

Profil Pengalaman TKI : Pemberangkatan, Di Luar Negeri dan Kepulangan

Studi kasus
Kotamadya Cianjur, Kotamadya Sukabumi & Kabupaten Sukabumi



Peneliti :

Arie I.Chandra

Atom Ginting Munthe

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat- UNPAR

2011

Abstrak

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa berlawanan dengan keyakinan umum ternyata peranan sponsor atau calo tidaklah merugikan para calon Tenaga Kerja Indonesia . Para TKI mengaku bahwa sponsor sangatlah berperan dan berkontribusi pada keberangkatan mereka dan mereka bersikap positif terhadap sponsor. Demikian juga selama di luar negeri dan pada kepulangan dari luar negeri , mereka mengaku tidak mengalami kesulitan dan penderitaan seperti yang diberitakan dalam mass media.

Dalam penelitian ini digunakan teori migrasi , ketenagaan kerja dan wawancara secara kualitatif serta tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi profil pengalaman TKI di Kotamadya Cianjur dan Kotamadya dan Kabupaten Sukabumi.

Kata Pengantar

Pada dasarnya orang bergerak untuk keluar dari lingkungannya adalah karena ingin mengubah nasibnya, sebab pada umumnya orang enggan meninggalkan habitatnya apalagi orang Indonesia dan orang kampung pula. Pergi ke suatu tempat yang sungguh berbeda bukan hal main-main. Hanya karena keterpaksaan biasanya yang menyebabkan hal ini terjadi.

Permasalahan TKI merupakan suatu komoditas politik yang seperti berada di antara ada dan tiada. Di satu sisi TKI merupakan salah satu jalan keluar untuk masalah pengangguran di satu sisi merupakan potensi untuk menimbulkan masalah yang lain.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengurai banyak hal yang pada intinya ingin mengetahui bagaimana profil TKI khususnya dari pengalaman selama : keberangkatan, selama disana dan selama kepulangannya. Dengan melakukan penelitian kualitatif diharapkan mendapatkan informasi dan makna dari sisi pelaku.

Semoga hasil penelitian menambah wawasan dan menjadi sumber informasi untuk perihal terkait. Ketidakakuratan dan kesalahan adalah kesalahan kami, peneliti.

Bandung 20 Desember 2011

Arie I.Chandra

Atom Ginting Munthe

Bab I

PENDAHULUAN:

Globalisasi menyebabkan tumbuhnya beberapa hal yang bila dikaitkan dengan ekonomi internasional adalah adanya perdagangan internasional. Darinya muncul aktivitas pembangunan ekonomi di berbagai negara dalam suatu hubungan yang kait mengkait atau interdependensi. Dari pembangunan tersebut muncul beberapa faktor seperti: tumbuhnya kesadaran akan pentingnya kesempatan kerja antar negara; meningkatnya kesepakatan antar negara mengenai migrasi di antara mereka; terjadinya peningkatan pendapatan sebagai implikasi dari migrasi¹ Ini berarti globalisasi pada satu sisi telah memberikan alternatif solusi atas ketidakberdayaan pemerintah suatu negara untuk memberikan lapangan pekerjaan pada warganya.

Bagaimanapun sebenarnya arus migran muncul karena ketidakmampuan lapangan kerja domestik menyerap angkatan kerja yang terus meningkat. Meskipun pemerintah Indonesia berulang kali menyatakan bahwa telah melakukan perbaikan ekonomi makro, namun kualitasnya tidak seperti yang diharapkan, terbukti dengan adanya penurunan daya serap pertumbuhan ekonomi terhadap tenaga kerja dari 400.000 tenaga kerja per 1% menjadi hanya sekitar 200.000 tenaga kerja per 1%. Salah satu penyebab utamanya adalah struktur insentif yang kurang tepat karena *sektor tradeable* seperti pertanian, industri pengolahan dan jasa yang seharusnya menjadi basis pertumbuhan ekonomi dan penyediaan lapangan kerja, tumbuh jauh di bawah pertumbuhan PDB (kecuali sektor pertanian)²

¹ Lihat Abdul Haris & Nyoman Adika (2002), *Gelombang Migrasi dan Konflik Kepentingan Regional*, Lesfi, Yogyakarta, h. 8.

² Sekretariat Negara Republik Indonesia dalam <http://www.setneg.go.id> Sekretariat Negara Republik Indonesia 6 Juni, 2011, 15:19.

Sementara *sektor non-tradeable* justru sebaliknya. Jadi akselerasi pertumbuhan ekonomi yang dicapai masih kurang memperhatikan aspek kualitas, terutama dalam hal efisiensi, kesinambungan, dan pro kesempatan kerja. Ini tentunya berakibat pada banyaknya penduduk yang menganggur. Pada gilirannya hal ini berimplikasi langsung pada munculnya masalah yang lebih kompleks, yaitu kemiskinan, yang antara lain ditandai oleh jumlah penduduk yang hidup di bawah garis kemiskinan dan penduduk yang rentan untuk jatuh ke bawah garis kemiskinan. Situasi ini membuat penduduk menghadapi kesulitan ekonomi dan memaksa mereka harus bekerja apa saja dan dimana saja untuk mempertahankan hidupnya.

Ketidakberhasilan dalam mengarahkan pembangunan menuju pertumbuhan ekonomi makro menyebabkan Indonesia akan sulit keluar dari lingkaran setan (*vicious circle*) menuju lingkaran kebajikan (*virtuous circle*) dimana perbaikan ekonomi terjadi secara berantai dan membawa perekonomian Indonesia pada tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, karena pengangguran akan membebani ekonomi secara keseluruhan dan akan mengganggu stabilitas nasional dengan efek domino-nya. Secara swadaya kemudian anggota masyarakat melakukan solusi terhadap kesulitannya dengan melakukan migran ke negara lain untuk mendapatkan pekerjaan.

Secara umum jumlah TKI selalu meningkat dari tahun ke tahun. Selama tahun 2004-2007 telah ditempatkan TKI sebanyak 2.163.490 orang, dengan penambahan sekitar 21% pertahun, yakni dari 380.690 orang pada tahun 2004 menjadi 696.746 pada tahun 2007.³

³ *ibid*

Bila dilihat menurut kawasan negara tujuan, maka sekitar 60% dari TKI ini ditempatkan di kawasan Timur Tengah dan Afrika seperti Arab Saudi, Kuwait, Uni Emirat Arab, Jordania, dan Qatar. Sisanya ditempatkan di kawasan Asia Pasifik seperti Malaysia, Singapura, Hongkong, Korea Selatan dan Taiwan, termasuk Amerika.

Memang sudah ada pergeseran penempatan TKI dari sektor informal menuju ke sektor formal, namun pergeseran tersebut belum signifikan. Menurut data penempatan tahun 2007, penempatan pada sektor informal masih dominant yakni sekitar 78%⁴. Walaupun demikian, ada satu perbedaan yang jelas antara penempatan di kawasan Asia Pasifik dan Amerika dengan kawasan Timur Tengah dan Afrika. Penempatan pada kawasan Asia Pasifik lebih banyak pada sektor formal, yakni sekitar 52% pada tahun 2007. Dengan demikian, tingginya persentase penempatan pada sektor informal secara agregat adalah karena adanya pengaruh dari sangat tingginya penempatan pada sektor informal di kawasan Timur Tengah dan Afrika, yakni sekitar 98% pada tahun 2007⁵. Disinilah kiranya banyaknya permasalahan Tenaga Kerja Indonesia bersumber. Dikarenakan pendidikan yang rendah, faktor ketidaktahuan atas prosedur dan minimnya keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja di luar negeri termasuk bahasa lokal maupun internasional menyebabkan para TKI ini seringkali disalahgunakan, baik ketika masih di tanah air maupun ketika sudah berada di tempat kerjanya.

⁴ *ibid*

⁵ *ibid*

PERUMUSAN MASALAH

Secara umum para TKI yang akan bekerja di luar negeri sudah mengalami berbagai persoalan mulai dari pra penempatan yaitu ketika akan diberangkatkan ke luar negeri antara lain: direkrut secara illegal dan diperjualbelikan, adanya pemalsuan dokumen, pungutan liar. Kemudian pada saat transit, yaitu ketika berada di penampungan antara lain, penipuan, perlakuan yang tidak manusiawi. Lalu ketika berada di tempat kerja antara lain: ketidaksesuaian dengan kontrak kerja, ketiadaan kontrak kerja, diperjualbelikan, perlakuan yang tidak manusiawi oleh majikan, prosedur penyelesaian masalah pengaduan yang berbelit. Yang terakhir adalah ketika masa pemulangan antara lain pelayanan yang tidak memadai, pungutan liar dan penipuan bahkan tindakan kriminal berat seperti perampokan dan pembunuhan terhadap TKI yang akan pulang.

Berdasarkan UU no. 39 tahun 2004 pasal 77 ditetapkan: pemerintah wajib memberikan perlindungan terhadap TKI yang ingin berangkat ke luar negeri yang dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan pruna penempatan. Yang termasuk kedalam masa pra penempatan adalah: pendidikan dan pelatihan kerja (seperti yang diatur dalam pasal 42), pengurusan dokumen (pasal 51), perjanjian penempatan TKI dan perjanjian kerja (pasal 55) dan perlindungan pada saat pemulangan (pasal 75 ayat 1 dan pasal 56).

