan dan perlakuan diskriminatif
3) Luka-luka tidak mendapatkan perawatan medis, karena tidak ada *crisis centre* yang memberikan layanan pada pos kedatangan
4) Barang tertukar atau sengaja dihilangkan sebagai dalih berbagai pungutan
5) Pelayanan yang tidak profesional, fasilitas tempat pelayanan yang buruk
6) Pungutan liar dari berbagai pihak
7) Kekerasan fisik dan psikis, pelecehan seksual, perampokan hasil kerja diperjalanan
8) Masuk perangkap calo dan dijual kembali ke luar negeri
9) Pemerasan uang dan barang oleh supir angkutan diperjalanan menuju kampung halaman, dimintai uang tambahan oleh supir dalam perjalanan pulang

10) Luka ringan bahkan cacat akibat penganiayaan atau ketika mencoba melarikan diri dari majikan
11) Status kewarganegaraan yang tidak jelas bagi anak yang lahir akibat kekerasan seksual
12) Penahan dokumen oleh PPTKIS/calo
13) Penelantaran kasus oleh PPTKIS dan aparat KBRI/KJRI (Analisis Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, Pusditfo Depnakertrans, Jakarta 2008).

3.3.3 Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Menyangkut aspek perlindungan dan pemberdayaan TKI, kebijakan peningkatan perlindungan TKI yang dikembangkan oleh pemerintah adalah perlindungan, bersifat menyeluruh sejak tahap pra-penempatan, selama masa kerja TKI, sampai dengan sudah penempatan. Jenis perlindungan TKI mencakup:

1. Perlindungan preventif-antisipatif, berupa pencegahan kemungkinan terjadinya masalah yang menimpa TKI atau calon TKI seperti pembenahan mekanisme PTKLN, pembuatan regulasi, sosialisasi program, penggunaan, penetapan standar kualifikasi TKI/PJTKI, pengawasan terhadap regulasi, serta pemberdayaan calon TKI.
2. Perlindungan kuratif/represif, berupa penindakan terhadap pelanggaran ketentuan PTKLN.

3. Perlindungan fasilitatif dan rehabilitative, berupa bantuan penyelesaian terhadap dipenuhinya hak-hak TKI, serta pemulihan harkat (fisik dan psikis) TKI.
4. Perlindungan promotif, berupa peningkatan potensi TKI dan daya guna hasil kerja TKI (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia).

Berkenaan dengan perlindungan TKI, secara umum pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara Indonesia yang berada di luar negeri, termasuk TKI yang tertimpa masalah di luar negeri dan memerlukan bantuan penyelesaian masalahnya. Secara institusional, tanggung jawab pemberian perlindungan WNI/TKI di luar negeri dikoordinasikan oleh Kementerian Luar Negeri dengan melibatkan peran instansi-instansi dan lemabaga terkait di dalam maupun di luar negeri. Penanganan teknis perlindungan bagi WNI yang terutama masalah di luar negeri dilakukan oleh perwakilan Republik Indonesia (KBRI/KJRI) setempat. Khususnya menyangkut penyelesaian masalah yang menimpa TKI di luar negeri, KBRI/KJRI dan Kemlu berkoordinasi dengan kemnakertrans dan BNP2TKI. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor Kep.104A/MEN/2002 tentang penempatan TKI keluar negeri PJTKI wajib bertanggung jawab atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak-hak dan kepentingan TKI di luar negeri.

Dalam pelaksanaan perlindungan dan pembelaan TKI, PJTKI menunjuk atau bekerjasama dengan lembaga perlindungan TKI yang terdiri dan konsultan hukum atau lembaga asuransi di negara penempatan TKI (Jacob, 2004 : 76-78). Dengan adanya hal tersebut peleksanaan perlindungan TKI di Negara penempatan akan lebih maksimal dan segala bentuk permasalahan TKI akan terselesaikan dengan baik (http://kalyanamitra.or.id/index.php, diakses pada tanggal 22 Februari 2011).

