BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Latar Belakang Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Arab Saudi

Globalisasi telah meningkatkan lalu lintas barang, jasa, dan tenaga kerja melintasi batas-batas kenegaraan. Jumlah penganggur dan pencari kerja di Indonesia cukup tinggi, sementara penciptaan kesempatan kerja di dalam negeri tidak mampu menyerapnya. Pasar kerja di luar negeri menjadi alternatif bagi tenaga kerja dan pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu dengan bekerja di luar negeri diharapkan dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraannya. Berdasarkan informasi yang didapat, motivasi yang mendorong tenaga kerja Indonesia bekerja di luar negeri, sebagian besar karena faktor ekonomi dan sulitnya mendapat pekerjaan di dalam negeri.

Permintaan TKI di pasar kerja Luar Negeri tiga tahun terakhir ini menunjukan angka sampai ribuan orang. Lowongan kerja di luar negeri yang mempunyai potensi paling besar ada di kawasan Timur Tengah yaitu Arab Saudi, merupakan Negara yang selama ini paling banyak membutuhkan TKI. Dimana kondisi perekonomian Negara tersebut cukup kuat dan stabil.

Di era tahun 1970-an, melonjaknya harga minyak di pasar internasional telah menyebabkan lahirnya masyarakat kelas menengah di Arab Saudi. Saat itu muncul kebutuhan akan pembantu rumah tangga yang menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat kelas tersebut.

Selama kurun waktu tiga tahun terakhir (2007-2009) penempatan TKI ke luar negeri masih didominasi perempuan dan bekerja di sektor informal, yaitu: perempuan rata-rata di atas 70% dan sektor informal di atas 65%. Pada tahun 2007-2009 negara tujuan yang paling besar menempatkan TKI adalah Arab Saudi sebesar 659.187, untuk rincian selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.1(1), 4.1(2) dan 4.1(3).

Tabel 4.1(1)

Perkembangan Penempatan TKI ke Arab Saudi

Menurut Sektor tahun 2007-2009 (Orang)

Sektor	**Tahun Penempatan**		
	2007	**2008**	**2009**
Formal	196.191	266.749	103.918
Informal	500.555	502.213	528.254
Jumlah	**696.746**	**768.962**	**632.172**

Sumber: BNP2TKI dan Dit. PTKLN Ditjen Binapenta. Diolah Pusdatinaker

Berdasarkan data di atas, maka dalam periode tahun 2007-2009, jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri pada sektor formal maupun informal meningkat antara tahun 2007-2008. Namun pada tahun 2009 di sektor formal mengalami penurunan. Dilihat dari sektor informal salah satunya pekerja rumah tangga, yang memiliki jumlah lebih banyak dari sektor formal, ini menunjukan masih rendahnya pendidikan yang dimiliki para tenaga kerja Indonesia. Hal ini tidak terlepas darikenyataan profil sumber daya manusia di Indonesia dimana 51,94% dari total 113.74 juta angkatan kerja Indonesia (BPS, 2009) tidak lulus SD (sekolah dasar), dan berdampak langsung pada mutu dan

kompetensi SDM yang kita miliki. Akibatnya, sebagian besar TKI hanya dapat mengisi pangsa pasar tenaga kerja di sektor informal yang tersedia di luar negeri.

Tabel 4.1(2)
Perkembangan Penempatan TKI ke Arab Saudi
Menurut Jenis Kelamin Tahun 2007-2009 (Orang)

Jenis Kelamin	Tahun Penempatan		
	2007	2008	2009
Laki-laki	152.887	200.188	103.188
Perempuan	543.859	548.637	528.984
Jumlah	**696.746**	**768.962**	**632.172**

Sumber: BNP2TKI dan Dit. PTKLN Ditjen Binapenta. Diolah Pusdatinaker

Mayoritas pekerja berjenis kelamin perempuan. Pekerja berjenis kelamin laki-laki sebagian besar bekerja pada sektor formal, sedangkan tenaga kerja wanita bekerja pada sektor informal. Dikarenakan banyak perempuan yang memiliki pendidikan rendah sehingga mengharuskan mereka lebih banyak diterima dalam pekerjaan sektor informal seperti pembantu rumah tangga. Hal inilah yang menjadi pemicu banyaknya terjadi penganiayaan terhadap tenaga kerja wanita Indonesia di luar negeri.

Tabel 4.1(3)
Perkembangan Penempatan TKI ke Luar Negeri Menurut Tujuan
Tahun 2007-2009 (Orang)

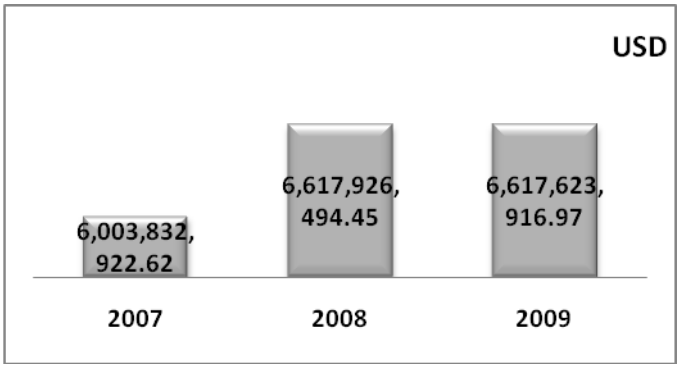
Negara Tujuan	Jenis Kelamin						Jumlah
	Laki-laki			Perempuan			
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	
I. ASIA PASIFIK & AMERIKA							
Malaysia	110.780	12.674	65.512	111.418	112.663	61.374	474.421
Singapura	88	2.476	18	37.408	20.329	33.059	93.378

Brunai D	3.359	129	3.533	2.493	17.506	1.232	28.252
Hongkong	12	288	16	29.961	1.020	32.401	63.438
Taiwan	5.238	791	6.057	45.572	4.268	53.278	115.204
Korea	3.620	24	1.791	210	5.180	99	10.924
Jepang	96	23	60	-	5.674	302	6.155
Macau	1	90	-	163	-	674	928
Kanada	-	6	2	-	-	-	8
Selandia Baru	-	63	237	-	6	32	338
Amerika/USA	1.191	66	41	72	-	6	376
Maldives	-	60	-	-	-	20	80
India	-	-	-	-	-	2	2
Thailand	-	-	9	-	-	-	9
Jumlah I	**124.385**	**16.690**	**74.296**	**227.297**	**166.646**	**182.479**	**793.513**
II. TIMUR TENGAH & AFRIKA							
Saudi Arabia	22.086	12.674	24.909	235.131	112.663	251.724	659.187
UEA	1.509	2.476	1.591	26.675	20.329	38.800	91.379
Kuwait	199	129	178	25.557	17.506	22.863	66.432
Bahrain	21	288	150	2.246	1.020	2.687	6.412
Qatar	2.940	791	1.248	7.509	4.268	8762	25.518
Oman	35	24	114	7.115	5.180	9.586	22.054
Yordania	18	23	15	12.040	5.674	10.917	28.687
Yaman	123	90	30	-	-	-	248
Libya	-	60	35	-	-	-	95
Syria	-	-	4	-	-	1.151	1.155
Nigeria	-	54	81	-	-	-	135
Aljazair	-	-	451	-	-	2	453
Seychelles	-	-	6	-	-	13	19

Mesir	-	-	2	-	-	-	2
Kongo	-	-	36	-	-	-	36
Zambia	-	-	22	-	-	-	22
Mauritania	-	-	20	-	-	-	20
Jumlah II	**27.651**	**16.609**	**28.892**	**316.273**	**166.640**	**346.505**	**901.854**
Total	**152.036**	**33.299**	**103.188**	**543.570**	**333.286**	**528.984**	**1.695.367**

Sumber: BNP2TKI dan Dit. PTKLN Ditjen Binapenta. Diolah Pusdatinaker

Pada tabel Perkembangan Penempatan TKI ke Luar Negeri Menurut Tujuan Tahun 2007-2009, dengan jumlah 659.187 terlihat Arab Saudi merupakan Negara yang banyak diburu oleh TKI. Dari jumlah total yang bermigrasi, lebih dari 70% adalah perempuan dengan mayoritas pilihan jenis pekerjaan di sektor informal sebagai Pembantu Rumah Tangga (selanjutnya disebut PRT). Umumnya perempuan yang pergi bekerja ke luar negeri berasal dari daerah pedesaan. Kepergian mereka membawa dampak yang cukup signifikan bagi perekonomian negara. Secara makro, mereka telah memberi sumbangan bagi devisa negara hingga miliaran rupiah.



Sumber: BNP2TKI. Diolah Pusdatinaker

Grafik 4.1(1) Perkembangan Remitansi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri Tahun 2007-2009 (USD)

Selama kurun waktu (2007-2009), remitansi yang dikirimkan TKI menunjukan kecenderungan meningkat. Tahun 2009, nilai remitansi yang paling banyak berasal dari kawasan Negara tujuan Asia dan Timur Tengah dan Afrika.

Migrasi menawarkan baik kesempatan maupun resiko. Di sisi positif, TKI mengirim milyaran dolar devisa, yang pada kasus-kasus terbaik mampu menarik keluarga mereka keluar dari kemiskinan, membiayai pembangunan rumah, pendidikan, dan perawatan kesehatan sekaligus menyumbang pada perekonomian negara asal mereka. Pada kasus-kasus terburuk, pekerja kehilangan nyawa atau menjadi korban kerja paksa dan perdagangan manusia. Sebagian besar pengalaman migran berada di antara keduanya (Data dan Informasi Penempatan Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2010).