Secara politis pemerintah Indonesia sudah mengupayakan perbaikan kebijakan untuk melindungi hak-hak migran internasional Indonesia yang meskipun merupakan penghasil devisa dan penyelamat dari pengangguran tapi seringkali tidak dilindungi oleh pemerintahnya. Yang paling pokok adalah UU no. 39 tahun 2004 tentang

Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Ini diikuti berbagai kebijakan lain di bawahnya seperti Instruksi Presiden no. 6/2006 tentang Mereformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan TKI lalu KepMenakertrans no. Kep 14/Men/I/2005 tentang Pencegahan Keberangkatan TKI non Prosedur dan Jasa Pemulangan TKI. Yang terakhir adalah pendirian Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) yang didirikan dan bertanggungjawab langsung kepada presiden yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI terkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan.

Setelah berjalan lebih dari empat tahun (sejak tahun 2007) maka menarik untuk mengkaji:

1. Bagaimana sebenarnya yang terjadi dalam kejadian bekerja di luar negeri mulai dari perekrutan, awal keberangkatan, selama bekerja di luar negeri dan ketika dalam perjalanan pulang ke tanah air khususnya sebagaimana yang dialami oleh para TKI?
2. Siapakah sebenarnya yang paling berperan dalam menentukan “nasib” para TKI ini dalam setiap tahapannya : sponsor, P3TKI atau pemerintah atau tidak satupun?
3. Apakah TKI ini mengalami perlakuan yang tidak menyenangkan –yang tidak manusiawi selama pentahapan tersebut ?

KERANGKA PEMIKIRAN

1. Globalisasi pada akhirnya menghasilkan suatu perekonomian internasional yang saling terkait. Pusat-pusat pertumbuhan berkembang dalam hubungan yang saling berkaitan dan saling bersaing. Dapat disebutkan bahwa pertumbuhan kota-kota utama

dan atau negara-negara maju merupakan akibat dari pemusatan dan konsentrasi investasi yang terjadi baik yang dilakukan oleh investor lokal maupun dari luar negeri. Hal ini menyebabkan terjadinya pemusatan kegiatan perdagangan dan aspek lain yang kemudian menyebar didistribusikan ke tempat lain. Terkonsentrasinya pusat-pusat perdagangan dan industri pada gilirannya menghasilkan migran⁶. Pada hakikatnya migrasi penduduk merupakan refleksi perbedaan pertumbuhan ekonomi dan ketidakmerataan fasilitas pembangunan antara satu daerah dengan daerah lain. Penduduk dari daerah yang tingkat pertumbuhannya kurang akan bergerak menuju ke daerah yang mempunyai tingkat pertumbuhan yang lebih tinggi.

2. Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi secara global dihasilkan oleh kontribusi migrasi. Dalam konteks yang lebih luas, hampir tidak ada satu negarapun yang steril dari aktivitas migrasi. Di negara-negara miskin aktivitas migrasi terjadi karena adanya akumulasi kemiskinan atau *survival strategy*. Dalam kondisi dimana migrasi berfungsi sebagai sebuah strategi untuk mempertahankan hidup maka pilihan-pilihan untuk tetap bertahan di daerah asal akan menjadi sebuah keputusan yang beresiko. Sedangkan aktivitas migrasi yang berlangsung di negara maju dipengaruhi pola aliran modal dan investasi yang ditanamkan ke berbagai negara. Perkembangan ekonomi dunia telah menimbulkan kompetisi pasar kerja yang berkualitas. Ini ditandai dengan kecenderungan baru migrasi pekerja terampil ke berbagai negara dan mendesak pekerja-pekerja tidak terampil ke lapisan menengah ke bawah dalam struktur produksi dan pasar kerja dunia. Kondisi ini menyebabkan terjadinya penumpukan tenaga kerja terutama di negara-negara berkembang yang tidak mampu bersaing pada tingkat pasar

⁶Elfindri & Nasri Bachtiar (2004) Ekonomi Ketenagakerjaan, Andalas University Press, Padang, hh. 8-10.

yang lebih kompetitif. Pada skala regional penumpukan tenaga kerja ini dapat menjadi ancaman terjadinya instabilitas pada bidang ekonomi, sosial dan politik⁷.

3. Beberapa aspek yang dipertimbangkan mengenai keuntungan dari migran ke luar negeri sebagai berikut:

(1) Pada Tingkat Individu (a) Buruh migran mendapatkan pekerjaan. (b) Peningkatan kedisiplinan dan etos kerja. (c) Peningkatan keterampilan bagi buruh migran. (d) Peningkatan prestise.

(2) Pada Tingkat Keluarga (a) Peningkatan pendapatan melalui remitan. (b) Infiltrasi model budaya.

(3) Pada Tingkat Masyarakat (a) Dapat menyerap lapangan kerja baru. (b) Adanya inovasi baru.

(4) Pada Tingkat Daerah (a) Dapat menjadi alternatif mengurangi pengangguran (b) Dapat meningkatkan pendapatan daerah.

(5) Pada Tingkat Nasional (a) Dapat menyerap tenaga kerja. Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu alternatif dalam mengatasi masalah angkatan kerja. (b) Peningkatan devisa negara. Pengiriman buruh migran ke luar negeri dapat meningkatkan devisa negara.

Dampak positif sebagai berikut: 1) Pada Tingkat Nasional (a) Meningkatkan ketahanan nasional. (b) Sebagai media promosi kepariwisataan. (c) Membuka jalan untuk kerjasama di bidang ekonomi, social, budaya yang lebih luas. (d) Meningkatkan citra bangsa. Bila buruh migran yang berada di luar negeri mempunyai kualitas dan citra yang baik, hal ini akan menyebabkan meningkatnya citra bangsa Indonesia di mata negara lain.

⁷ Abdul Haris, *op cit* hh. 10-11.

2) Pada Tingkat Hubungan Antar Negara. (a) Meningkatnya kerjasama yang saling menguntungkan. (b) Meningkatnya suasana dialogis. Pengiriman buruh migran ke negara lain dapat pula diartikan terjadinya dialog antar bangsa⁸.

4) Definisi-definisi:

-**Migrasi** adalah perpindahan penduduk dengan tujuan untuk menetap dari suatu tempat ke tempat lain melewati batas administratif (migrasi internal) atau batas politik/negara (migrasi internasional). Dengan kata lain, migrasi diartikan sebagai perpindahan yang relatif permanen dari suatu daerah (negara) ke daerah (negara) lain.

- **Jenis migrasi** adalah pengelompokan migrasi berdasarkan dua dimensi penting dalam analisis migrasi, yaitu dimensi ruang/daerah (spasial) dan dimensi waktu.

-**Migrasi internasional** adalah perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain. Migrasi internasional merupakan jenis migrasi yang memuat dimensi ruang.

-**Migrasi internal** adalah perpindahan penduduk yang terjadi dalam suatu negara, misalnya antar propinsi, antar kota/kabupaten, migrasi dari wilayah pedesaan ke wilayah perkotaan atau satuan administratif lainnya yang lebih rendah daripada tingkat kabupaten/kota, seperti kecamatan dan kelurahan/desa. Migrasi internal merupakan jenis migrasi yang memuat dimensi ruang⁹.

⁸ <http://politikana.com/baca/2011/05/18/kebijakan-pemerintah-indonesia-dalam-melindungi-buruh-migran-indonesia-di-malaysia.html>

⁹ <http://www.datastatistik-indonesia.com/content/view/900/900/1/3>

5) Mengenai perlindungan tenaga kerja migran. Konvensi PBB mengamanatkan mengenai Hak Hak Pekerja Migran dari hasil *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Member of Their Families*, yang disetujui oleh Majelis Umum PBB lewat Resolusi no. 45/158 pada tanggal 18 Desember 1990. Pada prinsipnya konvensi ini memberikan perlindungan hukum bagi para migran baik di negara asal maupun di negara tujuan migran bekerja¹⁰.

6) Strategi dasar penyelesaian persoalan pekerja migran¹¹ meliputi: penciptaan kesempatan kerja produktif, pendidikan dan pelatihan pekerja migran, restrukturisasi kelembagaan penempatan pekerja migran dan peningkatan perlindungan dan pengawasan pekerja migran

TUJUAN PENELITIAN

1. Mendeskripsikan implikasi dan implementasi penataan ulang kebijakan perlindungan terhadap hak asasi TKI khususnya masa pemberangkatan dan pemulangan TKI studi kasus kabupaten Cianjur dan kabupaten Sukabumi.
2. Mencari format pengembangan dan perbaikan terhadap mekanisme perlindungan tersebut.

¹⁰ UN-Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Member of Their Families*. Diakses dari <http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm> diakses 21 Juli 2011.

¹¹ Natalis Pigay (2005), *Migrasi Tenaga Kerja Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hh. 144-148.

METODA PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang melakukan investigasi terhadap operasional mekanisme perlindungan secara empiris dan investigasi kualitatif terhadap sikap para migran yang akan berangkat dan sudah pulang mengenai pengalamannya apakah sesuai atau tidak dengan kebijakan pemerintah.

TEKNIK PENGAMBILAN DATA

- Untuk data primer, pengambilan data akan dilakukan melalui survei. Adapun survei ini digunakan untuk mendapatkan pengukuran yang berkaitan dengan sikap para subyek yaitu para TKI.
- Metode sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jenis *purposive*.
- *in depth interview*

JADUAL KEGIATAN PENELITIAN

1. Tahap disain instrument penelitian: kerangka pemikiran dan penyusunan kuesioner sampai dengan minggu ke-2 bulan September 2011.
2. Tahap pencarian data: studi dokumen, training surveyor, wawancara kualitatif dan pengamatan intensif: minggu ke-2 bulan Oktober – minggu ke-2 Nopember 2011.
3. Tahap analisis: inputing data, analisis data, analisis penelitian dan pelaporan: minggu ke-4 bulan Nopember 2011.