3.3.3.1 Kebijakan dan Strategi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri

Kebijakan penempatan TKI ke luar negeri diarahkan untuk memanfaatkan peluang kerja di luar negeri dengan mengedepankan aspek perlindungan terhadap harkat dan martabat serta keselamatan dan kesehatan TKI sejak di daerah asal, selama di negara tujuan sampai kembali ke daerah asal.

Untuk itu menurut Erman Suparno, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Maret 2009, strategi yang telah dan akan dilakukan oleh Pemerintah dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yakni:

1. Regulasi, dilakukan dengan menerbitkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dan menyusun berbagai peraturan pelaksanaannya.
2. Kelembagaan, dilakukan dengan membagi kewenangan pusat dan daerah secara jelas di dalam sistem penempatan dan perlindungan TKI.

3. Tindakan, dilakukan dalam berbagai bentuk, antara lain: Melaksanakan Instruksi Presiden Nomor 06 tahun 2006 tentang Reformasi Kebijakan Sistem Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri; Meningkatkan kualitas TKI melalui pelatihan keterampilan, kemampuan, bahasa dan persiapan mental; Memberikan perlindungan terhadap hak dan harta TKI melalui program asuransi TKI yang dilaksanakan oleh lima Konsorsium Asuransi; Meningkatkan hubungan bilateral dengan negara penempatan TKI dalam bentuk penandatanganan Memorandum of Understanding (MoU); Membentuk empat Sentra Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (SP3TKI) di Serang, Denpasar, Riau, dan Kuala Tungkal; Membentuk Atase Ketenagakerjaan di lima negara, di luar negara-negara yang telah memiliki Atase Ketenagakerjaan, yaitu Singapura, Brunai Darussalam, Korea Selatan, Qatar dan Yordania; Aktif dalam forum International yang diharapkan dapat meningkatkan perlindungan bagi TKI, seperti ILC (*International Law Commission)*, sidang IOM (*International Organization for Migration*), , dan pertemuan CEDAW (*Committee on the Elimination of Discrimination against Women)*; Melakukan registrasi dan penerbitan SIPPTKIS (Surat Ijin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta); Turut melaksanakan pemberantasan tindak pidana perdagangan orang, khususnya yang menyangkut TKI sebagaimana diamanatkan di dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan

> Tindak Pidana Perdagangan Orang melalui pencegahan (tindak pidana) dan penanganan (korban); Membina dan pemberdayaan TKI purna agar dapat memanfaatkan penghasilannya menjadi usaha ekonomi produktif dengan memberikan bimbingan wirausaha, pengembangan usaha, pendampingan, membangun akses untuk memperoleh kredit modal Perbankan. Mendorong terbentuknya Asosiasi TKI purna yang dimaksudkan sebagai wadah integrasi dan konsultasi TKI Purna dalam meningkatkan dan mengembangkan potensi dan usaha yang mereka miliki
>
> (http://www.setneg.go.id/index.php?option=com_content&task=view&id=1700&Itemid=195, diakses pada tanggal 05 Maret 2011).

Tahun 2004, Parlemen Indonesia mengesahkan UU tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (UU No.39 Tahun 2004). Pemerintah mengeluarkan beberapa Instruksi Presiden, mulai dari Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2006 yang menguraikan tindakan reformasi utama yang harus dilakukan semua badan pemerintah terkait di bawah Koordinasi Kementerian bidang Ekonomi secara keseluruhan. Kemudian, Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang pendirian Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (disebut BNP2TKI atau badan yang berwenang). Lembaga ini diharapkan berkoordinasi langsung dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Proses reintegrasi sosio-ekonomi merupakan bagian penting dari perlindungan TKI dan upaya untuk memperbaiki kesejahteraan TKI dan

keluarganya. Tetapi UU No. 39 Tahun 2004 tidak mencakup perlindungan TKI sepulangnya mereka saat reintegrasi padahal manfaat dari pengalaman bekerja di luar negeri dan gaji yang mereka hasilkan bisa ditingkatkan bila pelayanan penempatan tenaga kerja di Indonesia juga didampingi dengan pendidikan keuangan untuk mengelola penghasilan mereka dari luar negeri.