4.1.1 Keadaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Arab Saudi

Permasalahan TKI yang ada saat ini sangat kompleks, penulis melihat dari sejarah orang-orang Arab Saudi sendiri yang biasanya menganggap pekerja/buruh sebagai budak, sehingga tidak jarang mereka memperlakukan TKI ini seenaknya tanpa memperhitungkan akibat yang dirasakan oleh TKI tersebut. Seperti yang kita ketahui hukum yang dijalankan di Arab Saudi merupakan hukum Islam, misalnya dimana seseorang melakukan kejahatan menghilangkan nyawa seseorang maka pelakunya harus membayarnya dengan nyawa lagi. Yang menjadi permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia saat ini bagaimana kita setidaknya bisa meminimalisasi TKI yang bermasalah yang akan dijatuhi hukuman.

Penindakan kepada para pelaku penyiksaan, penipuan, soal gaji, dan tindak kejahatan lainnya terhadap TKI di luar negeri memang merupakan hak dan kewenangan pemerintah negara penerima. Namun ada beberapa upaya diplomasi yang dilakukan oleh pemerintah untuk melindungi TKI di luar negeri, antara lain, perjanjian bilateral, *Memorandun of Understanding* (MOU) dengan Negara penerima, *Mandotary Consular Notification* (MCN), dan perjanjian multilateral.

Dari data BNP2TKI yang dihimpun dari Gedung Pendataan Kepulangan Selapajang (Terminal IV) pada tahun 2008 menunjukan terjadi 45.250 kasus pelanggaran dan kekerasan yang dilaporkan. Serta data dari BNP2TKI dan Ditjen Binapenta yang diolah Pusdatinaker, distribusi kepulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menurut permasalahan tahun 2009 seperti yang terlihat pada tabel di atas mengalami sedikit penurunan. Untuk perkembangan mengenai permasalahan TKI di arab Saudi dapat dilihat di tabel 4.1(4).

Tabel 4.1(4)
Perkembangan Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)
di Arab Saudi Pada Pekerja Rumah Tangga (PRT) Tahun 2007-2009

Permasalahan	Tahun		
	2007 (kasus)	2008 (orang)	2009 (orang)
Gaji tidak dibayar	287	3.560	2.848
Komunikasi tidak lancar	207	313	250
PHK sepihak	152	18.789	14.092
Penganiayaan	54	3.254	2.603
Pelecehan seksual	15	1.889	1.418
Sakit akibat kerja	-	8.742	6.557
Jumlah	**715**	**36.547**	**27.768**

Sumber : BNP2TKI

Disisi lain didapatkan data dari *Migrant Care* mengenai data kasus kekerasan di beberapa negara tujuan tenaga kerja Indonesia (TKI), semua data tersebut berdasarkan laporan dari TKI yang menjadi korban, keluarganya, maupun temannya yang melapor ke *Migrant Care*. Setiap tahunnya kekerasan yang dialami TKI terus meningkat jumlanya, dari tahun 2007-2009. Untuk Negara Arab Saudi pada tahun 2007 dengan jumlah 5.228 ada 1.126 orang, tahun 2008 dengan jumlah 2.054, tahun 2009 dengan jumlah 2.048 orang (http://www.bnp2tki.go.id/statistik-mainmenu-86.html).

Adapun beberapa data yang memperlihatkan kasus perseorangan yang terkena masalah di Arab Saudi berdasarkan pengaduan para TKI itu sendiri maupun hasil pencarian oleh *Migrant Care.*

Tabel 4.1(5)
Data Kekerasan Buruh Migran Indonesia di Arab Saudi
Tahun 2008

No.	Kasus	Nama
1	Penganiayaan majikan	Citra Ningsih, Atik Milasari,
2	Disiksa majikan dan tidak digaji	Titim, Asni, Warokhana, Waroah, Siti Sulastri
3	Pelecehan seksual dan Diperkosa	Neti, Endah, Elis, Siti, Rini, Nurlaila, Masita, Weni
4	Disekap, disiksa	Surati, Samih, Retno, Siti Nurhayati, Siti Rahayu, Yati Suryati, Hanifah, Muna, Nur Hasanah, Munawaroh, Nurmiyati, Ipon, Tariah
5	Disiksa majikan dan mendapat pelecehan seksual	Parni, Rukmini, Iis Iswani, SolekatiHindun, Nurfalah, Riyamah, Amina, Siti Aminah, Tarwi, Munah, Karsih

Sumber : *Migrant Care*

Disini terlihat data yang ada pada *Migrant Care* lebih sedikit daripada yang dimiliki oleh lembaga Negara. Untuk sebuah Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sedikit sulit untuk mendapatkan data-data yang lebih nyata lagi mengenai

permasalahan TKI ini karena lembaga-lembaga yang bersangkutan lebih tertutup, tidak tahu kenapa alasannya tapi begitulah yang terjadi sehingga terdapat perbedaan jumah pada data yang penulis sampaikan (*Migrant Care*, Juli 2011).

Pekerja rumah tangga mengalami ketidakadilan tidak hanya dalam hukum perburuhan dan imigrasi, tetapi juga dalam industri besar perekrutan tenaga kerja, yang berorientasi pada keuntungan, dan dengan pengawasan yang lemah, baik di negara pengirim tenaga kerja maupun di Arab Saudi. Di Arab Saudi, bersumber dari *Human Rights Watch* mencatat kasus-kasus dimana agen pekerja mengabaikan atau menolak permohonan pekerja rumah tangga untuk memperoleh pertolongan, dan dalam kasus dimana pekerja rumah tangga berharap untuk dipulangkan, mereka sebaliknya justru dipindahkan ke majikan lain untuk menghindari biaya pemulangan (http://www.hrw.org, diakses pada tanggal 17 April 2011).

Adapun alasan TKI bekerja di Arab Saudi adalah sebagai berikut: Pengiriman TKI dilakukan dikarenakan adanya *push factor* dan *pull factor*. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk menjadi TKI sangat beragam, antara lain faktor pendorong (*push factor*) yaitu, makin berkurangnya sumber-sumber kehidupan seperti menurunnya daya dukung lingkungan, menurunnya permintaan atas barang tertentu yang bahan bakunya makin susah diperoleh seperti hasil tambang, kayu atau bahan dari pertanian; menyempitnya lapangan pekerjaan ditempat asal (misalnya tanah untuk pertanian di perdesaan yang makin menyempit); adanya tekanan-tekanan politik, agama, suku sehingga mengganggu hak azasi penduduk di daerah asal; alasan pendidikan, pekerjaan atau perkawinan;

bencana alam seperti banjir, kebakaran, gempa bumi, tsunami, musim kemarau panjang atau adanya wabah penyakit, dan faktor penarik (*pull factor*) bagi orang untuk melakukan migrasi Internasional, adalah adanya harapan akan memperoleh kesempatan untuk perbaikan taraf hidup; adanya kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik; keadaan lingkungan dan keadaan hidup yang menyenangkan, misalnya iklim, perumahan, sekolah dan fasilitas-fasilitas publik lainnya; adanya aktivitas-aktivitas di kota besar, tempat-tempat hiburan, pusat kebudayaan sebagai daya tarik bagi orang-orang daerah lain untuk bermukim di kota besar tersebut (*Human Rights Watch, 2008).*

Ditemukan ada beberapa kasus yang terjadi saat TKI bekerja di Arab Saudi. Beberapa majikan mengeksploitasi kekuasaan mereka atas status hukum PRT migran dan kebebasan mereka sendiri memenuhi kewajiban dalam hukum perburuhan Saudi. Wawancara yang dilakukan oleh *Human Rights Watch* dengan pekerja rumah tangga, diplomat dari negara pengirim, dan petugas Arab Saudi menggaris bawahi bahwa upah yang tidak dibayarkan dan upah di bawah standar adalah pengaduan terbanyak. Sebagai tambahan, banyak perempuan melaporkan bahwa upah yang mereka terima lebih rendah dari jumlah yang dijanjikan dalam kontrak yang ditandatangani di negara asal mereka (*Human Rights Watch, 2008).*

4.1.2 Faktor Penyebab Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Munculnya berbagai permasalahan penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri baik pra penempatan, masa penempatan, maupun purna penempatan dipicu berbagai faktor yang berasal dari calon tenaga kerja, tenaga

kerja, penyedia jasa penempatan, peraturan ketenagakerjaan bagi pekerja dari luar negeri di Negara tujuan, agensi serta majikan tenaga kerja Indonesia (TKI).

