BAB III

TENAGA KERJA WANITA INDONESIA SEBAGAI KORBAN TINDAK PIDANA KEKERASAN DILUAR NEGERI

A. Kasus Kekerasan Terhadap Tenaga Kerja Wanita

Kasus kekerasan pembantu rumah tangga sampai saat ini berlanjut, dan menimbulkan banyak korban terutama tenaga kerja wanita. Kekerasan terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja menjadi pembantu rumah tangga, sering kali mendapatkan perlakuan yang tidak wajar dari majikannya. Beberapa contoh kekerasan yang terdapat di Indonesia antara lain: [1]

1. Kasus Riyamah Tahun 2008

   Seperti yang dialami oleh seorang tenaga kerja wanita (TKW) yang bernama Riyamah (31) asal Dusun Curahrejo, Desa Sumberejo, Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember, Jawa Timur, yang merupakan salah satu TKI yang mengalami kekerasan fisik. "Saya bekerja di Arab Saudi selama delapan tahun dan enam tahun di antaranya mendapat perlakukan kasar dan sering dipukul oleh majikan," tutur Riyamah saat ditemui ANTARA di rumahnya. TKI asal Jember itu bekerja di Arab Saudi sebagai pembantu rumah tangga pada tahun 2000 dan pulang ke kampung halamannya tahun 2008, dengan kondisi yang memprihatinkan dan mengalami cacat permanen di beberapa bagian tubuhnya.

[1] http://www.antarajatim.com/lihat/berita/49238/potret-buram-kekerasan-tki-tidak-kunjung-usai Diakses pada hari Jumat, tanggal 25 Nopember 2011, pukul 22.12 WIB.

"Saya ingin bekerja ke luar negeri untuk mencari sesuap nasi dan membangun rumah di desa seperti teman-teman yang sukses bekerja di sana. Itu harapan saya ketika menjadi buruh migran," paparnya. Perempuan yang memiliki dua anak itu menceritakan kisahnya selama menjadi buruh migran di Arab Saudi, dengan sesekali meraba sejumlah luka yang membekas di bagian tangan dan kakinya. Setelah mendapat majikan di Arab Saudi dengan upah sebesar 600 riyal Saudi per bulan, Riyamah pun mulai bekerja dan melaksanakan seluruh perintah majikannya. Keinginan kuat TKI asal Desa Sumberejo untuk mendapatkan uang demi sesuap nasi itu, menyebabkan Riyamah tidak menghiraukan siksaan dan penganiayaan yang dilakukan majikannya selama enam tahun. "Pekerjaan yang saya lakukan tidak pernah membuat majikan saya puas, terkadang saya bekerja sambil dipukul oleh majikan. Namun, saya tidak pernah sakit hati dengan majikan karena niat saya pergi ke Arab Saudi adalah bekerja untuk menghidupi keluarga saya di desa," tuturnya lirih. Riyamah mengaku sering dipukul, telinganya digigit hingga berdarah dan kepalanya dibenturkan ke dinding hingga bocor. Bahkan majikannya tidak pernah mengobati luka buruh migran tersebut. Jari tangan kirinya retak dan tidak bisa digerakkan secara normal, luka benturan di kepala masih membekas, gigitan majikan di telinga juga membekas dan bentuk telinga tidak lagi sempurna, serta sejumlah bekas luka di sekujur tubuhnya masih membekas akibat kekerasan yang dilakukan oleh majikannya.