LOKASI PENELITIAN

Disnakertrans kabupaten Cianjur dan kabupaten dan kotamadya Sukabumi serta para responden di kedua wilayah tersebut.

PERSONALIA

Arie I Chandra

Atom Ginting Munthe

Bab II

Ketenagakerjaan di Indonesia dan Dilema Ekspor Tenaga Kerja Indonesia

Dalam persoalan publik mengenai ketenagakerjaan maka tidak dapat dilepaskan dari persoalan kependudukan. Artinya masalah ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh laju dan penyebaran kependudukan. Ada tiga ciri pokok yang menandai perkembangan dan permasalahan kependudukan di Indonesia, yaitu laju pertumbuhan penduduk yang meningkat, semenjak program KB tidak lagi menjadi prioritas; lalu penyebaran penduduk antardaerah yang kurang seimbang serta kualitas kehidupan penduduk yang rendah.

Penduduk di Indonesia sampai dengan bulan Juli 2011 adalah sebanyak 245,613,043

¹² Kenaikan jumlah penduduk dari tahun 1980 sampai dengan tahun 2010 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1 : Kenaikan penduduk 1980- 2010

Year	Population	Percent Change	Year	Population	Percent Change
-------------	-------------------	---------------------------	-------------	-------------------	---------------------------

¹² Lihat <http://www.indexmundi.com/i> di akses pada tgl 6 Desember 2011 ini adalah kurang lebih sebab terdapat versi berbeda "Data penduduk Indonesia berdasarkan data Kemendagri (Kementerian Dalam Negeri) ada 259.940.857 jiwa, sedangkan data penduduk Indonesia berdasarkan data BPS ada 237.440.363 jiwa," kata Menteri Dalam Negeri Gamawan Fauzi pada rapat kerja dengan Komisi II DPR RI di Gedung MPR/DPR/DPD RI, Jakarta, Senin (19/9). Lihat <http://www.suarapembaruan.com/> di akses 6 Desember 2011

1980	148.04		1999	207.437	1.49 %
1981	151.315	2.21 %	2000	205.132	-1.11 %
1982	154.662	2.21 %	2001	207.928	1.36 %
1983	158.083	2.21 %	2002	210.736	1.35 %
1984	161.58	2.21 %	2003	213.551	1.34 %
1985	164.63	1.89 %	2004	216.382	1.33 %
1986	168.348	2.26 %	2005	219.852	1.60 %
1987	172.01	2.18 %	2006	222.747	1.32 %
1988	175.589	2.08 %	2007	225.642	1.30 %
1989	179.136	2.02 %	2008	228.523	1.28 %
1990	179.83	0.39 %	2009	231.37	1.25 %
			2010	237.641	2.71 %

Sumber : <http://www.indexmundi.com/i>

Data sensus penduduk dan Susenas 2010 menampilkan fakta baru yang sangat menarik. Data baru tersebut adalah pergeseran dominasi komposisi penduduk laki-laki. Untuk pertama kalinya di tahun 2010 ini Indonesia memiliki komposisi penduduk perempuan sedikit lebih besar. Rasio perbandingannya adalah 101, yaitu setiap 100 perempuan ditemukan 101 laki-laki. Disamping itu fakta baru juga menunjukkan bahwa kelompok penduduk usia muda juga mendominasi struktur kependudukan di Indonesia¹³. Menurut publikasi BPS pada bulan Agustus 2010, jumlah penduduk Indonesia berdasarkan hasil sensus ini adalah sebanyak 237.556.363 orang, yang terdiri dari 119.507.580 laki-laki dan 118.048.783 perempuan.

¹³ <http://the-marketeers.com> diakses 6 Desember

Dari data di tabel 1 maka laju pertumbuhan penduduk Indonesia bila dirata-ratakan adalah sebesar 1,49 persen per tahun. Sedangkan distribusi penduduk Indonesia berdasarkan pada konsentrasi di pulau-pulau adalah sebagai berikut:

Pulau	Persentase
Pulau Jawa	58%
Pulau Sumatra	21%
Pulau Sulawesi	7%
Pulau Kalimantan	6%
Bali dan Nusa Tenggara	6%
Papua dan Maluku	3%

Di dalam pulau Jawa dapat dideskripsikan konsentrasi penduduk di Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah termasuk tiga provinsi di Indonesia dengan urutan teratas yang berpenduduk terbanyak, yaitu masing-masing berjumlah 43.021.826 orang, 37.476.011 orang, dan 32.380.687 orang. Sedangkan Provinsi Sumatera Utara merupakan wilayah yang terbanyak penduduknya di luar Pulau Jawa, yaitu sebanyak 12.985.075 orang. Rata-rata tingkat kepadatan penduduk Indonesia adalah sebesar 124 orang per km². Provinsi yang paling tinggi kepadatan penduduknya adalah Provinsi DKI Jakarta, yaitu sebesar 14.440 orang per km². Provinsi yang paling rendah tingkat kepadatan penduduknya adalah Provinsi Papua Barat, yaitu sebesar 8 orang per km².¹⁴

¹⁴ "[Hasil Sensus Penduduk 2010 Data Agregat per Provinsi](#)" (dalam bahasa Indonesia) (PDF). [Badan Pusat Statistika](#). Diakses pada 27 Agustus 2011.

1.Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia

Persoalan tenaga kerja di Indonesia termasuk berat karena menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah angkatan kerja pada Februari 2011 telah mencapai 119,4 juta orang atau bertambah sekitar 2,9 juta orang dibanding angkatan kerja padabulan Agustus 2010 sebesar 116,5 juta orang. (Jumlah tersebut juga bertambah 3,4 juta orang dibandingkan Februari 2010 sebesar 116 juta orang) Jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,12 juta orang atau menurun 470.000 orang dibandingkan Februari 2010 yang sebanyak 8,59 juta orang. Kemudian, tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2011 mencapai 6,8 persen dari total angkatan kerja atau menurun dibandingkan Agustus 2010 sebesar 7,14 persen dan Februari 2010 sebesar 7,41 persen. jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,12 juta orang atau menurun 470.000 orang dibandingkan Februari 2010 yang sebanyak 8,59 juta orang. Tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2011 mencapai 6,8 persen dari total angkatan kerja atau menurun dibandingkan Agustus 2010 sebesar 7,14 persen dan Februari 2010 sebesar 7,41 persen.

Setahun terakhir pada Februari 2010 hingga Februari 2011, hampir semua sektor mengalami kenaikan jumlah pekerja, kecuali pada sektor pertanian dan sektor transportasi. Masing-masing mengalami penurunan jumlah pekerja sebesar 360.000 orang atau 0,84 persen dan 240.000 orang atau 4,12 persen. Sektor Pertanian, Perdagangan, Jasa Kemasyarakatan, dan Sektor Industri secara berurutan menjadi penampung terbesar tenaga kerja pada Februari 2011. Pada bulan itu, jumlah penduduk yang bekerja sebagai buruh atau karyawan sebesar 34,5 juta orang atau

31,01 persen, berusaha dibantu buruh tidak tetap sebesar 21,3 juta orang atau 19,15 persen, dan berusaha sendiri sejumlah 21,1 juta orang atau 19,01 persen.

Berdasarkan jumlah jam kerja pada Februari 2011, sebesar 77,1 juta orang atau 69,28 persen bekerja di atas 35 jam per minggu. Adapun pekerja dengan jumlah jam kerja kurang dari 8 jam hanya sebesar 1,4 juta orang atau 1,23 persen. Selain itu, jumlah pekerja pada jenjang pendidikan SD ke bawah masih mendominasi, yaitu 55,1 juta orang atau 49,53 persen. Adapun pekerja dengan pendidikan diploma sebesar 3,3 juta orang atau 2,98 persen, sedangkan pekerja berpendidikan sarjana hanya sebesar 5,5 juta orang atau 4,98 persen. Dari 8,32 juta orang pengangguran di Indonesia sampai Agustus 2010, ternyata paling banyak didominasi para lulusan sarjana dan diploma.

Badan Pusat Statistik (BPS) menguraikan, jumlah lulusan sarjana dan diploma yang menganggur masing-masing berjumlah 11,92% dan 12,78%. Jumlah keseluruhan pengangguran pada Agustus 2010 mencapai 8,3 juta orang atau 7,14% dari total angkatan kerja. Secara umum Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) cenderung menurun, di mana TPT Agustus 2010 sebesar 7,14% turun dari TPT Februari 2010 sebesar 7,41% dan TPT Agustus 2009 sebesar 7,87%. Seperti diketahui, jumlah penduduk Indonesia yang bekerja sampai Agustus 2010 tercatat berjumlah 108,21 juta orang. Dari jumlah tersebut, ternyata sebanyak 54,5 juta (50,38%) merupakan lulusan Sekolah Dasar (SD) ke bawah. Dari 08,21 juta orang tersebut, mayoritasnya yaitu 66,94% atau 72,4 juta orang cuma bekerja di sektor informal. Sementara sisanya 44,06% atau 35,8 juta orang bekerja di sektor formal.¹⁵

¹⁵ <http://www.detikfinance.com>

Pengangguran terjadi sebagai akibat dari tidak sempurnanya pasar tenaga kerja, dengan kata lain ketidakmampuan pasar tenaga kerja menyerap tenaga kerja yang ada. Terjadinya surplus /kelebihan penawaran tenaga kerja melebihi permintaan atas tenaga kerja dalam mengisi kesempatan kerja yang tercipta. Dalam mengatasi persoalan ini, pembangunan dimaksudkan pertama-tama adalah menciptakan kesempatan kerja selain produktivitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan penduduk. Seperti yang dikemukakan tersebut di atas maka tidak semua orang akan terangkat dalam pekerjaan yang berarti juga dia akan tetap tertinggal dalam kemiskinan. Kemiskinan sangat berdekatan dengan masalah publik yang lain yaitu kesenjangan kesejahteraan dan kriminalitas. Secara umum pengangguran di Indonesia dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Perempuan (14,71 % pada 2005) lebih banyak menganggur daripada laki-laki (9,29% pada tahun 2005). Bila dikategorikan dari pendidikan dengan penekanan pada kuantitas maka SLTA Umum lebih banyak daripada SMK dan Perguruan Tinggi lebih sedikit daripada lainnya. Sedangkan dari kategori umum maka yang terbanyak adalah umur 15- 19 tahun (28,72 % - 41,01%).