1. Faktor penyebab yang berasal dari calon TKI (CTKI)
    1) Faktor internal, CTKI kehilangan anggota keluarga penopang hidup (yatim piatu, janda); Orang yang menghadapi krisis ekonomi karena kehilangan pendapatan; Impian mendapatkan gaji tinggi dari bekerja di luar negeri; Kekerasan dalam rumah tangga; Tingkat pendidikan CTKI rendah dan kurangnya pengetahuan mengenai proses penempatan yang benar dan kondisi tempat kerja sangat terbatas.
    2) Faktor eksternal, Tingkat pendidikan masyarakat yang rendah; Sempitnya lapangan pekerjaan; Pengangguran yang gesar; Konflik atau bencana alam; Kurangnya informasi tentang Negara tujuan bekerja; Menaruh kepercayaan yang begitu besar kepada perekrut/sponsor; Praktek–praktek sosial dan kultural. Marginalisasi atau subordinasi perempuan, dijual oleh keluaraga, mempercayakan anaknya kepada keluarga/temannya yang kaya.
2. Faktor penyebab yang berasal dari penyedia jasa penempatan tenaga kerja Indoensia (TKI), yakni: Keinginan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar; Menekan biaya manajemen dalam proses penempatan tenaga kerja di Luar Negeri; Tidak memiliki komitmen untuk menyediakan fasilitas perlindungan (asuransi) bagi tenaga kerja; Membludaknya CTKI yang menginginkan untuk menjadi tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri; dan Pencapaian target jumlah tenaga kerja Indonesia (TKI)

dikirimkan Negara tujuan memicu pemalsuan dokumen, pelanggarab peraturan dan persyaratan yang ditetapkan.

3. Faktor penyebab yang berasal dari peraturan ketenagakerjaan, agensi, majikan di Negara tujuan, yakni: Kebijakan pemerintah Negara tujuan yang ketat baik ketenagakerjaan maupun imigrasi; Kesulitan mendapatkan tenaga kerja lokal; Gaji tenaga kerja lokal tinggi; dan Kebutuhan akan tenaga kerja yang murah.
4. Faktor penyebab yang berasal dari Kondisi Jabatan Pekerjaan, yakni: Jabatan pekerjaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja Indonesia (TKI) lebih bersifat informal yang sudah tidak dimintai warga Negara lokal karena rendahnya status (subordinat), rendahnya penghasilan, dan tingginya resiko kesehatan dan keselamatan, sehingga munculnya kasus dari subordinasi antara pekerja dan majikan serta kecelakaan kerja berpeluang muncul; dan Jabatan tidak dimiliki skema jaminan kerja, sehingga TKI beresiko mendapat perlakuan diskriminasi dalam upah dan jaminan sosial.
5. Faktor peraturan perundang-undangan
    1) Pengesahan UU No. 39/2004 tempat Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, tidak serta merta dapat menyelesaikan permasalahan TKI, karena luasnya dimensi cakupan yang terkait dalam pelayanan penempatan dan perlindungan TKI, disamping melibatkan swasta, Pemerintah RI di dalam negeri dan Perwakilan-perwakilan RI (KBRI, KJRI), juga melibatkan agensi,

pemerintah Negara-negara penerima TKI di luar negeri dan organisasi-organisasi buruh migran internasional.

2) Pasa-pasal dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN lebih berpihak kepada kepentingan bisnis PPTKIS. Sebagai contoh, Pasal 100 mengenai sanksi yang dikenakan bagi yang memalsukan identitas CTKI dikenakan sanksi administratif. Sedangkan menurut UU No. 23/ 2006 tentang Administrasi Kependudukan Pasal 77 dan Pasal 94, sanksi yang dikenakan bagi yang memalsukan identitas orang lain dipidana paling lama dua tahun dan/atau denda paling banyak 25 juta.

6. Faktor komitmen nasional

1) Komitmen nasional ini antara lain terdiri dari adanya perlindungan yang seharusnya benar-benar diterapkan oleh pemerintah pada CTKI/TKI dan juga nota kesefahaman (MOU) agar mendapatkan kejelasan bagi CTKI/TKI yang akan bekerja di Negara tujuan, Pelaksanaan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI luar negeri membutuhkan komitmen nasional atas dasar keutuhan persepsi untuk menggalang dan melaksanakan koordinaasi lintas regional dan sektoral, baik vertikal maupun horizontal, termasuk perlunya ada kejelasan proporsi peran dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;

2) Sampai saat ini, komitmen nasional tersebut belum terwujud secara nyata, karena institusi yang seharusnya berkoordinasi dalam pelaksanaan pelayanan penempatan dan perlindungan CTKI/TKI

masih menonjolkan ego sektornya dengan berlindung dibalik peraturan perundangan yang membidanginya, dan penerapannya dilaksanakan secara kaku, padahal didalamnya terselip kepentingan-kepentingan pribadi dari oknum-oknum tertentu memberikan pelayanan.

3) Pelaksanaan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI masih bertumpu pada instansi-instansi yang berkoordinasi. Sebagai contoh, rekrut CTKI dilayani oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten, KTP dilayani oleh Departemen Dalam Negeri, *Check Up* Kesehatan dilayani oleh Departemen Kesehatan, Pasport dilayani oleh Departemen Hukum dan HAM, Pengesahan *Job Order* I dan pembelaan dilayani oleh Departemen Luar Negeri melalui perwakilan RI di Negara-negara tujuan penempatan, angkutan dilayanin oleh Departemen Perhubungan, keamanan oleh POLRI, pelatihan melalui BLKN dimana surat izin dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten, BNP2TKI mengkoordinasi pelayanan-pelayanan tersebut melalui penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN);
4) Proporsi dan tanggung jawab dalam rangka menjalin dan meggalang kemitraan (*Spirit Indonesia Incoporate*) diantara instansi-instansi terkait yang berkoordinasi masih belum jelas. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mudah bersilangan yang dipicu oleh oknum Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS);
5) Kewenangan yang dimiliki oleh BNP2TKI yang belum sepenuhnya dimiliki, karena masih ada Departemen Tenaga Kerja dan

Transmigrasi yang juga masih turun tangan dalam mengurusi TKI. Walaupun demikian, BNP2TKI tetap melakukan pembenahan-pembenahan. Tetapi, setiap kebijakan teknis yang diambil oleh BNP2TKI untuk memperbaiki keadaan kearah yang lebih baik, selalu saja ada hadangan dari berbagai arah yang dimotori oleh oknum;

6) Terdapat beberapa peraturan perundangan dan penegakan hukum yang kurang tepat dan tegas dalam implementasi program penempatan TKI di luar negeri (Analisis Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, Kemenakertrans 2008).

4.1.3 Pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Arab Saudi

Menurut Undang-undang Hak Asasi Manusia (HAM) No. 39 Tahun 1999, Pasal 1 (6) yang dimaksud dengan pelanggaran hak asasi manusia setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara, baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara hukum mengurangi, menghalangi, membatasi dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang dan tidak mendapatkan atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyesalan hukum yang adil dan benar berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

Penyiksaan diluar batas perikemanusiaan yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) oleh warga Arab Saudi termasuk dalam pelanggaran HAM berat. Salah satunya yang terjadi pada Sumiati TKI asal Dompu (NTB), majikannya melakukan penyikasaan yang sangat keji, mulai dari bibirnya digunting sampai

tubuhnya diseterika, tercatat masih banyak lagi para TKI khususnya wanita sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) mengalami hal yang sama dengan Sumiati. Karena kasus seperti penyiksaan Sumiati apalagi penyiksaan dan pembunuhan terhadap Kikim Komariah, walaupun secara kuantitatif relatif kecil dibanding jumlah TKI di Arab Saudi, tetapi secara kualitatif sudah mencapai kategori pelanggaran HAM Berat. Apalagi bilamana hal tersebut dikaitkan dengan sikap beberapa "majikan" di Arab Saudi yang menganggap TKI pembantu rumah tangga sebagai "budak" nya dengan alasan sudah membeli putus dari agen Tenaga Kerja yang menyalurkan TKI tersebut, sebagaimana pernah dipraktekan kakek-kakek mereka jaman sebelum Nabi Muhammad SAW. Sikap kurang ajar ini sering membuahkan perilaku sewenang-wenang terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) Indonesia yang bekerja padanya, selain penyiksaan, pelecehan, pembunuhan juga sering terjadi tidak dipenuhinya hak-hak pembayaran PRT Indonesia tersebut (http://hukumonline.com/berita/baca/lt4ce9eb7a3d37a/ saatnya-membawa-kasus-tki-ke-tingkat-dunia, diakses pada tanggal 17 Agustus 2011).

Melihat beberapa kasus TKI di Arab Saudi yang mendapatkan pelecehan seksual seprti yang dialami oleh Neti Kurnati asal desa Cilimus Kuningan Jawa Barat, Endah Jubaidah asal Karawang Jawa Barat, dan masih banyak lagi. Ada pula TKI di Arab Saudi yang tidak mendapatkan upah selama ia bekerja, seperti yang dialami oleh Waroah asal Desa Tegalglagah Brebes Jawa Tengah, Siti Sulastri asal Desa Jembrak Semarang,selama 28 bulan tidak pernah mendapatkan gaji yang sudah menjadi hak TKI selama is bekerja, dll (*Migrant Care*).

Dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2000 tentang HAM, dalam Pasal 4 yaitu hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun. Apa yang tertulis dalam pasal tersebut tidak dapat dirasakan sepenuhnya oleh para TKI di Arab Saudi, pada kenyataannya banyak hak-hak tersebut yang tidak duhiraukan oleh majikannya. Saat TKI tersebut dalam proses persidangan lalu tidak diberikan kebebasan untuk mendapatkan advokasi dari Negara pengirimnya maka ini masuk dalam Pasal 5 (2) dimana setiap orang berhak mendapat bantuan dan perlindungan yang adil dari pengadilan yang objektif dan tidak berpihak, itulah yang seharusnya didapatkan oleh TKI bermasalah di Arab Saudi (http://www.komisiinformasi.go.id/assets/ data/arsip/UU_Nomor_39_tentang_HAM.pdf, diakses tanggal 17 agustus 2011).