"Penglihatan dan pendengaran saya tidak normal lagi, sehingga saya tidak bisa bekerja berat dan lebih banyak diam di rumah bersama anak-anak," tutur ibu dua anak itu. Selama delapan tahun bekerja di Arab Saudi, Riyamah tidak diperbolehkan bertemu dengan TKI yang lain, bahkan dia juga tidak boleh menghubungi keluarganya di Jember dan berkomunikasi dengan teman-temannya di Arab Saudi. "Sebenarnya saya tidak betah dan ingin pulang ke Indonesia, namun dilarang oleh majikan dengan berbagai alasan. Saya tidak berani kabur karena banyak TKI yang melarikan diri dari majikan, ditangkap dan disiksa oleh aparat kepolisian setempat," katanya menerangkan. Riyamah akhirnya dipulangkan oleh majikannya dengan membawa uang sebesar 12 ribu riyal Saudi, namun luka fisik hingga kini masih membekas di seluruh tubuhnya. "Upah yang saya terima hanya 12 ribu Riyal selama delapan tahun, seharusnya saya menerima upah sebesar 47 ribu Riyal. Gaji saya dipotong majikan, dengan alasan ganti rugi sejumlah barang yang rusak di rumah itu," ucapnya lirih. Adik Riyamah, Sambiretno Uci (27) yang juga pernah menjadi TKW di Arab Saudi juga mengalami kekerasan fisik hingga yang bersangkutan menderita gagal ginjal dan meninggal dunia. "Adik saya meninggal dunia setelah dua bulan sakit dan dipulangkan dari Arab Saudi. Ia juga mendapat penyiksaan dari aparat kepolisian setempat karena melarikan diri dari rumah majikan," tuturnya. Publik tentu masih ingat terhadap kasus Muntik binti Bani seorang TKW asal Kabupaten Jember

yang disiksa majikannya hingga tewas di Rumah Sakit Tengku Ampuan Rahimah, di Klang, Selangor, Malaysia pada Oktober 2009. Muntik mengalami retak tulang rusuk dan tulang punggung, patah tulang pergelangan tangan, lebam di muka dan kaki sebagai tanda luka yang telah lama. Ia juga sempat disekap dua hari di kamar mandi oleh majikannya, tanpa diberi makan. Penyiksaan yang dialami Riyamah, Sambiretno Uci, dan Muntik adalah sebagian kecil kasus kekerasan yang dialami oleh buruh migran asal Jember yang ingin mencari sesuap nasi dan mengais rezeki di negeri orang.

2. Kasus Siti Hajar Tahun 2009

Siti Hajar seorang tenaga kerja wanita asal Indonesia, mendapat siksaan dari majikannya Michel, yang menyiksanya selama tiga tahun bekerja di Kuala Lumpur, Malaysia.[2] Sejak hari pertama bekerja sudah disiksa, alasan Siti Hajar disiksa oleh majikannya mungkin karena masakan kurang cocok, mencuci kamar mandi dianggap kurang bersih, disuruh urut katanya tidak enak, sampai anaknya menangis saja saya langsung disiksa. Setiap hari Siti Hajar disiksa oleh majikannya hingga tidak terhitung berapa kali disiksa dalam sehari,kekerasan yang di alami Siti Hajar dengan cara ditinju, dipukul dengan kayu atau terkadang dengan rotan, ditendang, jari tangannya ditarik kebelakang mau

[2] http://www.tempo.co/read/news/2009/06/10/078181257/Siti-Hajar-Sejak-Hari-Pertama-Saya-Sudah-Disiksa Diakses hari Jumat, tanggal 25 Nopember 2011, pukul 22.18 WIB

dipatahkan (Siti Hajar menunjukkan jari-jari tangannya yang tidak bias diluruskan), disiram dengan air panas, punggungnya diiris dengan pisau, sampai pahanya diiris dengan gunting (Siti juga menunjukkan luka di kedua pahanya bekas gunting yang sebagian masih diperban). Siti Hajar tidak bisa meninggalkan rumah majikannya karena masih mengharapkan gaji untuk membiayai kedua anaknya (Siti Hajar termenung), juga tidak bisa keluar rumah majikan karena selalu dikunci dari pintu kayu dan pintu besinya. Pada suatu hari, Siti Hajar merasa sudah tidak kuat lagi atas kekerasan yang dilakukan oleh majikannya, dan dia meninggalkan rumah majikannya dengan memukul kunci pintu kayu itu, akhirnya terbuka. Lalu gembok pintu besi di pukul dengan kayu, terbuka, akhirnya Siti Hajar bisa lari ke kedutaan (KBRI). Sesampainya di KBRI, Siti Hajar meminta kepada Kedutaan RI untuk menghukum Michel seberat-beratnya karena telah menyiksanya selama tiga tahun.