Ada banyak kasus TKI yang pulang tapi tidak bisa melaporkan masalah yang dialami, misalnya TKI mendapati bahwa gajinya tidak dibayarkan oleh majikan mereka setelah pulang ke negaranya. Menurut studi yang dilakukan oleh *the Institute for Ecosoc Rights* pada tahun 2007. TKI yang pulang kerja dari luar negeri ingin mendapatkan:

(1) pelatihan dan bantuan untuk mengelola usaha;

(2) dukungan dalam membentuk koperasi;

(3) bantuan dalam menangani asuransi dan klaim gaji dari kerja di luar negeri;

(4) dukungan menyelesaikan kon-ik dalam keluarga (*The Institute for Ecosoc Rights*, 2007).

Selain inisiatif akhir di tingkat nasional, umumnya reformasi pemerintah selama ini bersifat *ad hoc* dan tidak membentuk strategi berhubungan dan komprehensif dalam menangani banyak isu pelik mengenai manajemen migrasi di Indonesia, khususnya perlindungan hak TKI dan migrasi ilegal. Indonesia menandatangani Konvensi PBB atas Perlindungan Hak-Hak Semua Tenaga Kerja di Luar Negeri dan anggota keluarga mereka namun undang-undang dan

kebijakan migrasi tenaga kerja nasional masih ditujukan untuk mengurangi pengangguran daerah dan cenderung berfokus pada fasilitasi arus TKI daripada menciptakan mekanisme perlindungan bagi mereka.

Hak-hak para TKI berada di bawah kerangka kerja perundang-undangan sekarang ini, tapi tidak sama dengan hak-hak anggota keluarga TKI. Hak-hak keluarga TKI tidak diakui dalam UU No. 39 Tahun 2004, jadi keluarga tidak mempunyai akses ke informasi mengenai bekerja di luar negeri. Mereka tidak punya hak untuk berkomunikasi dengan anggota keluarga mereka atau menerima dokumen dan informasi penting dari anggota keluarga yang bekerja di luar negeri. Ini benar-benar sangat menghalangi keluarga TKI yang ingin membantu anggota keluarga mereka yang bermasalah. Banyak keluarga kehilangan kontak dengan anggota keluarga dari awal proses sebelum keberangkatan atau selama mereka bekerja di luar negeri. Kasus ini bisa sangat bermasalah bagi TKI perorangan, karena mereka berada dalam situasi yang sangat terisolasi dan kesepian, merasa kesulitan untuk menghubungi pihak berwenang setempat untuk mendapat bantuan bila terjadi eksploitasi atau penganiayaan.

Ada 4 pasal dalam UU No. 39/2004 yang dengan jelas memerintahkan lembaga pemerintah untuk bersama-sama bertanggung jawab dalam penempatan dan perlindungan TKI yaitu, Pasal 5, memberikan mandate hubungan antara pemerintah pusat dan daerah dalam mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penempatan TKI, dengan pilihan bahwa pemerintah daerah tidak harus terlibat, mendelegasikan wewenang dari pemerintah pusat; Pasal 55,

serupa merujuk ke perihal kerjasama antara pemerintah pusat dan regional untuk menyaksikan penandatanganan kesepakatan kerja TKI. Namun, tidak ada penjelasan yang tegas tentang siapa yang mempunyai wewenang untuk bertanggung jawab; Pasal 73, mengenai repatriasi para TKI dalam situasi darurat, seperti perang di Negara tujuan, melibatkan kerjasama dengan KBRI, BNP2TKI dan pemerintah di tingkat nasional dan daerah; dan Pasal 92, tentang pengawasan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, menyatakan tentang keterlibatan pemerintah pusat dan daerah; dan tugas perwakilan diplomatik Indonesia di luar negeri, kebutuhan kolaborasi dan koordinasi yang jelas dalam pengawasan penempatan kerja (*The Institute for Ecosoc Rights*, 2007).