4.2 Upaya Pemerintah Dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Arab Saudi

Pemerintah berusaha memberikan perlindungan pada TKI secara berlapis, baik ketika pra-pemberangkatan, ketika bekerja, dan pasca-bekerja (pemulangan). Dalam lingkup nasional terdapat beberapa ketentuan perundang-undangan yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) diantaranya yaitu UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, dan Inpres No.6/2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan

Perlindungan TKI, dan sebuah badan nasional yang diatur oleh Peraturan Presiden No. 81/2006 yaitu BNP2TKI.

Pelaksanaan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI pada dasarnya mempunyai dua sisi kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dalam segala bentuknya yaitu komitmen nasional atas dasar keutuhan persepsi bersama untuk menggalang dan melaksanakan koordinasi lintas regional dan sektoral, baik vertikal maupun horizonal, ternasuk perlunya ada kejelasan proporsi peran dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, PPTKIS dan sarana pendukung utama dalam penyiapan TKI yang berkualitas dan bermartabat (http://www.bnp2tki.go.id/ peraturankabnp2tkimainmenu175.html, diakses pada tanggal 05 Maret 2011).



Gambar 4.1(1) : Unit Kerja Perlindungan

Kejelasan proporsi dan tanggung jawab tersebut perlu dijalin dalam rangka menggalang kemitraan karena ketika TKI berangkat dan bekerja di luar negeri akan menyangkut permasalahan harkat dan martabat manusia (warga Indonesia), Bangsa, Negara dan Pemerintahan dipercaturan dunia Internasional.

Masalah perlindungan TKI di luar negeri tunduk pada jurisdikasi nasional Negara penerima. Oleh karena itu, perjanjian bilateral, MOU yang dilakukan pemerintah akan sangat sulit penerapannya, atau bahkan tidak mungkin menyentuh akar permasalahan dari perlindungan TKI. Perjanjian dimaksud bergantung pada komitmen Negara lain untuk memberikan perlindungan. Hal ini disebabkan karena instrument perjanjian internasional memiliki keterbatasan yuridis.

Berkaitan dengan perlindungan TKI di luar negeri, maka Kemlu sebagai institusi yang bertanggung jawab atas hal ini mempunyai dua prinsip yaitu kepedulian dan keberpihakan. Sesuai dengan amanat yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945 dalam alinea IV, Pasal 92 (2) UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, pemerintah RI berkewajiban untuk melindungi TKI yang berada di Luar negeri yang mendapatkan masalah, meskipun ketika TKI tersebut ternyata tidak melapor ke kantor perwakilan setempat.

Dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dinyatakan bahwa “Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan buruh migran di luar negeri.” Dan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 bahwa Pemerintah

bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan buruh migran di luar negeri (Undang-undang No. 39 Tahun 2004).

Hal yang selama ini menjadi perbincangan adalah apabila sudah terdapat perjanjian tertulis antara Indonesia dengan negara tujuan dipertentangkan banyaknya kasus penganiayaan yang masih terjadi. Hal tersebut ternyata telah diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 mengatur tentang penempatan buruh migran di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Namun meskipun seperti itu, masih saja terdapat penganiayaan terhadap para buruh migran yang sudah jelas dan terang mendapat perlindungan hukum.

Perlindungan hukum terhadap para TKI sudah dimuat dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa pemerintah berkewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI, mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri, melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Dalam upaya peningkatan penempatan dan perlindungan TKI, undang-undang No. 39 Tahun 2004 mengamanatkan bahwa setiap TKI yang bekerja di luar negeri wajib memiliki dokumen KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri)

yang dikeluarkan pemerintah yang berfungsi sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan di Negara tujuan. Pada masa penempatan, sesampainya TKI di Negara tujuan harus melapor ke KBRI agar keberadaan mereka terdata dengan baik, sehingga perwakilan Negara pengirim dapat memantau secara maksimal. Adapun perlindungan yang harusnya didapatkan oleh TKI pada saat ia bekerja dengan asuransi untuk menjamin kelangsungan hidupnya selama ia bekerja. Ada juga mengenai fasilitas advokasi bagi setiap TKI yang mengalami masalah. Semua TKI yang terkena masalah di Negara tempat ia bekerja berhak mendapatkan fasilitas tersebut.

Dalam masa purna penempatan, pemerintah telah melakukan upaya pemberdayaan dengan mengadakan kegiatan seputar bidang edukasi perbankan, pelatihan kewirausahaan dan bimbingan rehabilitasi TKI Purna bermasalah. Upaya pemberdayaan melalui kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar purna TKI memperoleh keahlian dibidangnya yang dapat dimanfaatkan bagi kelangsungan hidup TKI dan keluarganya serta masyarakat luas (www.bnp2tki.go.id, diakses pada tanggal 12 Juni 2011).

Jenis pelayanan dukungan yang disediakan Perwakilan RI di Saudi Arabia, khususnya KJRI Jeddah, telah mencakup pelayanan yang bersifat preventif, kuratif, dan akomodatif sebagaimana dipaparkan dalam uraian berikut:

1. Preventif

   Upaya bersifat preventif (bersifat pada pencegahan), dilakukan dengan tujuan untuk membangun perlindungan melalui pembentukan Satuan Tugas (Satgas) dan program pelayanan (pembinaan) masyarakat. Dalam

hal ini KJRI Jeddah menempatkan Satgas sebagai *focal point* yang berperan menjadi penghubung atau pemberi berita, sekaligus juga dapat membantu penyelesaian masalah TKI yang berselisih dengan pengguna jasa. Jika belum dapat terselesaikan, maka KJRI Jeddah bersama Satgas akan menuntaskan masalah tersebut. Program pelayanan (pembinaan) kepada masyarakat Indonesia dilakukan KJRI Jeddah secara periodik dengan mengunjungi empat wilayah kerja meliputi propinsi Makkah, Madinah, Tabuk, dan Asir. Dalam kunjungan tersebut diadakan pelayanan terpadu seperti keimigrasian yang berupa perpanjangan paspor, perpanjangan Perjanjian Kerja (termasuk TKI umroh), pembinaan, identifikasi jenis pekerjaan, dll.

2. Kuratif

   Untuk upaya yang bersifat kuratif (bersifat pada penenganan memperbaiki), KJRI Jeddah bekerja sama dengan instansi/lembaga lokal terkait seperti kantor kepolisian, rumah sakit, tarhil (deportasi), tim penyelesaian kasus di kantor gubernur, keimigrasian Arab Saudi, dan *agency* (PJTKA). Selain itu KJRI Jeddah juga secara teratur mengunjungi para TKI yang berada di penjara, tarhil (deportasi), dan rumah sakit. Bagi TKI bermasalah yang berada di penampungan, pihak KJRI menghubungi dan mempertemukan pengguna jasa dengan TKI. Proses ini juga melibatkan *agency*. Sejak 1 Mei 2002 pemerintah Arab Saudi membentuk undang-undang tentang advokasi (pengacara) yang berkaitan dengan tata cara pembelaan bagi warga asing bermasalah melalui mekanisme hukum.

KJRI Jeddah menanggapinya dengan mengadakan kerja sama dengan pengacara setempat dimulai pada bulan Januari 2004. Sebelumnya, KJRI Jeddah memperoleh bantuan dari warga Arab Saudi melalui pendekatan kultural (musyawarah kekeluargaan) dalam penyelesaian kasus-kasus TKI bermasalah.

3. Akomodatif

   Upaya yang bersifat akomodatif (bersifat melayani), merupakan salah satu bentuk perlindungan konkret yang disediakan KJRI Jeddah kepada para TKI bermasalah. Setiap TKI yang melarikan diri dan melaporkan permasalahannya ke Perwakilan RI Jeddah ditempatkan di penampungan ini. Selain dibantu penyelesaian kasusnya, TKI juga diberi makan, perawatan, dan pengobatan. Penggunaan gedung baru Sub-Bidang Ketenagakerjaan sejak bulan Februari 2000 merupakan satu langkah maju dalam upaya peningkatan perlindungan dan penanganan masalah ketenagakerjaan di wilayah akreditasi KJRI Jeddah. Lokasi penampungan yang baru ini menyatu dengan gedung KJRI. Sebelumnya lokasi penampungan berada di luar gedung kantor KJRI, sehingga sulit dimonitor. Sambil menunggu proses penyelesaian yang dilakukan oleh KJRI, para TKI yang berada di penampungan dapat mengikuti beberapa kegiatan yang bersifat pemberdayaan diri yang bersangkutan dengan kerohanian melalui bimbingan keagamaan, dan juga mengikuti beberapa kegiatan yang dapat membekali para TKI dengan bimbingan keterampilan

seperrti memasak, membuat kue, menjahit, kecantikan, dll (Analisis Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, Kemenakertrans 2008).