Surplus tenaga kerja sudah lama menjadi masalah serious dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Lebih dari 200 juta penduduk Indonesia yang berkembang pesat menghasilkan angkatan kerja yang berjumlah besar dan tumbuh cepat. Karena itu sejumlah besar angkatan kerja pasti tidak terserap dalam ekonomi Indonesia. Kelebihan pasokan tenaga kerja dalam jumlah besar ini menimbulkan masalah ketenagakerjaan yang serious dan tersebar luas. Dampak utama adalah meledaknya sektor informal dan setengah pengangguran, sehingga intensitas dan produktivitas pekerja rendah yang menyebabkan penghasilan pekerja sangat kecil. Akibatnya

tingkat hidup sebagian besar penduduk masih sangat rendah, malahan sejumlah besar penduduk masih hidup dalam kemiskinan. Pemerintah sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan dan pemangku kepentingan lainnya menaruh perhatian besar pada masalah ini. Pengangguran, setengah pengangguran dan rendahnya tingkat hidup sudah lama menjadi masalah serious dan tidak pernah berkurang selama 40 tahun pembangunan ekonomi Indonesia. Bahkan selama kurun waktu “*Keajaiban Ekonomi*” (ekonomi tumbuh cepat dalam tahun sembilan-puluhan) struktur ekonomi yang timpang tidak banyak membaik. Krisis ekonomi telah memperparah kondisi ketenagakerjaan. Pertama kali krisis ekonomi menyebabkan menurunnya kesempatan kerja dan pendapatan pekerja, kemudian meluas ke penurunan kualitas pendidikan, kesehatan dan tingkat hidup pada umumnya. Pemerintah telah memberi prioritas utama dalam mengatasi dampak krisis.

Dari data angkatan kerja Indonesia lebih dipenuhi oleh yang berpendidikan rendah ketimbang yang lulus dari perguruan tinggi. Menurut data ada sejumlah 75% yang hanya berpendidikan SLTP ke bawah. Bagi kalangan investor luar yang ingin menanamkan modalnya di Indonesia, bukti data ini akan mendorong pengembangan jenis industri yang potensial di Indonesia berupa industri manufaktur padat karya (garment, tekstil, sepatu, elektronik). Sebab dalam situasi pasokan tenaga kerja yang melimpah (*over supply*), pendidikan yang minim, dan upah murah, hanya jenis industri manufaktur ringan saja yang cocok di bisniskan. Sekalipun para investor ini tetap harus mengeluarkan biaya pelatihan kerja, tetapi biayanya tidak sebesar jenis industri padat modal. Dan selama hampir 25 tahun lebih pemerintah Indonesia percaya, dengan jenis investor seperti ini. Pemerintah dan banyak kalangan kemudian disadarkan oleh kenyataan pahit bahwa jenis industri seperti itu adalah jenis industri

yang paling gemar melakukan relokasi. Pemindahan lokasi industri ke negara yang menawarkan upah buruh yang lebih kecil, peraturan yang longgar, dan buruh yang melimpah. Mereka diberikan gelar industri tanpa kaki (*foot loose industries*), karena kemudahan mereka melangkah dari satu negara ke negara lainnya.

Indonesia yang memperoleh kebebasan pada era reformasi tahun 1998 secara ambisius meratifikasi semua konvensi dasar ILO (*a basic human rights conventions*) yaitu; kebebasan berserikat dan berunding, larangan kerja paksa, penghapusan diskriminasi kerja, batas minimum usia kerja anak, larangan bekerja di tempat terburuk. Ditambah dengan kebijakan demokratisasi baru dibidang politik, telah membuat investor tanpa kaki ini kuatir bahwa demokratisasi baru selalu diikuti dengan diperkenalkannya Undang-undang baru yang melindungi dan menambah kesejahteraan buruh. Bila ini yang terjadi maka konsekuensinya akan ada peningkatan biaya tambahan (*labor cost* maupun *overhead cost*). Bagi perusahaan yang masih bisa mentolerir kenaikan biaya operasional ini, mereka akan mencoba terus bertahan, tetapi akan lain halnya kepada perusahaan yang keunggulan komparatifnya hanya mengandalkan upah murah dan longgarnya peraturan, mereka akan segera angkat kaki ke negara yang menawarkan fasilitas bisnis yang lebih buruk. Maka dapat dimengerti mengapa sejak tahun 1999-2002 diperkirakan jutaan buruh telah kehilangan pekerjaan karena perusahaannya bangkrut atau re-lokasi ke Cina, Kamboja atau Vietnam.

Jenis industri seperti ini sudah lama hilang dari negara-negara industri maju, karena sistem perlindungan hukum dan kuatnya serikat buruh telah membuat industri ini mau tidak mau harus dikerjakan di negara lain yang karakteristiknya berbeda. Yang perlu dicemaskan adalah bagaimana dengan nasib 8,12 juta buruh kita yang menganggur

tersebut. Dari kejadian tersebut seharusnya kita semua dapat menarik pelajaran dari tragedi ini. Pemerintah tidak boleh mengulangi kesalahan yang sama dengan tetap memberikan kepercayaan kepada jenis industri manufaktur sebagai sektor andalan Indonesia untuk menyerap tenaga kerja. Indonesia sebaiknya mengembangkan jenis industri yang memiliki keunggulan absolute (*absolute advantage*) seperti industri, perikanan, perkebunan, kehutanan, pertambangan, pertanian, kelautan. Inilah jenis industri yang sebenarnya kita unggulkan, karena dianugerahkan Tuhan kepada bumi Indonesia. Investor yang datang ke sektor ini adalah investor yang berbisnis dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam kita, bukan karena sumber daya manusia yang melimpah. Industri ini juga tidak mengenal re-lokasi (kecuali kalau sudah habis masa eksplorasi). Karena tidak di semua tempat ada tersedia sumber daya alam yang melimpah.

Mengandalkan terus-menerus industri ke sektor padat karya manufaktur, akan hanya membuat buruh Indonesia seperti hidup seperti dalam ancaman bom waktu. Rentannya hubungan kerja akibat buruknya kondisi kerja, upah rendah. PHK semena-mena dan perlindungan hukum yang tidak memadai, sebenarnya adalah sebuah awal munculnya rasa ketidakadilan dan potensi munculnya kekerasan. Usaha keras dan pembenahan radikal harus dilakukan untuk menambah percepatan investor baru. Suatu kenyataan pula bahwa pemerintah tidak terlalu percaya diri atas kemampuan bisnis kita karena minimnya atase perdagangan Indonesia yang mempromosikan potensi keunggulan ekonomi kita. Indonesia dengan penduduk 210 juta hanya memiliki 25 orang atase perdagangan seluruh dunia. Bandingkan dengan Singapura, dengan penduduk 4 juta memiliki 125 atase perdagangan, Thailand dengan penduduk 60 juta punya 75 atase, Malaysia 80, Philippine 45. Bagaimana mungkin

negara lain tahu ada potensi kita bila tenaga yang mempromosikannya hanya 25 orang¹⁶. Potensi investasi di banyak negara berkembang juga dapat kita temukan di web-site khusus mereka, yang disediakan untuk menarik investor asing potensial. Di dalam situs itu bisa ditemukan (bahkan informasi setiap daerah) potensi bisnis apa yang layak dikembangkan. Indonesia sejauh yang saya ketahui tidak punya situs informasi secanggih itu.

Selain itu, politik nasional kita juga tidak memiliki komitmen sungguh-sungguh untuk meningkatkan kualitas SDM, terbukti dengan minimnya alokasi dana APBN yang disepakati politisi dan pemerintah untuk anggaran pendidikan. Rasio anggaran pendidikan Indonesia untuk pendidikan hanya 1.6% dari PDB. Sementara itu Thailand 3,6. Singapura 2.3 dan India 3.3. Itu sebabnya banyak sekolah SD di Indonesia yang tidak mempunyai guru atau hanya mempunyai 1 atau 2 orang guru yang mengajar semua kelas 1 sampai kelas 6.

2. Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri sebagai Jalan Keluar

Menurut sejarah, penempatan TKI di luar negeri telah terjadi sejak jaman Hindia Belanda sekitar tahun 1887. Saat itu, TKI yang dikirim oleh Pemerintah Hindia Belanda guna bekerja sebagai kuli kontrak di Suriname, New Calidonia, Siam dan Serawak. Meskipun demikian pada waktu itu banyak juga TKI yang berangkat sendiri ke luar negeri terutama ke Malaysia untuk bekerja. Banyak dari mereka yang kemudian mukim dan menjadi warga Malaysia di sana.