TKI (tenaga kerja Indonesia) di luar negeri merupakan salah satu pahlawan devisa negara dan merupakan salah satu sumber penghasilan negara kita Indonesia,namun dibalik semua itu tidak semua TKI kita tidak mengalami hambatan.Dan yang paling hangat ditelinga kita terdengar yang dibicarakan menyangkut masalah tenaga kerja indonesia di luar negeri sana adalah banyaknya penganiayaan, penyiksaan dan pelecehan terhadap mereka. TKI (tenaga kerja Indonesia) merupakan permasalahan yang kerap kali menghiasi dunia ketatanegaraan dalam negeri. Persoalan pengangguran yang belum selesai dan bertambah rumit dengan

munculnya berbagai kasus penganiayaan yang diderita para pekerja tanah air yang mencari nafkah di negeri orang. Hal ini merupakan cambuk bagi pemerintah kita untuk segera menyelesaikan permasalahan yang dapat menggangu jiwa pahlawan devisa negara,selain itu ini merupakan dorongan yang cukup berarti agar pemerintah lebih serius lagi memperhatikan kesejahteraan rakyatnya melalui penyediaan lapangan pekerjaan. Penyiksaan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) yang selalu dialami oleh para tenaga kerja wanita yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga merupakan tamparan telak terhadap kebijakan penyaluran ketenaga kerja ke luar negeri. Meskipun berbagai kasus penyiksaan TKI yang dialami oleh para tenaga kerja wanita di luar negeri kerap berujung pada paket mayat yang diterima oleh pihak keluarga pekerja, kenyataannya setiap tahun jumlah tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri rata-rata mencapai 50.000 hingga 60.00 pertahun. Provensi jawa Timur menduduki peringkat pertama dalam pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar Negeri, disusul Provensi Nusa Tenggara Barat. Data ini menunjukan bahwa tenaga kerja kita hanya dianggap barang yang tak berguna,yang hanya bisa dimanfaatkan oleh majikannya.Ini mmenunjukan kurang seriusnya pemerintah untuk mengatasi permasalahan tenaga kerja kita,terbukti bahwa kerap kali majikan yang menyiksa tenaga kerja Indonesia bebas dari tuntutan atau dihukum dengan ringan tidak sebanding dengan perbuatan yang dilakukan. Terjadinya banyak kasus penganiayaan dan penyiksaan TKI yang berada di luar negeri disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut bermula dari ketidak profesionalan pihak-pihak yang menangani

penyaluran tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Selain itu ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penganiayaan TKI antara lain:[3]

1. Kemampuan Berbahasa Yang Memadai

Kemampuan berbahasa adalah salah faktor yang paling penting untuk menjadi seorang tenaga kerja di luar negeri.Para tenaga kerja yang dikirim umumnya memiliki pemahamam berbahasa yang minim, oleh karaena itu ini menjadi penghambat dalam berkomunikasi dengan majikannya. Oleh sebab itu hal terpenting yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga kerja adalah persoalan bahasa sebagai alat komunikasi.

2. Kemampuan Mengenal Budaya Negara Yang Dituju

Kemampuan membaca dan memahami budaya suatu daerah atau negara yang bersangkutan merupakan modal penting untuk seseorang dapat hidup di daerah yang bersangkutan. Kesalahan dalam memahami kebudayaan bukan hanya menghambat komunikasi, namun lebih parah dapat mengancam keselamatan dirinya. Penyiksaan TKI di luar negeri salah satu disebabkan oleh ketidaktahuan para tenaga kerja terhadap budaya adat istiadat suatu daerah atau negara.

[3] http://rhealll.wordpress.com/2011/04/17/hak-asasi-manusia/ Diakses pada hari Minggu, tanggal 27 Nopember 2011, pukul 16.11 WIB.

Pemahaman perlu ditanamkan pada para pekerja yang akan diberangkatkan selain bahasa. Dengan menguasai kedua hal tersebut akan dapat memudahkan seseorang berkomunikasi dan berintraksi dengan masyarakat setempat sehingga mempermudah beradaptasi di daerah tersebut.

3. Kemampuam Intelektualitas

Daya intelektual dan wawasan yang dimiliki oleh seseorang akan menjadi Faktor bagaimana orang lain akan bersikap terhadap kita.Tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang kerap mendapatkan penyiksaan dan penganiayaan fisik, mayoritas berasal dari tenaga kerja yang non terdidik dan biasanya dari kalangan pekerja rumah tangga yang kebanyakan kaum wanita. Orspektif negara-negara maju memandang Indonesia adalah sebuah negara besar yang masih miskin dan dilanda persoalan dalam negeri yang tak kunjung putus.