4.2.1 Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Lingkup Nasional

4.2.1.1 Lembaga Pemerintah

Perlindungan TKI dimulai dari dalam negeri, mulai dari pra penempatan (perekrutan, pendidikan dan pelatihan), masa penempatan, maupun purna penempatan. Proses dari calon TKI (CTKI) sampai menjadi TKI harus berawal dari niat baik untuk melindungi pekerja migran Indonesia. Jika ditinjau dari sisi sosial, ekonomi dan kemanusiaan, maka TKI adalah warga Negara yang harus dan wajib dilindungi oleh seluruh instansi, pejabat, dan pihak-pihak terkait karena tiga hal, yakni:

1. Karena TKI merupakan pahlawan devisa yang menyumbang terbesar perekonomian nasional dibandingkan yang didapat dari ekspor non-migas dan gas bumi dan sektor lainnya, mereka telah meringankan beban pemerintah yang belum dapat memberikan lapangan pekerjaan yang memadai di lingkup nasional.
2. Posisi TKI yang dapat dikatakan sebagai buruh (*unprofessional and unskilled labour*), mempunyai kedudukan rendah dalam strata kerja (sub-ordinate), dan mereka relatif tidak seterampil pekerja migran profesinal dan umumnya tidak berpendidikan tinggi.
3. Proses rekruitmen di Negara penerima yang relatif lebih longgar (*loose process of recruitment*).

Dari alasan di atas, sepantasnya dan seharusnya TKI mendapatkan perlindungan lebih dibandingkan dengan pekerja migran professional (http://siteresources.worldbank.org/INTINDONESIA/Resources/226271117670643050 7/3681211117677885528 1/3685782117704103831 7/, diakses pada tanggal 25 Februari 2011).

Perlindungan TKI di lingkup nasional memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan nasib TKI nantinya di luar negeri. Dengan dikeluarkannya Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, salah satu poin penting yang diatur dalam Undang-undang tersebut adalah pembentukan Bandan Nasional yang secara khusus dapat independen dengan fokus pada perlindungan dan penempatan TKI.

Lembaga pemerintah yang bersangkutan dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yakni:

1. Kementerian Luar Negeri, salah satu tugas dari Kementerian Luar Negeri ialah perlindungan kepada warga negara Indonesia, termasuk pemberian bantuan dan penyuluhan hukum, serta pelayanan konsuler. Dengan apa yang telah menjadi tugas tersebut seharusnya seluruh warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri mendapatkan perlindungan yang maksimal. KBRI menjadikan perwakilan yang melayani warga Negara Indonesia dalam menjalankan tugasnya di Arab Saudi dengan tenang. Pejabat Diplomatik dan Konsuler yang melaksanakan fungsi politik memunyai tugas menjalin dan meningkatkan hubungan dan kerjasama politik, keamanan, hukum dan

HAM antara Indonesia dengan Negara Penerima dan/atau Organisasai Internasional serta lembaga-lembaga resmi lainnnya.

2. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi,

   Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja merupakan salah satu tujuan utama Kementerian Tenaga Kerja, dengan begitu pengangguran di Indonesia akan berkurang dan apa yang menjadi kebutuhan masyarakat akan terpenuhi (sejahtera). Semua layanan tersebut harus diiringi dengan pengawasan dan evaluasi yang serius hingga dapat benar-benar bermanfaat bagi tenaga kerja Indonesia itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang berkewajiban melayani dengan baik.

3. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), merupakan salah satu dari tiga lembaga yang bersangkutan dengan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Dibentuknya BNP2TKI ini diharapkan dapat mengurangi bahkan menyelesaikan permasalahan yang ada pada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri. Semua yang menjadi tanggung jawab BNP2TKI jika dijalankan dengan baik segala permasalahan yang ada mengenai TKI perlahan akan terselesaikan, penulis menilai jika perlindungan TKI sudah dijalani di lingkup nasional maka secara otomatis segala sesuatunya akan berjalan dengan baik (http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/Final-LM-Report-Bahasa-Indonesia.pdf).

4.2.1.2 Regulasi (Dasar Hukum TKI)

Perlindungan TKI yang diatur dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, yang isinya juga menjelaskan regulasi atau kebijakan dari pemerintah 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. Dengan adanya regulasi tersebut diharapkan bagi calon TKI/TKI mendapatkan perlindungan yang seharusnya (beberapa penjelasan perundang-undangan terdapat pada lampiran).

Namun pada kenyataannya hukum yang berlaku di daerah tujuan penempatan TKI yang kurang memberikan perlindungan. Hal ini terlihat dengan maraknya kasus penganiayaan (pelanggaran HAM) yang terjadi terutama pada PRT (Pembantu Rumah Tangga). Ketika terjadi masalah para TKI harus mengadu terlebih dulu pada duta besar negara Indonesia atau ketika sudah disorot oleh media baru ada respon untuk melindungi hak mereka.

Sedangkan di dalam pasal 80 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dinyatakan bahwa Perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain:

1. Pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
2. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

Namun dibalik semua regulasi yang ada, meski sudah diberikan sarana hukum tetapi tetap dalam penegakannya belum berjalan sebagaimana mestinya.

4.2.2 Perlindungan TKI Selama Bekerja di Arab Saudi (Layanan yang Disediakan Perwakilan Pemerintah Indonesia di Arab Saudi)

Seperti yang dibahas sebelumnya, manajemen efektif yang bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan dalam menangani isu-isu perlindungan tidak bisa tercapai tanpa kerja sama erat antar badan pemerintah terkait, pemangku kepentingan swasta dan TKI. Sampai sekarang, Serikat Buruh Migran dan organisasi yang bekerja bagi TKI belum mampu mencapai perlindungan TKI yang memadai karena berjalan sendiri-sendiri. Hanya dengan meningkatkan kerja sama antara pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya maka kekurangan sistem perlindungan TKI saat ini dapat diselesaikan, memperbaiki peraturan yang terkait dan manajemen keseluruhan migrasi tenaga kerja. Agar bisa melindungi TKI selama berada di luar negeri, dibutuhkan kerja sama erat dengan negara tujuan.

Para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tidak perlu mencemaskan keselamatan jiwanya saat ia bekerja di Negara tersebut. BNP2TKI berupaya mencari terobosan agar para TKI itu memperoleh jaminan asuransi yang bisa melindungi keselamatan jiwa dan kenyamanan mereka. Atas koordinasi antara BNP2TKI dengan perwakilan Negara Indonesia di Arab Saudi (duta besar Indonesia atas Arab Saudi), bersama-sama menyediakan asuransi perlindungan untuk TKI di Arab Saudi. Dengan adanya perlindungan asuransi yang akan efektif mulai 26 November 2008, setiap TKI yang bermasalah mulai dari gaji yang tidak terbayar, teraniaya oleh majikan, dan masalah pelanggaran yang tertuang dalam kontrak

kerja akan difasilitasi oleh asuransi Sami Attar (Perusahaan Sami Attar direkomendasikan Arab Saudi *National Recruitment Committe* atau Samarcom, semacam asosasi perusahaan tenaga kerja yang di tanah air dikenal dengan Apjati) ini. Dengan adanya program asuransi ini, TKI yang akan pulang ke Indonesia tidak ada lagi yang bermasalah, karena gajinya belum dibayar, atau kalau pun ia pulang dalam keadaan sakit, harus dirawat dulu di rumah sakit hingga sembuh (http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/Final-LM-Report-Bahasa-Indonesia.pdf).

Demi memperbaiki layanan dalam perlindungan TKI seperti misi diplomatik di luar negeri. Peraturan ini menetapkan bahwa layanan ke warga negara Indonesia merupakan bagian sistem layanan terpadu yang bertujuan memperbaiki perlindungan kepada semua WNI, termasuk TKI. Layanan yang disediakan oleh misi Indonesia di luar negeri termasuk :

1. Pendaftaran warga Negara Indonesia dan menyimpan pangkalan data warga Negara Indonesia di Negara itu;
2. Bantuan dan perlindungan konsulat;
3. Layanan dan perlindungan terhadap TKI;
4. Layanan dan perlindungan penumpang kapal;dan
5. Akomodasi sementara konseling.

Peraturan Menteri ini mengatur layanan bantuan hukum bagi WNI termasuk TKI dengan kasus hukum, juga pengawasan dan perlindungan TKI. Misi Indonesia di luar negeri bertanggung jawab terhadap perlindungan TKI dari titik pemberangkatan, pengawasan kontrak kerja, dan perlindungan selama bekerja

lewat tindakan penanganan masalah saat berada di luar negeri (http://www.aksesdeplu.com/ TKI.htm, diakses tanggal 12 Februari 2011).

Kelemahan sistem perlindungan ini menjadi semakin jelas, ini artinya upaya Kementerian Luar Negeri untuk memperbaiki perlindungan TKI belum diimplementasikan secara penuh. Contohnya, walaupun ada upaya mendaftarkan semua TKI di misi Indonesia di negara tujuan agar bisa membantu mereka bila menemui masalah, namun masih banyak agen perekrutan yang tidak melaporkan TKI yang baru saja tiba. Akibatnya, KBRI dan KJRI tidak mengetahui jumlah tepat atau lokasi TKI yang bekerja di negara itu. Proses perekrutan didominasi oleh agen perekrutan, pengetahuan TKI tentang layanan yang disediakan oleh KBRI sebagian terbatas pada informasi yang mereka terima dari agen perekrutan (http://www. kemlu. go.id/ riyadh/Pages/Embassies.aspx?IDP=76&l=id).