¹⁶ Rekson Silaban (2003), Masalah Aktual Ketenagakerjaan dan Pembangunan Hukum di Indonesia, Ketua Dewan Pengurus Pusat Konfederasi SBSI, Silaban PDF hal 2-3

Pemerintah Indonesia pun mengeluarkan Kebijakan yang menempatkan TKI pada tahun 1969 dan dilaksanakan oleh Departemen Perburuhan. Pada saat itu dikeluarkan PP No. 4 tahun 1970 yang diterjemahkan menjadi program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Dalam pelaksanaannya pihak swasta diberi kesempatan untuk terlibat. Dalam rangka penyederhanaan prosedur, mekanisme dan peningkatan pelayanan penempatan TKI kemudian dibentuk Balai Pelayanan Penempatan TKI (BP2TKI) di daerah provinsi pengirim TKI. BP2TKI ini kemudian difungsikan sebagai pelayanan satu atap, untuk mempermudah, mempermudah, mempercepat dan mengamankan proses penempatan TKI. Dalam mengukuhkan hal tersebut maka pada tahun 2004, diterbitkan Undang-Undang Nomor 39 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Menurut pasal 5 di dalamnya dinyatakan bahwa: *Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.*

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya migrasi TKI ke luar negeri. Tapi yang utama ada dua faktor. Yang pertama adalah faktor penarik yang ada di luar negeri berupa upah yang lebih tinggi, dan yang kedua, yang juga merupakan faktor paling berpengaruh adalah faktor pendorong yang ada di dalam negeri, yaitu belum terpenuhinya salah satu hak dasar warga negara yang paling penting yaitu: pekerjaan seperti diamanatkan di dalam Pasal 27 D ayat (2) UUD 1945 dan perubahannya. *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Berdasarkan statistik ketenagakerjaan yang telah diuraikan di atas, maka masalah gawat yang dihadapi oleh pasar kerja Indonesia sampai saat ini adalah

masalah pengangguran¹⁷. Sepanjang tahun 2004 sampai 2007 jumlah pengangguran terbuka tidak pernah di bawah angka 10 juta orang, bahkan pernah mencapai angka hampir 13 juta pada tahun 2005. Jumlah yang sangat banyak. Sesuai dengan perkembangan jumlah absolutnya, ternyata tingkat pengangguran terbuka (TPT) nya juga cukup tinggi, yakni rata-rata di atas 9% selama tahun 2004 sampai 2007. Angka ini jauh di atas *the natural rate of unemployment* yang berkisar antara 4% sampai dengan 6%.

Berbagai factor dapat mengakibatkan terjadinya masalah pengangguran ini. Salah satu faktor yang paling menentukan adalah ketidakmampuan pertumbuhan ekonomi Indonesia untuk menyerap tenaga kerja secara signifikan. Sebenarnya pertumbuhan ekonomi Indonesia selama kurun waktu 2002–2006 cukup tinggi dan meningkat cukup berarti yakni dari 3,8% pada tahun 2002 menjadi 5,5% pada tahun 2006, atau rata-rata sekitar 5%¹⁸. Bahkan, pada tahun 2007 naik sekitar 6,2%, yang berarti dapat mencapai atau mendekati target yang ditetapkan dalam APBN 2007. Tegasnya, secara umum dan agregat, kinerja perkonomian Indonesia selama kurun waktu tersebut menunjukkan kemajuan yang cukup baik. Akan tetapi perbaikan ekonomi makro tersebut, ternyata dari sisi kualitas belum sesuai dengan yang diharapkan, terbukti dengan adanya penurunan daya serap pertumbuhan ekonomi terhadap tenaga kerja dari 400.000 tenaga kerja per 1% menjadi hanya sekitar 200.000 tenaga kerja per 1%

Berdasarkan catatan akhir tahun Kadin Indonesia¹⁹, penyebab utama dari keadaan ini adalah adanya *wrong incentive structure*, dimana *sektor tradeable*—seperti pertanian,

¹⁷ Pusat Litbang Ketenagakerjaan Depnakertrans(2007); Studi Upaya Penanggulangan Pengangguran. Jakarta,

¹⁸ Pande Raja Silalahi(2006) , Menyambut Ekonomi Tahun 2006. CSIS. Jakarta,

¹⁹ Kadin Indonesia (2007) Catatan Akhir Tahun 2007 dan Rekomendasi KADIN Indonesia. Jakarta.

industri pengolahan dan jasa—yang seharusnya menjadi basis pertumbuhan ekonomi dan penyediaan lapangan kerja, tumbuh jauh di bawah pertumbuhan PDB (kecuali sektor pertanian). Yang terjadi justru **sektor *non-tradeable*** meningkat. Artinya akselerasi pertumbuhan ekonomi yang dicapai masih kurang memperhatikan aspek kualitas, terutama dalam hal efisiensi, kesinambungan, dan pro kesempatan kerja. Hal ini pada gilirannya tentu berakibat terhadap meningkatnya pengangguran dan oleh karenanya berakibat secara langsung pada masalah yang lebih kompleks, yaitu kemiskinan. Ini dapat ditenggarai dengan meningkatnya jumlah penduduk yang hidup di bawah garis kemiskinan dan penduduk yang rentan untuk jatuh ke bawah garis kemiskinan²⁰. Situasi ini menyebabkan rakyat mengalami kesulitan ekonomi, yang memaksa mereka harus bekerja apa saja guna mempertahankan hidupnya, meskipun dengan imbalan yang terlalu rendah, atau bahkan meninggalkan kampung halaman dan negaranya dengan risiko yang tidak dapat dibayangkannya seperti diperjualbelikan (menjadi pelacur atau diperbudak dan sebagainya). Bila pengangguran terus terjadi yang berarti kemiskinan akan terjamin olehnya maka Indonesia akan sulit keluar dari lingkaran setan (*vicious circle*) menuju lingkaran kebajikan (*virtuous circle*). Bila lingkaran kebajikan berjalan ini berarti akan terjadi perbaikan ekonomi secara berantai sehingga terjadi peningkatan kesejahteraan yang lebih tinggi, Sebaliknya bila lingkaran setan yang terjadi maka terjadi peningkatan pengangguran yang pada gilirannya akan membebani ekonomi secara keseluruhan dengan akibatnya pada stabilitas nasional dengan efek domino-nya

Faktor lain dari terjadinya mobilitas tenaga kerja ke luar negeri, mengikuti penelitian Michael P. Todaro²¹ yaitu ketika ekonomi pasar dan perdagangan, keuangan,

²⁰ Kantor Menko Kesra (2005) Strategi Nasional Penanggulangan Kemiskinan. BBKPK. Jakarta,

²¹ Michael P Todaro (1988), Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga, Erlangga, Jakarta, hal. 14

teknologi semakin mengglobal maka migrasi tenaga kerja antar negara juga semakin meningkat. Sehingga dalam menganalisis konteks ekonomi perlu ditempatkan dalam konteks sistem sosial (social system) secara keseluruhan dari suatu negara sebagai konteks yang melingkupinya. Di atasnya terdapat konteks yang lebih luas lagi yaitu konteks global atau internasional. Yang dimaksud dengan sistem sosial disini adalah hubungan yang saling terkait antara apa yang disebut faktor-faktor ekonomi dengan faktor-faktor non ekonomi. Yang dimaksud dengan faktor non ekonomi adalah sikap masyarakat dan individu dalam memandang kehidupan (norma budaya), kerja dan wewenang, struktur administrasi dan struktur birokrasi dalam sektor pemerintah/publik maupun swasta, pola-pola kekerabatan dan agama, tradisi budaya dan lain-lain. Ketika melakukan analisis sistem sosial maka perlu dikaitkan dengan komitmen pemerintah Indonesia dalam memahami tenaga kerja yang bekerja diluar negeri jangan hanya dipandang dari segi ekonomisnya saja yaitu sebagai penghasil devisa, melainkan sebagai upaya pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Oleh karenanya seyogyanya pemerintah selain memperhatikan keuntungan ekonomis dari gejala TKI yang bekerja ke luar negeri perlu melakukan fungsinya sebagai pelindung para warga negara yang bekerja sebagai TKI sehingga menempatkan mereka dalam kedudukannya sebagai manusia dengan segenap harkat dan martabatnya sebagaimana ditengarai oleh Aris Ananta²² bahwa kehadiran tenaga kerja dari Indonesia dibutuhkan oleh negara lain saat sekarang, cenderung menawarkan pekerjaan yang sering disebut dengan pekerjaan **3-D (Dirty, Difficult, and Dangerous)** yang dikarenakan penduduk negara maju cenderung enggan atau jual mahal terhadap pekerjaan tersebut.