3.3.3.2 Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang pendirian Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI)

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang disingkat dengan BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. BNP2TKI dibentuk berdasarkan UU No. 39 /2004 dan Perpres No. 81/2006, operasional bulan Maret 2007. BNP2TKI tidak sama dengan LPND pada umumnya sebagaimana dimaksud dalam Perpres 11/2005 tentang LPND karena LPND pada umumnya tidak ada keanggotaannya dari instansi lain, sedangkan BNP2TKI keanggotaannya berasal dari berbagai instansi Pemerintah terkait karena kegiatan penempatan dan perlindungan TKI sangat berkaitan dengan tugas dan fungsi sektor/instansi lain.

BNP2TKI ini dibentuk dengan tujuan :

1. Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI (Pasal 94 UU No. 39/2004);
2. Untuk melakukan pembenahan/reformasi dalam proses penempatan TKI ke luar negeri → pelayanan yang mudah, murah, cepat dan aman;
3. Untuk dapat menyelesaikan atau menjawab berbagai persoalan/masalah yang ada terkait dengan penempatan dan perlindungan TKI→ sehingga persoalan/ permasalahan yang terjadi selama ini tidak terjadi lagi.

Tugas/fungsi dari BNP2TKI :

a. melaksanakan kebijakan pemerintah di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
b. melaksanakan penempatan atas dasar perjanjian tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI (G to G) atau antara pemerintah dengan pengguna berbadan hukum (G to P);
c. memberikan pelayanan, mengkoordinasi dan melakukan pengawasan terhadap :
    1. dokumen TKI;
    2. PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan);

3. penyelesaian masalah;
4. pemberangkatan sampai pemulangan;
5. peningkatan kualitas calon TKI;
6. sumber-sumber pembiayaan;
7. kualitas pelaksana penempatan TKI (PPTKIS);
8. peningkatan kesejahteraan TKI dak keluarganya.

Kewenangan BNP2TKI sesuai Perpres No. 81 Tahun 2006 :

1. Pasal 48 : Pada saat mulai berlakunya Peraturan Presiden ini, Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Depnakertrans dihapus.
2. Pasal 49 : Seluruh hak dan kewajiban Depnakertrans dalam bidang tugas penempatan dan perlindungan TKI, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan, beralih kepada BNP2TKI.

Kewenangan/tanggung jawab BNP2TKI sesuai Inpres 06/2006**:**

1. Penyuluhan, seleksi, dan penandatanganan perjajian penempatan;
2. Penerbitan KTKLN;
3. Pemeriksaan kesehatan Calon TKI;
4. Peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan dan uji kompetensi;
5. Peningkatan perjanjian kerjasama dengan negara penerima/ Negara pengguna TKI;
6. Optimalisasi Bursa Kerja di Kabupaten/Kota;

7. Penyediaan tempat kedatangan TKI di bandara Soekarno Hatta;
8. Fasilitas penyediaan bantuan hukum/pembelaan bagi TKI;
9. Pemberantasan praktek percaloan/sponsor TKI di Daerah;
10. Pemberantasan praktek percaloan dan tindakan premanisme di embarkasi/debarkasi;
11. Evaluasi kinerja PPTKIS;
12. Penataan Lembaga Asuransi TKI;
13. Penataan Lembaga Sarana Kesehatan (http://www.bnp2tki.go.id/peraturankabnp2tkimainmenu175.html, diakses pada tanggal 05 Maret 2011).