Dari beberapa kasus penganiayaan TKI itu tersebut dapat kita lihat TKI kita memiliki kwalitas yang rendah, ini menunjukan kesejahteraan di negara kita tercinta ini masih rendah yang menyebabkan warga negaranya harus pergi jauh-jauh ke negara orang lain untuk mencari nafkah. Selain itu karena pendidikan para TKI masih sangat rendah sehingga kemampuan intlektualnya sangat kurang, ini dapat mengakibatkan TKI kita hanya dijadikan pesuruh yang dapat digaji

semaunya dan tidak pernah dianggap sebagai pekerja yang profesional. Seperti kita ketahui kemiskinan itu terjadi karena kurangnya lapangan kerja di Indonesia ini, oleh karena itu banyak warga negara Indonesia yang tidak memiliki pekerjaan dan menjadi pengangguran. sehingga banyak warga negara Indonessia yang menjadi TKI di negara-negara maju. Akan tetapi bukan pekerjaan yang mereka dapat melainkan penganiayaan bahkan pemerkosaan khususnya untuk kaum wanita.

Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa setiap perusahaan wajib menetapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Pada pasal 3 ayat 1 dan 2 dinyatakan bahwa setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan sistem manajemen K3. Dengan demikian kewajiban penerapan SMK3 didasarkan pada dua hal yaitu ukuran besarnya perusahaan dan tingkat potensi bahaya yang ditimbulkan. Untuk menerapkan sistem manajemen K3, perusahaan diwajibkan melaksanakan 5 ketentuan pokok yaitu :[4]

1. Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen K3 :

[4] http://www.miningsite.info/konsep-sistem-manajemen-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-smk3-serta-implementasinya konsep smk3 Diakses pada hari minggu, tanggal 30 Oktober 2011, pukul 22.41 WIB.

a. Adanya kebijakan K3.

b. Adanya komitmen dari pucuk pimpinan terhadap K3.

c. Adanya tinjauan awal kondisi K3.

2. Merencanakan pemantauan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapansistem manajemen K3 :

a. Adanya perencanaan tentang identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko.

b. Adanya pemahaman terhadap peraturan perundangan.

c. Adanya penetapan tujuan dan sasaran kebijakan.

d. Adanya indikator kinerja K3 yang dapat diukur.

e. Adanya perencanaan awal dan perencanaan kegiatan yang sedang berlangsung

3. Menerapkan kebijakan K3 secara efektif :

a. Adanya jaminan kemampuan.

b. Adanya kegiatan pendukung (komunikasi antar manajemen, pelaporan, pendokumentasian, pencatatan).

c. Adanya manajemen resiko dan manajemen tanggap darurat.

4. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja K3 serta melakukan tindakan perbaikan

   a. Adanya inspeksi, pengujian dan pemantauan.

   b. Adanya audit SMK3 secara berkala.

   c. Tindakan pencegahan dan perbaikan.

5. Meninjau ulang secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen K3 secara berkesinambungan :

   a. Evaluasi penerapan kebijakan K3.

   b. Tujuan, sasaran dan kinerja K3.

   c. Hasil temuan audit SMK3.

   d. Evaluasi efektif penerapan SMK3

Secara formal ketentuan-ketentuan pokok tentang penerapan SMK3 harus dapat dibuktikan secara nyata melalui pencapaian sertifikasi audit. Elemen-elemen dan kriteria-kriteria di dalam petunjuk teknis audit SMK3 merupakan sarana atau alat audit yang dirancang untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja manajemen K3.

Dalam penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, prosedur yang harus dilengkapi dan harus dilaksanakan oleh para pihak yaitu :[5]

1. Syarat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) :

   a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguga perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun (dua puluh satu tahun);
   b. Sehat jasmani dan rohani;
   c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon Tenaga Kerja Wanita;
   d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Dasar atau yang sederajat

2. Dokumen Wajib TKI

   a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
   b. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
   c. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;

[5] Agusminah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia-Dinamika & kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010. Hlm. 87.

d. Sertifikat kompetensi kerja;

e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;

f. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;

g. Visa kerja;

h. Perjanjian penempatan kerja;

i. Perjanjian kerja;

j. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja diluar negeri.