²² Aris Ananta (1996), Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal Penelitian Lembaga Demografi, FE UI,

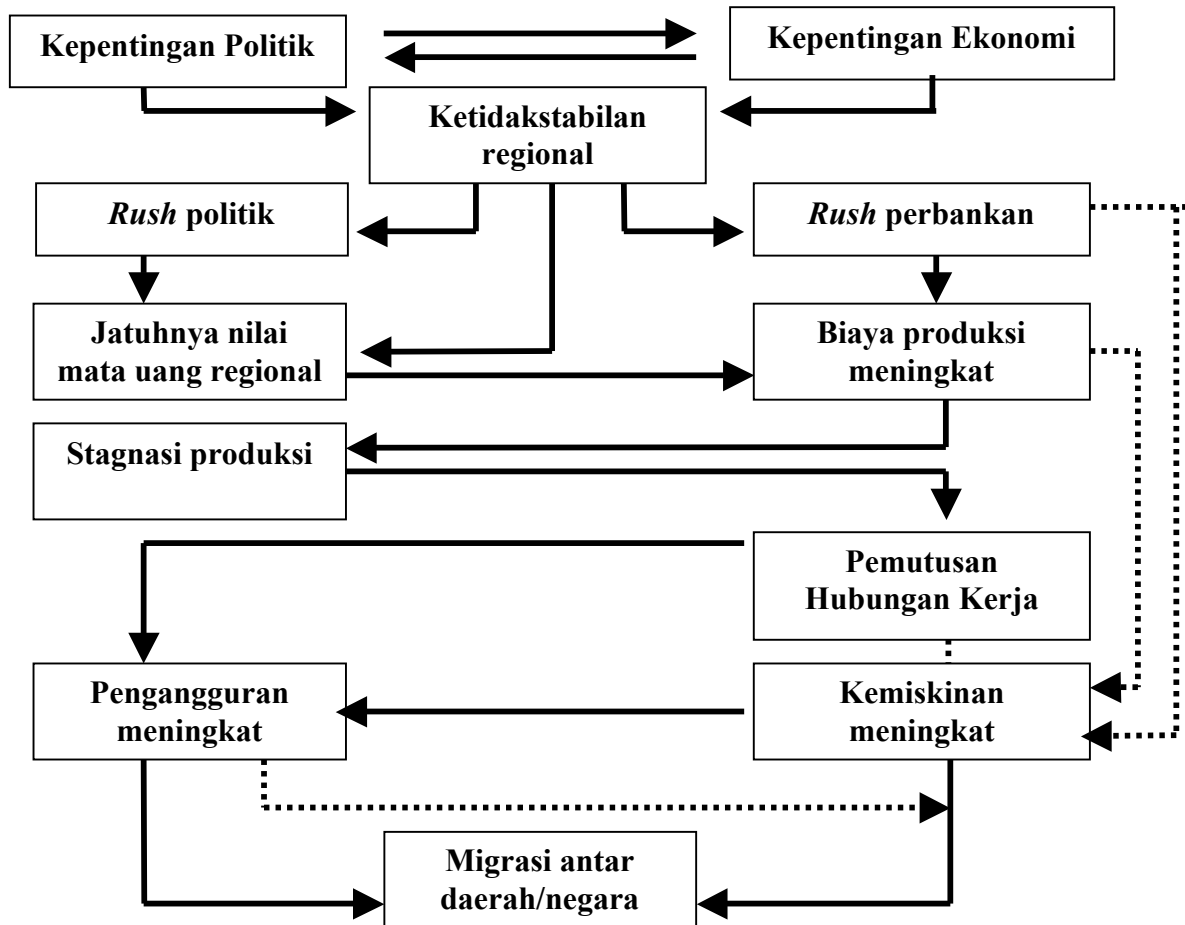
Pada sisi lain dengan jumlah tenaga kerja yang berlimpah Indonesia mempunyai kelebihan tenaga kerja yang murah. Sayangnya dengan kondisi perekonomian yang tidak baik maka kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia juga kurang baik dalam pendidikan maupun dalam keterampilan/keahlian. Sehingga yang berlimpah di Indonesia saat adalah tenaga kerja tidak terampil dan upah penghasilan yang rendah. Di sisi lain, banyak negara yang lebih maju dari Indonesia yang telah mencapai tahap pengimpor tenaga kerja tidak terampil. Dari sisi ini, penawaran tenaga kerja tidak terampil dari Indonesia mendapatkan permintaan tenaga kerja tidak terampil dari negara yang lebih maju sehingga pasar tenaga kerja tidak terampil memang ada dan diduga memang amat besar. Dalam bahasa yang lebih teknis, dikatakan bahwa terdapat *latent demand and supply* untuk tenaga kerja tidak terampil dan murah dari Indonesia.

Perlu pula diperhitungkan terjadinya krisis ekonomi yang menyebabkan terjadinya instabilitas regional karena berbagai kepentingan yang utamanya adalah kepentingan ekonomi dan kepentingan politik yang pada gilirannya menyebabkan *rush* baik politik maupun ekonomi. *Rush* ini bersamaan dengan ketidakstabilan regional menyebabkan terjadinya jatuhnya mata uang nilai regional dan meningkatnya biaya produksi dengan ujungnya pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK menyebabkan pengangguran dan kemudian meningkatnya kemiskinan. Karena hidup harus berlangsung terus sedangkan orang memerlukan biaya hidup maka migrasi merupakan salah satu jalan keluar yang ditempuh.

Hal ini dapat dilihat dalam skema sebagai berikut ini .

Skema

Determinan Krisis Ekonomi Regional dan Migrasi Antarnegara

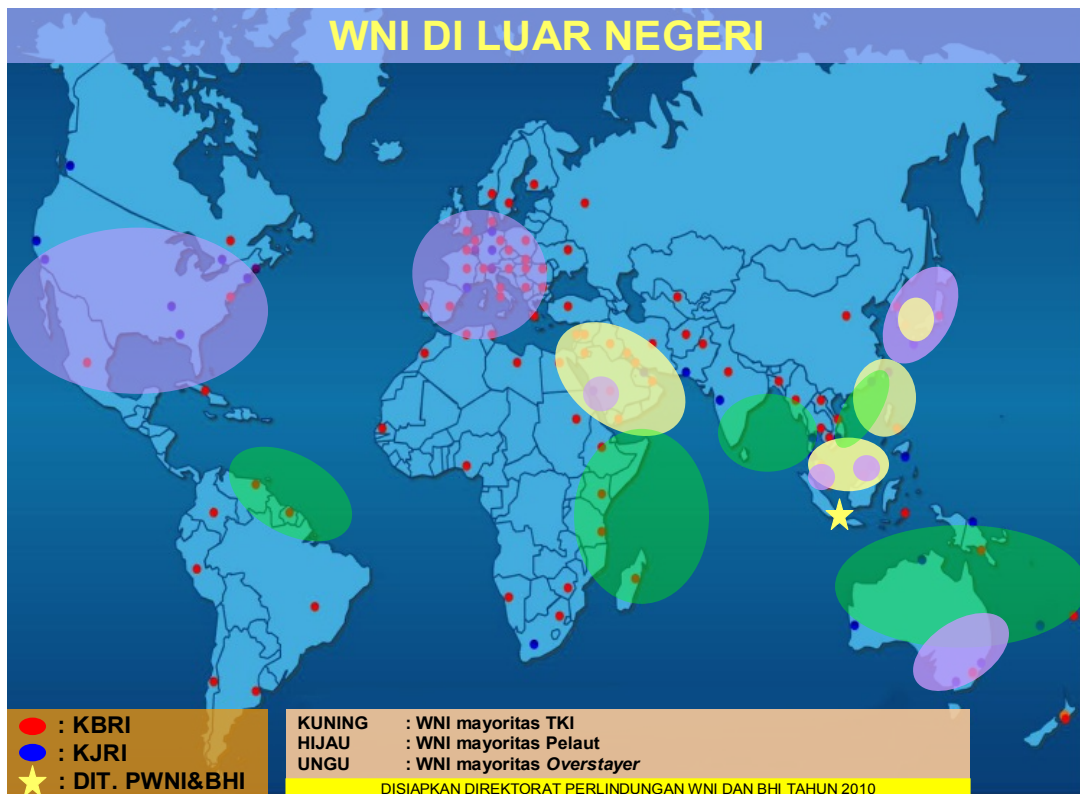


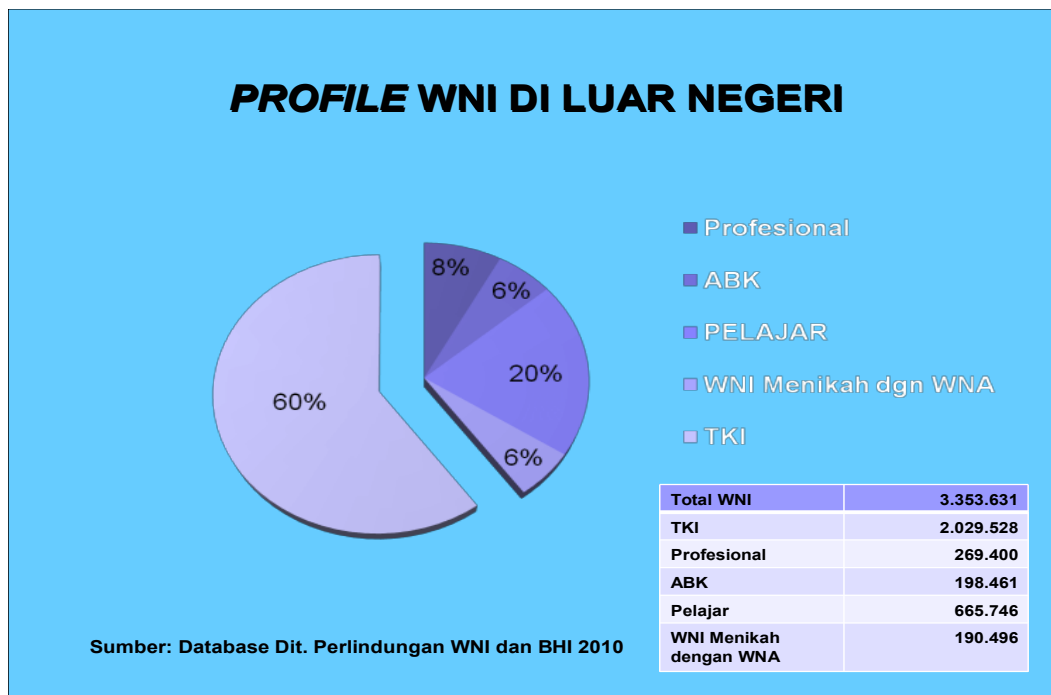
Dari data statistik pada umumnya jumlah TKI selalu meningkat dari tahun ke tahun. Dalam empat tahun misalnya pada tahun 2004-2007 terdapat 2.163.490 orang TKI, dengan pertambahan sekitar 21% per-tahun, yakni dari 380.690 orang pada tahun 2004 menjadi 696.746 pada tahun 2007. Dari sebarannya menurut kawasan negara