Dengan pengawasan yang minim terhadap agen perekrutan sangatlah sulit ditetapkan apakah sebenarnya kebanyakan TKI memiliki informasi memadai dan tepat tentang kemana mereka harus pergi bila mereka membutuhkan bantuan. Hasil wawancara *Institute for Ecosoc Rights* (2007) terhadap mantan TKI menunjukkan bahwa banyak TKI diberitahu oleh agen perekrutan baik di Indonesia maupun negara tujuan untuk tidak mencari bantuan ke KBRI atau KJRI bila menemui masalah. Lebih jauh, dikatakan pula bahwa pada saat tiba di negara tujuan, agen perekrutan atau majikan kadang-kadang merampas nomor telepon KBRI (http:// www. iom. int/ jahia/ webdav/ shared/ shared/ mainsite/ published_docs/Final-MReportBahasa-Indonesia.pdf).

4.2.3 Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Setelah Bekerja di Luar Negeri

4.2.3.1 Jasa Repatriasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Pada saat TKI kembali ke Indonesia, mereka harus melaui sistem repatriasi di terminal khusus di bandara yaitu Terminal IV Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Kebijakan repatriasi TKI kembali ke kampung halaman mereka melalui Terminal IV sudah ditetapkan sejak 1999 melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 204/1999 yang menunjuk Terminal IV sebagai terminal khusus untuk kepulangan TKI. Terminal khusus ini diresmikan pada tahun 1999. Tahun 2008, dipindahkan dari Terminal III ke Terminal IV ("Terminal untuk Pengumpulan Data") dan pemrosesan kepulangan TKI sekarang ditangani oleh BNP2TKI. Pemerintah Indonesia mengakui bahwa TKI yang pulang memiliki permintaan dan kebutuhan tertentu yang patut diperhatikan pada saat kepulangan mereka, seperti bantuan transportasi, medis, hukum, dan di beberapa kasus keuangan dan psikologis. Kebutuhan ini bisa diakses dan disediakan oleh petugas yang memberikan layanan khusus di Terminal IV pada saat kedatangan.

Terlepas dari niat baik, penyediaan layanan di Terminal IV bukan berjalan tanpa cacat. 'Terminal khusus' memaksa TKI untuk pulang lewat Jakarta, walaupun ini berarti jalan putar yang lebih jauh dan tidak adanya alternatif lain. TKI harus pulang ke alamat rumah yang tertulis di paspor mereka; hal ini menimbulkan masalah bagi yang menggunakan dokumen palsu dan yang keluarganya telah pindah alamat. TKI dipaksa untuk menukar penghasilan mereka dalam rupiah dan mengirim barang-barang milik mereka ke rumah dengan

menggunakan kargo yang mahal. TKI yang mengalami masalah di luar negeri sering dipaksa untuk berurusan dengan agen perekrutan walaupun kesalahan bisa jadi berasal dari agen, beberapa bahkan dipaksa untuk membayar biaya kepulangan mereka sendiri. Proses ini semua memerlukan waktu yang lama dan dilaporkan terdapatnya kasus korupsi di terminal.

Walaupun banyak pihak melaporkan berbagai masalah yang dialami TKI selama proses kepulangan mereka, BNP2TKI menganggap Terminal IV sebagai tempat yang bisa melindungi TKI dari unsur-unsur kejahatan di bandara Soekarno-Hatta. Pihak yang berwenang mengakui bahwa layanan perlindungan Terminal IV tidak beroperasi secara optimal dan masih banyak ruang untuk perbaikan (http:// www. iom. int/ jahia/ webdav/ shared/ shared/ mainsite/ published_docs/FinalLMReporBahasaIndonesia.pdf).

4.2.3.2 Bantuan Modal Usaha

Melalui program yang disebut "Pemberdayaan Usaha bagi Mantan TKI" (Binapenta, 2006), Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, beserta beberapa badan pemerintah nasional dan regional menawarkan program bantuan bagi TKI yang kembali untuk mulai kegiatan usaha di kampung halamannya.. Untuk meningkatkan keterlibatan pemerintah regional, BNP2TKI (2008) mendorong perencanaan dan pembuatan UU dan peraturan regional bagi pemberdayaan bekas TKI. Petugas baik di tingkat pusat dan regional memfokuskan bantuan yang disediakan baik oleh bank maupun organisasi lain untuk membantu mantan TKI mengelola uang yang mereka hasilkan di luar negeri (http://www.

iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/Final-LM-Report-Bahasa-Indonesia.pdf).

4.2.3.3 Emigrasi Kembali

Jumlah layanan yang nyatanya dibutukan oleh TKI semakin meningkat, khususnya untuk mengelola penghasilan yang mereka dapat saat bekerja di luar negeri, seperti yang digambarkan pada pola pemakaian penghasilan. Sebagian besar penghasilan dihabiskan untuk biaya sehari-hari, sebuah indikasi betapa ketatnya situasi ekonomi yang dihadapi TKI dan keluarga mereka. Selain untuk biaya konsumsi sehari-hari, juga pendidikan anak-anak dan saudara mereka, membangun rumah, membeli tanah, perawatan dan perbaikan rumah. Ini mengindikasikan bahwa bekerja di luar negeri merupakan cara untuk memperbaiki tingkap hidup TKI dan kesejahteraan keluarga mereka jadi banyak TKI yang kembali bekerja ke arab Saudi walaupun mereka tahu banyak hal negatif yang bisa saja terjadi pada diri mereka kapan saja (http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/FinalLM-Report-Bahasa-Indonesia.pdf).

4.2.3.4 Penanganan Kasus dan Bantuan Hukum di Daerah Asal TKI

Sejumlah besar TKI yang mengalami masalah di luar negeri tidak mampu memecahkan masalah mereka selama berada di sana. Terdapat sejumlah besar kasus TKI yang tidak melaporkan kasus hingga mereka kembali ke rumah mereka. Menurut data dari LSM yang memberikan bantuan hukum (LBH, 2010), hanya 30 persen kasus yang dilaporkan ke BNP2TKI terpecahkan. Sejumlah besar

kasus tidak pernah dilaporkan ke pemerintah yang berwenang, dan dengan demikian tidak mempunyai kesempatan untuk dipecahkan.

Dari sekian banyak TKI yang mengalami masalah, hanya 45,3 persen yang menyatakan bahwa mereka tidak melaporkan kasus ke siapapun, sementara 57,2 persen yang melapor ke pihak berwenang menyatakan bahwa kasus mereka tidak ditangani. Studi juga menemukan bahwa TKI yang melaporkan kasus mereka, tidak satupun laporannya diteruskan ke penguasa penegak hukum, namun ke pihak yang justru tidak punya wewenang, seperti kepala Rukun Tetangga, kepala desa atau pemimpin agama setempat. TKI melaporkan bahwa jauh lebih mudah untuk mengakses orang-orang tersebut daripada petugas penegak hukum. Ada empat alasan utama mengapa TKI bermasalah tidak melaporkan kasus mereka:

(1) takut disalahkan atau berakhir dengan lebih banyak masalah dengan melaporkan kasus mereka;
(2) tidak punya pengetahuan kemana atau siapa yang dilapori kasus mereka;
(3) tidak cukup dana untuk menutupi konsekuensi dengan melaporkan kasus, termasuk layanan untuk mengatasi kasus; dan
(4) takut dipermalukan bila masyarakat mengetahui masalah mereka.

Ini terkait dengan status sosial TKI di mata masyarakat, sebuah status yang sering tergantung dari jumlah gaji yang diperoleh selama bekerja di luar negeri. Ada banyak TKI mengalami penanganan kasus yang kurang baik. Ini menunjukkan lemahnya layanan bantuan hukum, khususnya di tempat asal mereka. Penguasa penegak hukum yang berwenang dan pemerintah daerah tidak memiliki

infrastruktur memadai dalam menangani kasus TKI dan tidak ada standar dasar penanganan kasus yang mudah diakses oleh TKI.

Sejauh ini belum nampak adanya sistem penanganan kasus dengan administrasi yang jelas atau sanksi hukum yang tegas bagi mereka yang melakukan tindak kejahatan terhadap TKI. Penanganan kasus TKI, khususnya di daerah, masih dilakukan sembarangan. Tidak ada layanan bantuan hukum bagi TKI sehingga sangat membatasi ruang gerak mereka mencari keadilan. Manajemen kasus yang lemah dan kurangnya bantuan hukum bagi TKI yang mengalami ketidakadilan juga merupakan hasil dari kelemahan undang-undang yang mengatur mereka, UU No. 39 Tahun 2004. Kelemahan ini termasuk:

1. Sanksi yang ditetapkan dalam Pasal 100 UU NO. 39/2004 tidak menyatakan dengan jelas kerangka waktu untuk penjatuhan sanksi, bahkan bila penegak hukum telah mengeluarkan peringatan, pelaku masih bisa terus beraksi melanggar hukum;
2. Undang-undang tidak menyatakan dengan jelas tanggung jawab TKI yang berkaitan dengan peran mereka dalam penanganan kasus mereka; dan
3. Undang-undang tidak secara khusus dan jelas hak-hak TKI yang mengalami masalah sebelum atau sesudah migrasi, termasuk akses/hak-hak untuk mendapatkan bantuan hukum bagi mereka yang mengalami bentuk ketidakadilan.