3. Pendidikan dan Pelatihan

a. Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan.

b. Dalam hal TKI belum memiliki kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pelaksanaan penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dimaksudkan untuk:

a. Membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
b. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
c. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan ; dan
d. Memberi pengetahuandan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKW.

4. Perjanjian Kerja

a. Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.
b. Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum YKI yang bersangkutan diberangkatkan keluar negeri.
c. Perjanjian kerja ditanda tangani dihadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
d. Perjanjian kerja sama dimaksud pada ayat (2) disiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

5. Isi Perjanjian Kerja

a. Nama dan alamat pengguna;
b. Nama dan alamat TKI;
c. Jabatan dan jenis pekerjaan TKI;
d. Hak dan kewajiban para pihak;
e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan social;
f. Jangka waktu perpanjangan kerja.

6. Pembinaan PJTKI

Dirjen atas nama Menteri Tenaga Kerja dapat menjatuhkan sanksi :

a. Teguran tertulis.
b. Pengehentian kegiatan sementara.
c. Pencabutan SIUP-PJTKI

Dalam hal PJTKI di cabut SIUP-PJYKInya maka PJTKI wajib melakukan:

a. mengembalikan seluruh biaya yang telah diterima;
b. memberangkatan calon TKI yang telah memiliki dokumen pemberangkatan;
c. menyelesaikan permasalahan yang dialami TKI;

d. deposito jaminan dapat dicairkan seelah 2 tahun TKI diberangkatkan terakhir.

B. Bentuk Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita

Sudah banyak kasus penyiksaan yang menimpa para Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Tidak terdapat perubahan atas berbagai kasus sebelumnya yang terjadi, dan kasus penyiksaan TKI semakin meningkat. Pemerintah seolah tidak belajar atas kesalahan-kesalahan dimana terjadinya kasus yang sama sebelumnya. Seakan-akan sudah merupakan hal yang biasa apabila terjadinya penyiksaan TKI setiap tahun. Disebutkan sudah terdapat regulasi yang mengatur mengenai perlindungan atas penempatan TKI. Tetapi faktanya kasus-kasus yang sama tetap saja terjadi dan grafiknya tidak menurun justru meningkat. Adapun bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang berkerja sebagai pembantu rumah tangga diluar negeri ialah :

1. Perlindungan Terhadap TKI Melalui Asuransi ; [6]

Perlindungan pertama yang dilakukan oleh Negara dengan bekerja sama dengan pihak swasta adalah perlindungan TKI melalui asuransi. Asuransi bagi TKI dirasakan sangat perlu demi untuk menjamin terlindungnya TKI dan sesuatu hal tersebut berkaitan dengan keselamatan TKI dan atau merugikan TKI. Berdasarkan

[6] Ismantoro Dwi Yowono, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011. Hlm. 16-18.

keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep/92/MEN/1968 perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan melalui asuransi dimana lembaga pelaksana bekerja sama penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, menyelesaikan permasalahan dan hak-hak TKI di luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksanaan penempatan TKI, maka setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri wajib diikutsertakan dalam program asuransi perlindungan tenaga kerja, dimana penyelenggaranya dilaksanakan oleh asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan Republik Indonesia. Adapun bentuk asuransi perlindungan dimaksud berupa:

a. Santunan bagi TKI yang meninggal dunia semenjak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal.
b. Santunan bagi TKI yang mengalami kecelakaan semenjak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal.
c. Santunan bagi TKI yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah melalui waktu 3 bulan semenjak perjanjian kerja ditandatangani.
d. Santunan bagi TKI yang tidak dibayar gajinya dan atau yang tidak memperoleh hak-haknya

serta bantuan hokum kepada TKI dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di Negara yang bersangkutan.