Reformasi Penempatan dan Perlindungan yang dibuat oleh BNP2TKI :

1. Kegiatan di Luar Negeri (Kerjasama Luar Negeri, Promosi dan Perlindungan TKI di Luar Negeri)
    a. *Memorandum of Understanding* (MOU)
    b. Atase Ketenagakerjaan
    c. Citizen Services
    d. Lembaga Monitoring
    e. Shelter House
    f. Promosi dan *Market Intelligent* (Informasi Pasar Kerja Luar Negeri)
    g. Biaya Penempatan (*Cost Structure*)
    h. Upah TKI

i. Jasa Asuransi oleh *Agency* dan Pemerintah Negara Penempatan
j. Klaim Asuransi TKI di Negara Penempatan
k. Pengelolaan Remitansi
l. Kontrol Pembayaran Gaji melalui skema perbankan
m. Pendaftaran dan Pemutihan TKI-Ilegal di Luar Negeri
n. Keikutsertaan TKI dalam Serikat Pekerja di Negara Penempatan
o. Penerbitan *Job Order* / Visa Wakalah, *Demand Letter* secara *on-line*
p. Advokasi dan Bantuan Hukum TKI di Negara Penempatan
q. Kerjasama Forum Internasional.

2. Kegiatan di Dalam Negeri (Pemberdayaan, Penempatan dan Perlindungan CTKI/TKI Purna)
   a. Penyempurnaan Sistem, Prosedur Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI
   b. Pembentukkan dan Penguatan Kelembagaan BNP2TKI, BP3TKI, SP3TKI dan P4TKI
   c. Pelayanan Satu Atap
   d. Sosialisasi dan Pemberdayaan di Kantong-kantong TKI
   e. Bursa Kerja Luar Negeri
   f. Pelayanan Penempatan Program G to G
   g. Kerjasama Kelembagaan Penempatan TKI Formal

h. Kerjasama Kelembagaan Penempatan dan Perlindungan TKI luar negeri
i. Peraturan daerah Penempatan dan Perlindungan TKI luar negeri
j. Pelayanan di Embarkasi dan Debarkasi
k. Pelayanan Kepulangan di Gedung Pendataan Kepulangan TKI Selapajang-Tangerang
l. Pembiayaan Penempatan dan Perlindungan oleh Pemda
m. *Community Base Training Centre* (Pelatihan di kantong TKI)
n. Pencegahan penempatan TKI *non procedural*
o. Integrasi sistem DB TKI (Lintas Sektor) dan Pasar Kerja Luar Negeri
p. Penerbitan SIP (Surat Ijin Pengerahan)
q. Kredit TKI
r. Rating / Pemeringkatan BLK-LN
s. *On-Line* Sistem Pemeriksaan Kesehatan
t. Pasport TKI (PP 19 / Tahun 2007, passport TKI 48 halaman bagi TKI formal)
u. Pencegahan Pemalsuan Dokumen CTKI
v. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
w. Klaim Asuransi TKI
x. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri)

y. *Crisis Centre* (Advokasi dan Bantuan Hukum TKI) (http://www.bnp2tki.go.id/infomainmenu281/reformasimainmenu-222/339-reformasi -penempatan-dan- perlindungan. html, diakses tanggal 30 Juni 2011).

Diharapkan dengan terbentuknya BNP2TKI ini sebagai pelaksana teknis kebijakan dibidang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang lebih baik, menyeluruh, serta memihak kepada TKI sebagai pahlawan devisa.

3.3.4 Permasalahan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) di Luar Negeri

Permasalahan yang terjadi menyangkut pengiriman TKI ke luar negeri terutama tentang ketidaksesuaian antara yang diperjanjikan dengan kenyataan, serta adanya kesewenangan pihak majikan dalam memperkerjakan TKI. Selain itu sering terjadi penangkapan dan penghukuman TKI yang dikarenakan ketidaklengkapan dokumen kerja (TKI ilegal). Hal-hal ini menimbulkan ketegangan antara pihak pemerintah dengan negara-negara tujuan TKI tersebut dan apabila didiamkan akan menimbulkan terganggunya hubungan bilateral kedua negara.