tujuan, maka sekitar 60% dari TKI ini ditempatkan di Kawasan Timur Tengah dan Afrika seperti Arab Saudi, Kuwait, Uni Emirat Arab, Jordania, dan Qatar. Sisanya ditempatkan di Kawasan Asia Pasifik seperti Malaysia, Singapura, Hongkong, Korea Selatan dan Taiwan, termasuk Amerika. Meskipun sudah ada pergeseran penempatan TKI dari sektor informal menuju ke sektor formal, namun belum signifikan. Menurut data penempatan tahun 2007, penempatan pada sektor informal masih dominan yakni sekitar 78%. Walaupun demikian, ada satu perbedaan yang jelas antara penempatan di Kawasan Asia Pasifik dan Amerika dengan Kawasan Timur Tengah dan Afrika, dimana penempatan pada kawasan yang disebut pertama lebih banyak pada sektor formal, yakni sekitar 52% pada tahun 2007. Dengan demikian, tingginya persentase penempatan pada sektor informal secara agregat adalah karena adanya pengaruh dari sangat tingginya penempatan pada sektor informal di Kawasan Timur Tengah dan Afrika, yakni sekitar 98% pada tahun 2007.

Pemerintah sebenarnya telah melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki profil TKI seperti : peningkatan pendidikan, keterampilan dan kompetensi TKI serta pelaksanaan market inteligensi yang akseleratif, Pemerintah merencanakan dan memperkirakan bahwa pada suatu waktu akan tiba saatnya dimana terjadi kecenderungan penempatan yang hiperbolik, dimana penempatan pada sektor formal lebih banyak daripada sektor informal. Untuk itulah Depnakertrans bersama-sama dengan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan pemangku kepentingan lainnya terus melakukan perbaikan di segala lini. Sebenarnya mengirim TKI bekerja ke luar negeri. Selain mengurangi beban pengangguran dan efek dominonya di dalam negeri, maka penempatan TKI di luar negeri juga telah memberikan efek netto bernilai tambah berupa *remittance* yang

masuk ke dalam negeri. Dalam kurun 2004 -2007 ini *remittance* yang tercatat masuk ke Indonesia di mana TKI bekerja mencapai 13,87 Milyar US\$. Dan, seiring dengan kecenderungan peningkatan jumlah penempatan TKI, jumlah *remittance* ini juga meningkat secara linear, yakni dari 1,9 Milyar US\$ pada tahun 2004 menjadi 5,84 Milyar US\$ pada tahun 2007.





3. Masalah TKI di luar negeri

Selama berada di luar negeri, bahkan ketika masih berada di dalam penampungan menunggu keberangkatan ke luar negeri, ada kalanya sebagian dari TKI menghadapi masalah yang merugikan TKI tersebut. Persoalannya adalah apa penyebab munculnya masalah, dan bagaimana kadar masalah yang dihadapi tersebut, serta seberapa banyak TKI yang mengalaminya. Hal ini penting untuk dipertimbangkan dengan menggunakan pemikiran positif agar tidak muncul kesan bahwa seakan-akan semua TKI mengalaminya, sehingga tidak jarang muncul pendapat yang menggugat program penempatan TKI di luar negeri dan meminta agar pemerintah menghentikannya. Berdasarkan catatan yang terdokumentasi di Depnakertrans, persentase TKI yang menghadapi masalah setiap tahunnya menunjukkan kecenderungan menurun. Bila pada tahun 2003 TKI yang menghadapi masalah sekitar 12%, maka selama tiga tahun berikutnya persentase tersebut terus menurun hingga hanya sekitar 4% pada tahun 2006. Adapun masalah yang paling menonjol di antara sekian banyak masalah yang dialami oleh TKI adalah: (1) gaji tidak dibayar; (2) pemutusan

hubungan kerja; (3) penganiayaan; (4) putus komunikasi; (5) pelecehan seksual; (6) kriminal; (7) kecelakaan kerja; dan, (8) sakit

Selain dari persoalan yang menimpa TKI legal seperti yang dikemukakan di atas maka sebenarnya yang paling sering dan banyak terlibat dalam masalah adalah TKI illegal. Istilah TKI Illegal umumnya dipakai untuk menyebut orang Indonesia yang bekerja ke luar negeri tanpa menggunakan cara yang sesuai dengan peraturan dan tidak memiliki dokumen sah. Berdasarkan penelitian pada Dinas KetenagaKerjaan Kabupaten dan Kota Sukabumi serta Kota Cianjur ,maka bentuk-bentuk penyimpangan yang terjadi pada pengiriman TKI ke Luar Negeri antara lain ²³:

1) Calon TKI penduduk wilayah Kabupaten dan Kota Sukabumi serta Kota Cianjur dibawa petugas lapangan Cabang P3TKIS (sering disebut sponsor/calor) ke luar Kabupaten , tanpa sepengetahuan atau laporan pada Dinas Tenaga Kerja setempat ; 2) Calon TKI penduduk wilayah tersebut mendaftar ke Cabang P3TKIS di luar wilayah Kabupaten/Kota setempat, tanpa sepengetahuan atau laporan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota Sukabumi /Kota Cianjur; 3) Cabang P3TKIS dari luar wilayah Kabupaten/Kota Sukabumi /Kota Cianjur yang merekrut Calon TKI penduduk Kabupaten/Kota Sukabumi/Kota Cianjur tanpa melapor pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Sukabumi /Kota Cianjur . 4) Penyimpangan yang lain adalah sejak berangkat Calon TKI tidak melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa paspor sama sekali alias masuk ke negara lain secara gelap; 5) Calon TKI berangkat ke luar negeri dengan tujuan bekerja namun tidak memiliki visa kerja, melainkan menggunakan visa kunjungan sementara yang masa berlakunya terbatas;

²³ Berdasarkan wawancara pada tanggal 4 Desember 2011 dan 8 Desember 2011 dengan mantan TKI ibu Ai (27 tahun), mantan TKI ibu Fatonah (60 tahun) ,Bapa Diki dari Dinas KetenagaKerja Kota Sukabumi, Bapa Ismail Kepala Seksi Penyediaan & Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Kabupaten Sukabumi dan Kepala Seksi Kependudukan Kelurahan Pelabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi

Sewaktu berangkat ke luar negeri memang melalui prosedur resmi dan memiliki dokumen sebagai TKI, namun dari tempat kerjanya semula kemudian berpindah-pindah atau melarikan diri ke tempat kerja lain tanpa mengurus dokumen kerja yang baru; Dokumen kerja dan izin tinggal di negara itu telah habis masa berlakunya namun yang bersangkutan terus bekerja atau tinggal di negara itu tanpa memperpanjang dokumennya. Dengan adanya penyimpangan-penyimpangan yang demikian, maka akan menimbulkan permasalahan jika terjadi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Sponsor atau orang yang menjanjikan pekerjaan sering melarikan uang yang disetor oleh calon TKI, sehingga Calon TKI tidak bisa berangkat ke luar negeri; 2) Dalam proses penampungan dan perjalanan ke luar negeri TKI diperlakukan tidak manusiawi. Jika tertangkap aparat akan ditindak; 3) Majikan membayar upah TKI lebih rendah dari yang seharusnya atau malah tidak membayar; 4) Majikan bebas memperlakukan TKI semau-maunya, tidak manusiawi, dan membatasi hak-hak TKI; 5) Di luar negeri TKI selalu merasa was-was khawatir ditangkap polisi; 6) Jika tertangkap aparat di negara setempat, TKI ilegal langsung dipenjara dan dideportasi (dipulangkan secara paksa) ke perbatasan Indonesia.²⁴

Jadi pada dasarnya menurut pa Ismail masalah TKI yang utama adalah yang menyangkut : 1) murni tindak kriminal pelanggaran hukum pidana seperti penipuan, penculikan dan lainnya yang kemudian dijual atau dijerumuskan ke dalam pelacuran dan setengah perbudakan atau yang dapat dikategorisasikan sebagai *trafficking* dan yang ke 2) masih memakai jalur resmi tapi tidak mengikuti kaidah atau tahapan peraturan sebagian kecil atau hampir keseluruhan dari peraturan yang mengatur penyaluran dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Menurut para narasumber di lapangan sebenarnya sebagian terbesar kasus yang terjadi adalah berkenaan dengan

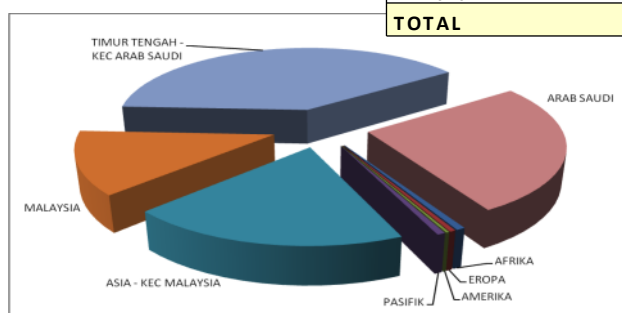
²⁴ ibid

TKI jenis illegal ini yang awal keberangkatannya sama sekali di luar pengetahuan mereka sebagai aparat pemerintah. Hanya ketika terjadi kasus masalah maka mereka yang tidak tahu menahu harus kalang kabut mencari jalan keluarnya dan kerap kali tidak ada anggarannya untuk ini. Sedangkan pada TKI jenis legal selama mereka bertugas sebagai aparat pemerintah belum pernah menangani kasus atau masalah.²⁵