Semenjak lahirnya Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 pemerintah Indonesia menganggap bahwa keputusan Menteri Tenege Kerja Republik Indonesia No. Kep/92/MEN/1998 tersebut sudah tidak relevan lagi. Dan untuk menindaklanjuti ketidakrelevanan maka pemerintah Indonesia melalui kementrian tenaga kerja dan transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.07/MEN/V/2010 Tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia. Dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi tersebut dirumuskan bahwa yang bertanggungjawab melindungi TKI melalui asuransi adalah kumpulan perusahaan-perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium perusahaan asuransi. Konsorsium tersebut harus mendapat restu atau diketahui dan mendapatkan izin dari pemerintah melalui menteri tenaga kerja dan transmigrasi Negara Republik Indonesia. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh konsorsium perusahaan asuransi dapat dirinci sebagai berikut:

a. Fotocopi akta pendirian dan/atau akta perubahan Perseroan Terbatas.
b. Fotocopi surat izin usaha perasuransian dari Menteri Keuangan Republik Indonesia.
c. Pernyataan sanggup menyelenggarakan program asuransi bagi TKI.
d. Pernyataan bersedia membentuk kantor cabang sekurang-kurangnya di sebelas daerah embarkasi.
e. Bukti kepemilikan sistem pendataan on-line yang dapat diakses oleh publik.
f. Surat pernyataan bersedia menyerahkan uang jaminan atas nama Menteri qq. Perusahaan sebesar Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah)
g. Neraca keuangan yang dibuat oleh akuntan publik.
h. Fotocopi Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
i. Buku lulus uji kelayakan dan kepatutan dari menteri keuangan bagi direksi dan komisaris, dan
j. Pas foto (berwarna dengan latar belakang merah) dari pimpinan perusahaan (direktur utama/ presiden direktur) dengan ukuran 4x6cm sebanyak 3 lembar.

2. Kepemilikan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) :[7]

Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) adalah kartu identitas yang wajib dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. KTKLN merupakan persyaratan kelengkapan dokumen pemberangkatan bagi mereka yang ingin bekerja di luar negeri.

1. Setiap calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri wajib memiliki KTKLN yang diterbitkan oleh Kepala BNP2TKI.
2. KTKLN diberi penomoran secara terpusat oleh BNP2TKI.
3. KTKLN berbentuk empat persegi panjang, ukuran panjang 8,5 cm dan lebar 5,5 cm (ukuan kartu) dengan bahan dasar terbuat dari bahan mika, yang menampilkan lambang Negara, nama dan pas foto TKI, nomor paspor TKI, nomor dan jangka waktu berlakunya KTKLN, serta tanda tangan dan nama jelas Kepala BNP2TKI.
4. KTKLN sekurang-kurangnya memuat keterangan jati diri TKI (nama dan alamat, tempat dan tanggal

[7] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2011. Hlm 34-35.

lahir, dan sidik jari), dokumen perjalanan dan dokumen kerja TKI, PPTKIS, mitra usaha dan/ atau pengguna, dan kepesertaan asuransi.

5. Data sebagaimana dimaksud pada butir 3 dan 4, termuat dalam system pendataan TKI pada Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (SISKO TKLN) di BNP2TKI dan dapat diakses secara online oleh Kementerian Tanaga Kerja dan Transmigrasi.

6. Untuk mendapatkan KTKLN, calon TKI harus memenuhi persyaratan :

    a. Memiliki dokumen penempatan TKI di luar negeri,
    b. Mengikuti PAP yang dibuktikan dengan surat keterangan,
    c. Diikutsertakan dalam program asuransi TKI yang dibuktikan dengan Kartu Peserta Asuransi (KPA),
    d. Telah dibayarkan biaya pembinaan TKI yang dibuktikan dengan bukti setor pada bank yang telah ditunjuk, dan
    e. Telah menandatangani perjanjian kerja.

7. Calon TKI , PPTKIS atau perusahaan yang menempatkan calon TKI untuk kepentingan perusahaan sendiri, mengajukan permohonan pembuatan KTKLN kepada BP3TKI.
8. KTKLN diterbitkan paling lama 1 (satu) nari kerja sejak persyaratan pada butir 6 dinilai lengkap, sah, dan benar.