Bukan hanya masalah yang disebabkan karena faktor dari negara penerima saja yang banyak melanggar hak dari para TKI, akan tetapi masalah-masalah TKI juga dikarenakan faktor dari para calon TKI itu sendiri. Salah satu contoh Seperti kurangnya kesadaran bahwa menjadi TKI ilegal tidak memiliki perlindungan hukum.

Permasalahan ini menyebabkan banyaknya tindak kejahatan terhadap TKI seperti pelanggaran HAM, pemerkosaan, dan pemotongan gaji oleh majikan. Dalam hal ini pemerintah berkewajiban melindungi para TKI dari permasalahan-permasalahan tersebut seperti yang telah tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI yang dimana pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada TKI sebelum keberangkatan sampai pulang kembali ke Indonesia.

Selama berada di luar negeri, bahkan ketika masih berada di dalam penampungan menunggu keberangkatan ke luar negeri, ada kalanya sebagian dari TKI menghadapi masalah yang merugikan TKI tersebut. Persoalannya adalah apa penyebab munculnya masalah, dan bagaimana kadar masalah yang dihadapi tersebut, serta seberapa banyak TKI yang mengalaminya. Hal ini penting untuk dipertimbangkan dengan menggunakan pemikiran positif agar tidak muncul kesan bahwa seakan-akan semua TKI mengalaminya, sehingga tidak jarang muncul pendapat yang menggugat program penempatan TKI di luar negeri dan meminta agar pemerintah menghentikannya. Selama 30 tahun perjalanan program penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri namun permasalahan TKI sampai saat ini belum dapat dituntaskan secara baik oleh pemerintah, bahkan selama terjadi dualisme pelayanan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri antara Kementerian Tenaga Kerja Transmigrasi dengan BNP2TKI.

TKI perempuan pantas mendapatkan perhatian khusus dengan pertimbangan bahwa mereka membutuhkan perlindungan, yang mungkin berbeda dengan yang dibutuhkan TKI laki-laki. Sebagian besar TKI perempuan bekerja sebagai pembantu rumah tangga (PRT), pengasuh anak dan pengasuh orang tua. Pembantu rumah tangga sering tidak tercakup dalam undang-undang tenaga kerja di negara tujuan karena pekerjaan dilakukan di tempat tinggal pribadi majikan sehingga sulit bagi pihak berwenang untuk mengawasi dan sulit bagi pekerja untuk mencari bantuan bila mereka membutuhkannya. Hal ini menyebabkan kondisi mereka rentan terhadap eksploitasi praktek ketenagakerjaan, kekerasan fisik dan mental, dan penahanan gaji mereka (Diplomasi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Jurnal diplomasi, 2010).

3.3.4.1 Kebijakan Pemerintah Arab Saudi Mengenai Migrasi Tenaga Kerja

Menurut Laporan *Human Rights Watch* tahun 2008 Kebijakan pemerintah Saudi dan praktik sosial sangat membatasi hak perempuan dengan mewajibkan perempuan dewasa memperoleh ijin dari pendamping laki-laki untuk bekerja, melakukan perjalanan, belajar, menikah, memperoleh perawatan kesehatan, atau akses atas layanan publik lainnya. Pemerintah, lembaga keagamaan, dan masyarakat memperlakukan perempuan sebagai anak-anak di mata hukum dan memberlakukan banyak sekali kontrol atas kehidupan dan aktifitas sehari-hari perempuan. Pemerintah menerapkan pemisahan jender yang ketat, termasuk melalui *mutawwa'* (polisi agama). Sebagian besar kantor,

restoran, pusat belanja, dan rumah pribadi mempertahankan adanya ruang terpisah untuk laki-laki dan perempuan.