Kurangnya kesadaran TKI Terhadap hak-hak mereka penyediaan perlindungan TKI bisa diperbaiki dengan menciptakan kesadaran akan hak TKI di kalangan pemangku kepentingan dan para TKI sendiri. Tingkat pendidikan

sebagian besar TKI yang rendah menjadikan mereka tidak memahami hak asasi dasar dan hak kerja mereka. Dengan demikian sangatlah penting bila pemangku kepentingan lain dalam proses migrasi memberikan akses yang lebih baik terhadap informasi dan kampanye untuk meningkatkan kesadaran. TKI yang memilih bekerja di luar negeri sering kali tidak menyadari kondisi di luar negeri dan kadang-kadang tidak tahu di mana mereka bisa mendapatkan informasi yang benar tentang bekerja di luar negeri. Banyak orang yang melihat migrasi ke luar negeri sebagai satu-satunya jalan keluar dari kemiskinan, membantu saudara melanjutkan sekolah, utang atau masalah kesehatan sehingga informasi mengenai hak-hak mereka menjadi tidak begitu penting (http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/publisheddocs/FinalLMReportBahasaIndonesia.pdf).

4.3 Kendala Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Arab Saudi

4.3.1 Ketidakjelasan Kewenangan Hukum Antar Badan Pemerintahan (Dualisme Pengelolaan TKI)

Kasus banyaknya pemulangan TKI yang terkatung-katung di KBRI merupakan indikasi kuat bahwa peresoalan prlindunganTKI pada kenyatannya erat sekali dengan persoalan kelembagaan yang ada. Tidak adanya kejelasan pembagian wilayah kewenangan hukum antar lembaga negara di tingkat nasional dan provinsi, menyebabkan koordinasi yang kurang baik atau duplikasi kerja (Ford, 2005). Sementara UU No. 39 Tahun 2004 hanya memberikan sedikit petunjuk, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri dan Peraturan Daerah malah

tidak mudah dipahami dan sering tidak selaras. Hal ini tentunya memberikan dampak yang besar terhadap kredibilitas dan transparansi sistem, khususnya berkaitan dengan kegiatan pelatihan sebelum keberangkatan, arahan dan mekanisme pengarahan dan pengawasan, sehingga membuka ruang untuk menyalahgunakan setiap tahap proses migrasi.

Selama beberapa bulan berlangsungnya pembenahan layanan tenaga kerja Indonesia (TKI) oleh BNP2TKI, tiba-tiba kewenangan itu diambil alih oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) dengan diterbitkannya Peraturan Menteri. Permenakertrans itu adalah Permenakertrans No. 15 Tahun 2009 tentang pencabutan Permenakertrans No. 22 Tahun 2008, Permenakertrans No. 16 Tahun 2009 tentang Tatacara Penerbitan Surat Ijin Pengerahan (SIP) Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri bagi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Kemudian, Permenakertrans No. 17 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) TKI ke Luar Negeri dan Permenakertrans No. 18 Tahun 2009 tentang Bentuk, Persyaratan dan Tata Cara Memperoleh Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

Akibat sistemik kesemerawutan dualisme dalam layanan TKI, menyebabkan keterbatasan kewenangan BNP2TKI dalam melakukan pengawasan dan pemberian sanksi terhadap mitra kerja pendukung penempatan dan perlindungan TKI seperti PPTKIS, Sarana Kesehatan, Asuransi, Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN), Lembaga Uji Kompetensi dan Lembaga Sertifikasi.

Dengan adanya dualisme ini yang dirugikan adalah pihak TKI. Seperti menurunnya kualitas pelayanan bagi TKI karena kurangnya SDM di Kementerian. Belum lagi kurang tersedianya masalah anggaran pelayan seperti infrastruktur, anggaran SDM, pembiayaan pembekalan akhir pemberangkatan, biaya pembuataan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dimana biaya-biaya tersebut sudah dianggarkan oleh pemerintah melalui APBN dan melekat di BNP2TKI, bukan di Kemenakertans. Jika kegiatan persiapan penempatan berdasarkan Keputusan Menakertrans tersebut dilakukan di sana, sementara anggarannya melekat di BNP2TKI, jelas TKI yang akan membayar, dan TKI bias berangkat tanpa KTKLN, dan ini rawan dari sisi perlindungan. Terlebih lagi penempatan TKI menjadi tidak terkoordinir.

Kewenangan hukum antara BNP2TKI dan Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi tidak dijelaskan di dalam kerangka kerja undang-undang. Contohnya, Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi mempunyai wewenang untuk membuat kebijakan dan BNP2TKI berwenang untuk mengeksekusi dan melaksanakannya. Namun, Pasal 94 yang memberikan mandat dalam pembentukan BNP2TKI tidak dengan jelas menentukan tingkat kerja sama antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan BNP2TKI. Tingkat koordinasi dan kerjasama yang sangat minim antara dua badan pemerintahan untuk memberikan perlindungan TKI menghambat perbaikan manajemen migrasi tenaga kerja di Indonesia dan memberikan dampak merugikan bagi TKI.

Terlepas dari masih banyaknya kinerja BNP2TKI yang harus diperbaiki, sepanjang undang-undang dan peraturan presiden masih berlakumaka peraturan

menteri tidak dapat membatalkannya. Secara jelas persoalan dualism ini diakui oleh pihak Kemnakertrans dan dianggap bukan suatu masalah lagi, meskipun mersoalan TKI yang terjadi sangat terkait salah satunya dengan kewenangan kelembagaan yang ada.

Sebenarnya keberadaan Kemnakertrans dan BNP2TKI tidak perlu dipertentangkan, bila keduanya menyadari tugas pokok dan fungsinya. Bahkan keduanya menjadi komplemen satu dengan yang lainnya. Dalam kasus TKI, maka Kemnakertrans secara umum dapat dikatakan adalah penentu kebijakan globalnya yang kemudian dioperasionalkan oleh BNP2TKI (Diplomasi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Jakarta : Jurnal diplomasi, 2010).

4.3.2 Cakupan Geografis Intervensi Pemerintah yang Terbatas

Upaya pemerintah saat ini dengan program reintegrasi bagi TKI yang pulang memang merupakan perkembangan positif, namun penting untuk lebih ditegaskan aspek dukungan terhadap kebutuhan TKI setelah kepulangan, khususnya berkaitan dengan pengelolaan keuangan dari hasil jerih payah mereka selama di luar negeri dan akses keadilan bagi TKI yang mengalami masalah di luar negeri.

Masih terdapat keterbatasan dalam cakupan geografis untuk upaya reintegrasi karena dalam UU No. 39 Tahun 2004 tidak dicantumkan peraturan skema perlindungan bagi bekas TKI yang pulang. Menurut undang-undang, perlindungan TKI berakhir dengan repatriasi TKI sampai ke kampung halaman. Undang-undang tidak membahas perlindungan bagi mantan TKI, baik bagi mereka yang bermasalah ataupun yang sukses dan tidak bermasalah. Hasil studi *Institute for Ecosoc Rights* (2007) di tiga kabupaten asal TKI terbesar didapati

bahwa 71,4 % mantan TKI menegaskan kebutuhan yang sangat mendesak untuk layanan setelah pulang ke kampung halaman (*Institute for Ecosoc Rights*, 2007).

4.3.3 Kendala Perwakilan RI di Arab Saudi

Dalam temuan umum yang disusun dalam "Laporan Kompleksitas Mekanisme Penempatan BMP (Buruh Migran Perempuan) ke Luar Negeri", ada 6 (enam) kelemahan yang berhasil diidentifikasi dari pelayanan dukungan yang disediakan oleh Perwakilan RI Arab Saudi, yaitu mencakup:

1. Kurang memadainya sumber daya manusia

   Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Perwakilan RI Arab Saudi kurang memadai. Dari segi kuantitas, beban pekerjaan sebagai staf Bidang Konsuler di Perwakilan RI ini dapat dilihat dari rasio jumlah staf dengan jumlah kasus yang harus dilayani. Setiap harinya bagian pengaduan dari Bidang Konsuler cukup kewalahan menangani kasus-kasus TKI. Di saat yang bersamaan bidang konsuler juga harus melakukan pelayanan lain mencakup pengurusan paspor, visa, surat jalan, surat kelahiran, putusan pengadilan, pengurusan jenasah, SIM, dan lain-lain. Dari segi kualitas, pelatihan atau pengembangan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan staf masih terbatas. Dengan kata lain, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan staf dalam melayani permasalahan TKI belum dapat dipenuhi sebagaimana mestinya.

2. Nilai feodalisme dan birokratis

Tidak dapat dipungkiri bahwa terkadang nilai feodalisme dan birokratis masih didapati di Perwakilan RI. Dalam hal ini, didapati bahwa TKI merasa dianggap dan atau diperlakukan sebagai warga negara kelas dua. Anggapan atau perlakuan tersebut dapat bersumber dari cara pandang mengenai TKI yang berlatar belakang pendidikan rendah, berbekal pelatihan yang kurang memadai, tidak tahan mental, mudah terkena bujukan serta rayuan pihak yang tidak bertanggung jawab, dan akhirnya bermasalah setibanya di negara tujuan.

3. Lemahnya perancangan dan pelaksanaan pelayanan konseling dan medis berbasis data akurat

   Di Perwakilan RI ditemukan kendala dalam penyediaan data akurat yang dapat diakses oleh semua bidang maupun instansi/lembaga terkait.

4. Keterbatasan dana

   Perwakilan RI di arab Saudi sama-sama memiliki kendala akan keterbatasan dana. Kendala ini menjadi salah satu penyebab utama dari terbatasnya sumber daya manusia dan bentuk pelayanan yang disediakan bagi TKI.