Dalam proses penerbitan KTKLN, bagi TKI yang ditempatkan oleh PPTKIS dan atau yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan sendiri harus melampirkan paspor, visa kerja, kartu peserta asuransi TKI, surat keterangan telah mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), dan bukti pembayaran dana pembinaan penempatan dan perlindungan TKI (DP3TKI). Dokumen yang dibutuhkan untuk penerbitan KTKLN bagi TKI penata laksana rumah tangga (PLRT) yang pulang ke Indonesia dalam rangka perpanjangan kontrak kerja (*re-entry*) harus melampirkan paspor, re-entry visa, kartu peserta asuransi TKI, perjanjian kerja/*work permit/employment pass/letter of guarantee* atau dokumen lain yang membuktikan bahwa TKI bersangkutan bekerja di luar negeri. Bagi TKI yang bekerja secara perseorangan/mandiri pada perusahaan berbadan hukum (sektor formal), dalam proses penerbitan KTKLN harus melampirkan paspor, visa kerja, dan perjanjian kerja. Dokumen yang dibutuhkan untuk penerbitan KTKLN bagi TKI perseorangan/mandiri yang pulang ke Indonesia dalam rangka perpanjangan kontrak kerja (*re-entry*) yang bekerja perusahaan berbadan hukum (sektor formal) harus melampirkan paspor, *re-entry visa*, perjanjian kerja/*work*

permit/employment pass/letter of guarantee atau dokumen lain yang membuktikan bahwa TKI bersangkutan bekerja di luar negeri.

Dokumen yang dibutuhkan untuk penerbitan KTKLN bagi TKI program G to G yang pulang ke Indonesia dalam rangka perpanjangan kontrak kerja (*re-entry*) harus melampirkan paspor, *re-entry visa*, dan kartu peserta asuransi (KPA). Dokumen yang dibutuhkan untuk penerbitan KTKLN bagi TKI yang berprofesi sebagai pelaut harus melampirkan paspor, visa kerja/visa transit/*letter of guarantee*, buku pelaut, dan perjanjian kerja laut. Bagi WNI dengan status *permanent residence* dan bekerja di luar negeri maka dalam proses penerbitan KTKLN harus melampirkan paspor, perjanjian kerja/*work permit /employment pass/letter of guarantee* atau dokumen lain yang membuktikan bahwa TKI bersangkutan bekerja di luar negeri. KTKLN merupakan kartu identitas bagi TKI yang telah memenuhi persyaratan dan melalui prosedur untuk bekerja ke luar negeri. KTKLN merupakan s*martcard* (kartu pintar) berbasis *chip microprocessor contactless* yang menyimpan data TKI secara digital yang dapat dibaca dan diperbarui melalui sistem aplikasi dan *cardreader*. Alat pembaca (*cardreader*) terpasang di sejumlah Perwakilan RI di KBRI Kuala Lumpur, KBRI Riyadh, KBRI Kuwait, KBRI Singapura, KJRI Johor Bahru, KJRI Jeddah, KDEI Taipeh, dan KJRI Hong Kong. Penyimpanan data dapat bertahan sampai 10 tahun dan dapat dikembangkan sebagai kartu multifungsi. KTKLN diberikan secara gratis untuk TKI karena dalam proses pembuatan dan penerbitannya dibiayai secara penuh oleh negara. KTKLN diterbitkan oleh BNP2TKI/BP3TKI seluruh Indonesia melalui

sistem *online.* Selain di BNP2TKI/BP3TKI, penerbitan KTKLN juga berlangsung di sejumlah konter BP3TKI di Bandara Internasional Soekarno-Hatta dan Bandara Internasional Juanda. Sementara kantor validasi KTKLN terdapat di sejumlah embarkasi seperti Bandara Soekarno-Hatta (Tangerang, Banten), Bandara Polonia (Medan, Sumut), Bandara Adi Sumarmo (Surakarta, Jateng), Bandara Selaparang (Mataram, NTB), Bandara Sutan Mahmud Kasim II (Palembang, Sumsel), dan Pelabuhan Nunukan (Kaltim). Tujuan validasi KTKLN adalah memastikan bahwa KTKLN asli dan TKI sudah melalui prosedur bekerja ke luar negeri, memperbarui data tanggal berangkat dan tempat berangkat (embarkasi) pada KTKLN, dan mengetahui keberangkatan TKI dan jumlah keberangkatan TKI ke negara tujuan. KTKLN memiliki berbagai manfaat seperti: (a) sebagai tanda bahwa TKI berangkat secara prosedural/legal, (b) memberikan kemudahan dalam penyelesaian permasalahan, (c) memberikan suatu kepastian dan kesinambungan pelayanan mulai dari pra, masa, dan pasca penempatan, (d) memastikan dokumen perlindungan telah lengkap, (e) akurasi data penempatan TKI lebih terjamin.