Kebijakan imigrasi Saudi mengharuskan majikan untuk menandatangani "visa keluar" bagi pekerja migran yang akan kembali ke negaranya. Bersumber dari *Human Rights Watch* tahun 2008 banyak majikan menolak menandatangani visa keluar ini, memaksa pekerja rumah tangga (PRT) untuk terus bekerja di luar kehendak mereka selama berbulan-bulan atau bertahun-tahun. Dalam kasus lain, penolakan mantan majikan untuk memberikan tanda tangan menghambat kepulangan pekerja migran jika mereka berhasil meloloskan diri dan sedang menunggu di tempat penampungan. Bila majikan memaksa pekerjanya untuk memperpanjang masa kerja di luar kehendak mereka, menempatkan pekerja pada kondisi kerja yang eksploitatif, menganiaya mereka secara fisik atau seksual, menahan upah, dan mengurung mereka di tempat kerja, perempuan-perempuan ini sudah berada dalam situasi kerja paksa atau seringkali, dalam situasi perbudakan.

Hukum perburuhan Saudi, yang diamandemen dengan Dekrit Kerajaan No. M/51 pada tanggal 27 September 2005, mengecualikan pekerja rumah tangga, menyangkal mereka atas jaminan perlindungan yang diberikan bagi pekerja lain, seperti satu hari libur setiap minggu, batasan jam kerja, dan akses pada peradilan baru bagi buruh yang akan dibentuk menurut pembaruan sistem hukum yang diumumkan pada bulan Oktober 2007 (http://www.hrw.org, diakses pada tanggal 7 Agustus 2011).

Kementerian Tenaga Kerja dan Sosial bertanggung jawab mengeluarkan ijin kerja bagi pekerja asing dan menentukan syarat ijin kerja, prosedur pembaruan, biayanya dan hal-hal yang menyebabkan penangguhan ijin, pembatalan sebelum masa berlakunya habis, pembebasan dari syarat-syarat tersebut untuk mendapatkan ijin. Tenaga kerja disyaratkan melakukan pemeriksaan kesehatan sesuai yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan untuk memastikan kondisi kesehatan dan menentukan apakah mereka menderita penyakit menular atau tidak. Semua tenaga kerja asing diharuskan memiliki kontrak kerja, dengan satu salinan yang dipegang oleh majikan dan lainnya oleh pekerja. Di dalam kontrak harus mengandung:

1. Nama majikan dan alamat bisnis/tempatnya bekerja
2. Nama pekerja, kualifikasi, kewarganegaraan, pekerjaan, alamat tinggal dan rincian identifikasi pribadi penting lainnya
3. Tanggal perjanjian dibuat
4. Sifat, tempat dan jenis kerja yang disepakati di kontrak kerja
5. Upah yang telah disetujui bersama, metode dan tanggal pembayaran upah (misalnya tunai atau baranng) dan
6. persyaratan khusus lainnya yang disetujui bersama oleh kedua belah pihak

Majikan dari tenaga kerja asing diwajibkan menanggung penuh biaya repatriasi tenaga kerja asing ke negara asalnya, penghentian atau berakhirnya kontrak kerja. Hal ini harus dijabarkan secara spesik di kontrak. Bila tenaga kerja

asing berganti majikan, majikan baru dikenai biaya repatriasi di akhir masa kontrak kerja. Majikan harus menyerahkan tanda terima kepada tenaga kerja asing untuk semua dokumen yang mungkin disimpannya sebagai jaminan.

Agen perekrutan harus memiliki lisensi dari Kementerian Tenaga Kerja dan Sosial yang berlaku selama satu tahun. Majikan tidak dapat melakukan kontrak kerja dengan agen tanpa lisensi yang berlaku/sah. Tenaga kerja yang disuplai oleh agen perekrutan dianggap pekerja dari majikan ketika mereka memutuskan bergabung, kontak dilakukan langsung antara majikan dengan tenaga kerja tanpa perantara agen. Tidak ada biaya yang dibebankan kepada tenaga kerja bila mendapatkan atau mempertahankan kerjanya (Data dan Informasi Ketenagakerjaan Indonesia, Pusdatinaker, Jakarta 2009).

.