5. Masih lemahnya sinergitas/kerja sama

   Saat ini kegiatan pelayanan yang dilakukan Perwakilan RI terfokus di dalam KBRI/KJRI saja. Padahal ada wilayah-wilayah di luar KBRI/KJRI yang membutuhkan perhatian seperti di terminal kedatangan/kepulangan, di taman, lokasi berkumpulnya TKI pada hari

libur seperti di Hong Kong, atau tempat penampungan TKI yang dikelola pihak lain (ditemukan di Jeddah dan Hong Kong). Selain itu, ada pihak-pihak di luar KBRI/KJRI yang potensial untuk dilibatkan dalam kegiatan pelayanan tersebut, seperti yang dilakukan oleh Perwakilan Filipina.

6. Masih minimnya upaya peningkatan kapasitas TKI di negara tujuan

   Upaya peningkatan kapasitas pribadi TKI yang dilaksanakan oleh ketiga Perwakilan RI masih perlu diperkaya. Upaya yang dimaksud adalah penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi TKI, baik mereka yang sedang dalam masa penyelesaian masalah maupun mereka yang masih dalam masa kerjanya. Salah satu hambatan utama dalam pelaksanaannya tidak lain adalah karena masalah keterbatasan dana

   (www.worldbank.org/id.LaporanKompleksitasMekanismePenempatan BMP(Buruh Migran Perempuan)keLuarNegeri).

4.4 Hasil Dari Upaya Pemerintah Indonesia Dalam Melindungi TKI di Arab Saudi

Mengenai solusi untuk memperketat filter ataupun cara yang lebih tegas dengan pemberhentian pengiriman TKI ke Negara tujuan kiranya tidak menjadikan semua pihak yang berhubungan ini jera. Mengingat kondisi lapangan yang tidak mencukup di negeri ini, bukanalah solusi yang tepat. Berbicara tentang fakta, nilai kemampuan sesorang itu lebih berharga di luar negeri daripada dalam

negeri, daripada memperketat filter, apakah tidak lebih baik apabila lapangan pekerjaan di Indonesia saja yang diperbanyak. Tentu akan mengurangi TKI, dengan kata lain mengurangi korban insan pribumi yang akan dianiaya dan disiksa di negeri orang. Karena meski manusia takut dan percaya adanya Tuhan, itu tidak menjamin. Faktanya TKI kebanyakan yang mendapat perlakuan kurang baik dari majikannya bekerja notabene di negara dengan hukum agama terkuat.

Upaya dalam membenahi sebuah sistem perlu dilakukan namun sistem dibuat oleh manusia juga yang hakikatnya demi mendisiplinkan. Bertujuan membuat semua berjalan pada koridornya (*on the track*). Untuk saat ini fokus kepedulian dan konsentrasi pada penyelewengan sistem belum berimbang. Dibutuhkan seperangkat sarna hukum yang jelas sebagai proteksi pengiriman TKW/TKI. Di situ harus ada tata aturan PJTKI dan tata aturan TKI supaya jelas. Cenderung aturan yang ada sasat ini hanya dibuat oleh PJTKI saja. Dalam mengurus segala dokumen sering dihadapkan pada administrasi yang berbelit-belit. Mengenai aturan agar lebih melindungi TKI, pada intinya hukum di negara manapun akan sama. Semua akan berpihak kepada yang lemah dan yang benar. Evaluasi dan bertindak tegas supaya setiap nyawa dari Pahlawan Devisa Indonesia, menjadi berharga di mata siapa saja dan di mana saja. Karena bila masalah ini masih saja berlarut-larut, TKI tidak lagi layak disebut sebagai pahlawan devisa tetapi tumbal devisa.

Dengan perlindungan hukum dan asuransi sejak berangkat dari Indonesia. Ketika menjalani kontrak kerja yang bertahun-tahun, banyak TKI yang ternyata setelah pulang ke Indonesia dengan tangan hampa bahkan sudah tidak bernyawa.

Kita benar-benar harus mencari solusi yang lebih efektif, efisien dan tentu relevan dengan kondisi yang ada.

Melaksanakan kebijakan penempatan TKI di luar negeri sebagai bagian dari program pembangunan nasional, secara bertahap akan ditingkatkan kualitasnya. Upaya tersebut *inherent* atau merupakan bagian yang sangat melekat dari konstitusi itu sendiri. Oleh karena itu, cara pandang terhadap program penempatan TKI di luar negeri harus didasarkan pada faktor penyebab yaitu kondisi negara yang belum cukup menyiapkan lapangan kerja, serta faktor kemanfaatannya. Apabila cara pandang tersebut dapat berkembang dalam pola pikir seluruh bangsa Indonesia, maka sudah seyogyanya program penempatan TKI di luar negeri perlu di dukung oleh berbagai elemen masyarakat.

Agar cara pandang tersebut tetap konsisten, maka negara atau pemerintah dan masyarakat harus memiliki keyakinan dan spirit bahwa program penempatan TKI di luar negeri hanya suatu alternatif. Bila kondisi di dalam negeri sudah tersedia lapangan kerja yang cukup, maka penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri betul-betul diarahkan ke sektor formal, yang berupa tenga kerja jasa profesional (*expertise*). Dengan harapan dapat meningkatkan daya saing sumber daya manusia Indonesia dalam percaturan kehidupan yang semakin mengglobal.

Dalam keterbatasannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemerintah perlu melakukan evaluasi terhadap mekanisme pendanaan yang sedang berjalan. Untuk keperluan tersebut, pemerintah dapat melakukan berbagai studi yang bersifat akademis yang mengarah pada upaya untuk menyusun serta mengembangkan mekanisme yang lebih transparan, mudah diakses publik, serta

dapat dipertanggungjawabkan secara periodik. Termasuk di dalamnya adalah pengauditan secara konsisten serta pelaporan atas penerimaan dan penggunaan Balai Penempatan Tenaga Kerja (BPTKI) yang dipublikasikan secara terbuka. Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah perlu dilibatkannya secara aktif kalangan LSM, akademisi, dan komunitas buruh migran. Harapannya, mekanisme pendanaan yang dihasilkan merupakan hasil pemikiran bersama yang keberadaannya dapat berkelanjutan.

Adapun status kasus dari Tenaga Kerja Indonesia selama Tahun 2007-2009 melalui *Crisis Centre* dapat dilihat pada Tabel 4.4(1).

Tabel 4.4(1)

Pelayanan *Crisis Centre*

No.	Kawasan	Status Kasus		
		Jumlah Kasus	**Selesai**	**Proses**
1.	Asia Pasifik	6.075	505	1.129
2	Timur Tengah	5.869	1.634	206
Total		11.944	2.139	1.335

Sumber: BNP2TKI

Jika dilihat dari hasil status kasus yang terdata dalam Pelayanan *Crisis Centre*, masih jauh dari hasil yang memuaskan dalam melindungi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri khususnya Timur Tengah. Dari jumlah kasus 5.869 orang TKI yang bermasalah di Timur Tengah, tidak ada lebih dari 30% kasus yang dapat ditangani dengan baik.

Sejauh mana tingkat keberhasilan dari upaya pemerintah dapat dilihat berdasarkan tabel 4.1(4), disimpulkan bahwa kinerja Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenega Kerja Indonesia (BNP2TKI) pada tahun 2007-2008

jumlah permasalahan yang dihadapi TKI di Arab Saudi mengalami peningkatan, hal itu disebabkan karena pada tahun 2007 kinerja BNP2TKI baru benar-benar dimulai sehingga belum bisa memaksimalkan kinerjanya dalam melindungi TKI. Namun pada tahun 2008-2009 jumlah permasalahan yg dialamai TKI di Arab Saudi mengalami penurunan, dari sini terlihat keberhasilan kinerja BNP2TKI mulai terlihat dan tertata dalam melindungi TKI di Arab Saudi (http://www.bnp2tki.go.id).

Tabel 4.4(2)

Perkembangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Arab Saudi

Tahun 2007-2009

Tahun	Pulang	Bermasalah
2007	442.534	54.537
2008	243.229	45.626
2009	353.501	44.362
Total	1.039.264	144.525

Sumber : BNP2TKI

Dapat terlihat kinerja dari BNP2TKI, yang disimpulkan adanya penurunan TKI yang bermasalah di tahun 2007-2009. Tahun 2007 dari 442.534 yang pulang, 54.537 bermasalah, tahun 2008 dari 243.229 yang pulang, 45.626 bermasalah. Tahun 2009 dari 353.501 yang pulang, 44,362 bermasalah. Jadi selama tiga tahun itu terlihat kecenderungan TKI yang bermasalah melonjak. Berdasar data BNP2TKI terlihat masalah yang menimpa para pahlawan devisa itu terbanyak karena PHK sepihak dari majikan. Kemudian sakit akibat kerja, penganiayaan, pelecehan seksual. Ada pula yang bermasalah karena majikan bermasalah. Masalah lain, TKI dipekerjakan tak sesuai dengan perjanjian kerja (PK),

kecelakaan kerja, komunikasi tak lancar, tak mampu bekerja, bahkan ada TKI membawa anak (http://www.bnp2tki.go.id).

Itu semua tentunya menjadi tanggung jawab seluruh lapisan masyarakat, karena hasil dari para TKI bekerja menjadi devisa Negara yang dapat dinikmati oleh semua pihak. Bagaimanapun atau seberapapun hasil dari upaya pemerintah dalam melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Arab Saudi ini harus terus ditingkatkan dan konsisten, karena permasalahan TKI di Arab Saudi ini sudah berlarut-larut sehingga tidak bisa begitu saja cepat diselesaikan.