3. Proses penanganan kasus TKI yaitu :[8]

   a. KBRI melakukan identifikasi atas permasalahan yang dihadapi oleh TKI, serta mencatat nama Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) dan

[8] http://www.kemlu.go.id/riyadh/Pages/TipsOrIndonesiaGlanceDisplay.aspx?IDP=4&l=id Diakses pada hari Jumat, tanggal 25 Nopember 2011, pukul 22.15 WIB.

Mitra Usaha (Pengerah Jasa Tenaga Kerja Asing / PJTKA di luat negeri), yang menempatkan TKI ke luar negeri.

b. KBRI akan meminta infromasi dari TKI atas segala sesuatu yang berkaitan dengan penempatan TKI tersebut jika data yang ada di KBRI dirasakan kurang lengkap.

c. Setelah menyeleksi jenis kasus yang dihadapi oleh TKI, maka KBRI akan segera melakukan koordinasi dengan Kantor Polisi apabila TKI harus dikirim ke Kantor Urusan Ketenagakerjaan Wanita (KUKW) Depsos di luar negeri, dan atau berkordinasi dengan lawyer apabila TKI menghadapi kasus krimilal/penyiksaan.

d. KBRI akan memberikan surat peringatan kepada PJTKA Mitra Usaha untuk segera menyelesaikan permasalahan TKI dalam batas waktu 10 (sepuluh) hari sejak tanggal pemberitahuan.

e. KBRI akan membekukan sementara proses pelayanan pengesahan Perjanjian Kerja (PK) kepada PJTKA terkait jika PJTKA tersebut tidak dapat menyelesaikan masalah TKI setelah batas waktu yang ditentukan sebagaimana tersebut pada butir 4 sampai dengan diselesaikannya masalah TKI yang menjadi kewajibannya.

f. KBRI menginformasikan keputusan pembekuan sementara sebagaimana tersebut pada butir 5 kepada asosiasi PPTKIS di Indonesia untuk diteruskan kepada anggotanya yang terkait.

g. KBRI akan meminta kepada PPTKIS yang terkait untuk membantu menyelesaikan hak-hak TKI tersebut dari perusahaan asuransi; dan untuk keperluan ini, KBRI akan memberikan dokumen-dokumen pendukung yang diperlukan sebagai persyaratan penyelesaian klaim asuransi untuk TKI.

h. KBRI akan memberikan sanksi dalam bentuk "tunda layan" kepada pengguna jasa yang tidak menyelesaikan kewajibannya sehingga tanggung jawabnya beralih ke pihak lain/asuransi.

i. KBRI menyerahkan permasalahan TKI kepada Konsorsium Arusansi, agar hak-hak TKI dapat diberikan sesuai dengan kebijakan yang ada.

4. Pengaduan via surat, telepon & SMS.

a. Pencatatan data lengkap TKI bermasalah dan majikannya serta data pengadu.

b. Pencarian data lengkap melaui online pada Sisko TKLN Depnakertrans R.I. dan database yang ada di KBRI luar negeri, jika TKI tersebut tidak mengetahui data lengkap majikannya. Apabila data

tidak ditemukan, maka KBRI akan meminta kepada pengadu data lengkap TKI dan majikannya.

c. Memasukkan data majikan dalam daftar pencekalan sementara apabila kasusnya berat.

d. KBRI akan mengirim surat kepada PJTKA yang menempatkan TKI tersebut untuk ikut serta dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Dan atau menhubungi majikan dan TKI melalui telepon untuk klarifikasi dan penyelesaian.

e. Apabila upaya tersebut tidak membuahkan hasil, KBRI akan meminta bantuan melalui surat resmi kepada instansi pemerintah terkait seperti Kemlu setempat atau Kantor Gubernur.

f. KBRI akan memberitahukan upaya penyelesaian kepada pengadu dan instansi terkait di Indonesia (Deplu R.I dan Depnakertrans).