Beberapa masalah atau kasus yang menimpa TKI di luar negeri adalah sebagai berikut :

JUMLAH KASUS WNI BERMASALAH DI LUAR NEGERI - 2010

KAWASAN	Jumlah Kasus
AFRIKA	101
EROPA	67
AMERIKA	37
PASIFIK	93
ASIA - KEC MALAYSIA	3113
MALAYSIA	2066
TIMUR TENGAH - KEC ARAB SAUDI	6345
ARAB SAUDI	4242
TOTAL	16064



Sumber: Database Dit. Perlindungan WNI dan BHI 2010

Ternyata yang paling banyak bermasalah adalah di wilayah Timur Tengah dan Malaysia karena memang kebanyakan TKI bekerja di dua tempat itu. Sedangkan permasalahan yang dihadapi oleh TKI adalah sebagai berikut

²⁵ ibid

TABULASI PERMASALAHAN WNI DI LUAR NEGERI

Narkotika	x	x
Kecelakaan		x
<i>People Smuggling</i>	x	x
<i>Trafficking</i>	x	x
TKI Kontraktual (gaji tidak dibayar, lembur, hari libur, sakit berat karena pekerjaan)		x
TKI Pidana (penyiksaan, pelecehan, perkosaan, pembunuhan)	x	x
Penyanderaan		x
Terorisme	x	
<i>Overstayer</i>	x	x

Masalah khususnya yang berkaitan dengan TKI yang bekerja di sektor informal dalam arti sebagai pembantu rumah tangga atau supir dan lainnya adalah sebagai berikut

Jenis-jenis Permasalahan TKI Informal-PLRT

No.	JENIS KASUS TKI	%
1.	Gaji tidak dibayar	45.50 %
2.	Penyiksaan/ kekerasan fisik	9.93 %
3.	Pelecehan seksual	3.99 %
4.	Beban kerja tidak sesuai	10.01 %
5.	Makanan tidak sesuai	16.26 %
6.	Jam kerja tidak sesuai	0.16 %
7.	Tidak betah	2.35 %
8.	Berselisih paham	0.39 %
9.	Sakit	11.42 %

Sedangkan TKI yang ditangani oleh KBRI petanya adalah sebagai berikut:

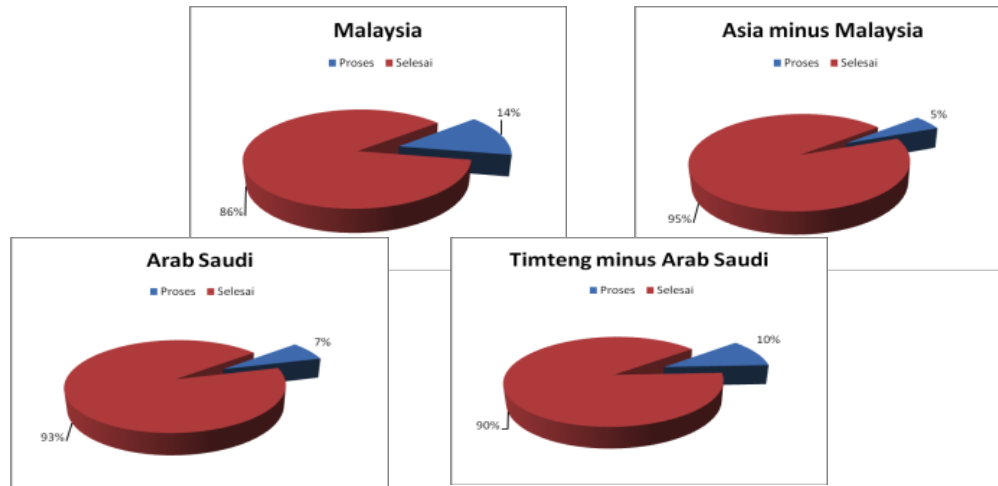
KASUS TKI YANG DITAMPUNG DAN DITANGANI**OLEH PERWAKILAN RI DI LUAR NEGERI**

NO.	PERWAKILAN RI	JUMLAH WNI		
		2009	2010	1 Maret 2011
1.	KBRI Amman	1509	1641	213
2.	KBRI Bandar Seri Begawan	497	605	52
3.	KBRI Damaskus	499	544	58
4.	KBRI Doha	703	798	76
5.	KBRI Singapura	2033	2407	183
6.	KBRI Abu Dhabi	985	748	38
7.	KBRI Kuala Lumpur	1008	792	102
8.	KBRI Kuwait City	3116	1731	169
9.	KBRI Riyadh	3102	2770	190
10.	KBRI Dubai	713	883	67
11.	KJRI Hong Kong	206	101	4
12.	KJRI Jeddah	1650	1472	90
13.	KJRI Johor Bahru	525	412	87
14.	KJRI Kota Kinabalu	142	214	20
15.	KJRI Kuching	293	343	23
16.	KJRI Penang	171	305	71
TOTAL		17.152	15.766	1.482

TKI yang masalahnya dapat diselesaikan adalah sebagai berikut :

PROSENTASE PENYELESAIAN KASUS - 2010

Kawasan	Selesai	Proses	Total Kasus	Penyelesaian Kasus (%)
Asia minus Malaysia	2953	160	3113	94,86
Malaysia	1779	287	2066	86,11
Timur Tengah minus Arab Saudi	5688	657	6345	89,65
Arab Saudi	3948	294	4242	93,07





Bab III

Usaha Pemerintah dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia

Kritik dan saran bahkan kecaman seringkali dilontarkan oleh berbagai pihak yang hirau dengan issue TKI ini. Ada yang secara frontal menghendaki dilakukannya moratorium atau penghentian pengiriman/penempatan TKI ke luar negeri, ada yang menghendaki diperbaikinya mekanisme pengiriman TKI dengan berpihak kepada kepentingan TKI dan ada juga yang menghendaki diubahnya masukan mutu TKI yang akan dikirim misalnya bukan lagi pada posisi sebagai tenaga kerja informal. Memang dalam menangani perihal TKI ini harus hati-hati dan komprehensif karena TKI lebih merupakan akibat dari ketidakberdayaan pemerintah maupun masyarakat dalam mengusahakan pekerjaan. Bagaimanapun migrasi masih dipandang sebagai salah satu jalan keluar dari pengangguran yang masih banyak terdapat di tanah air. Selain menghasilkan pekerjaan, hasil sebagai TKI juga dapat dipandang sebagai tinggi. Dengan rata-rata penghasilan (memang beragam) katakanlah dua juta rupiah²⁶, maka yang mereka terima itu merupakan penghasilan bersih yang tidak terkena potongan apapun. Bandingkanlah misalnya dengan tenaga kerja yang bekerja di kabupaten Sukabumi dengan upah minimum regional (UMR) sebesar 800 ribu rupiah bila ditambah dengan yang lain-lainnya menerima sebesar 1,200 ribu rupiah. Pekerja tersebut dengan penghasilan 1.200 ribu rupiah masih harus dipotong 300 ribu rupiah untuk pemondokan, 600 ribu rupiah untuk makan, 125 ribu rupiah untuk transportasi maka sisanya hanya sekitar 175 ribu rupiah itupun kiranya akan dipergunakan untuk keperluan rumah tangga lainnya.

²⁶ Wawancara tanggal 8 desember 2011 dengan Bapa Ismail Kepala Seksi Penyediaan & Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Kabupaten Sukabumi

Oleh karenanya penghentian untuk mengirim TKI bukanlah jalan keluar yang benar. Yang perlu dioptimalkan adalah bagaimana melindungi para TKI ini sehingga mereka dapat dengan aman, nyaman dan meningkat kesejahteraannya dengan bekerja di luar negeri.

1.Peraturan Perundang-undangan dan Komitmen Pemerintah

Perpindahan penduduk untuk bekerja dari suatu negara ke negara lain diakui dan dilindungi oleh Kovensi Internasional pasal 23 yang menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai hak atas pekerjaan, memilih pekerjaan, menikmati kondisi kerja yang baik serta perlindungan atas ancaman pengangguran. Konvensi Internasional ini juga berkesesuaian dengan perundangan Republik Indonesia yaitu dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 bahwa setiap warga Negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk lebih operasionalnya kemudian dijabarkan lagi ke dalam UU nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (demand dan supply) dan pasal 34 UU nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan mengenai Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri.

Dengan disyahkannya UU nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, bukan berarti permasalahan TKI di lapangan terselesaikan dengan sendirinya. Ini karena di dalam praktek lingkup pelayanan, penempatan dan perlindungan TKI itu sesungguhnya sangat luas. Pemangku kepentingan perihal TKI ini sangat beragam : pemerintah Indonesia di dalam negeri (kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pemerintah daerah) dan di luar negeri (KBRI/KJRI dan KDRI), pihak swasta (P3TKIS), agensi internasional, Pemerintah

Negara-negara penerima TKI dan LSM dalam dan luar negeri: Buruh Migran Internasional dan lainnya.

UU no.39 tahun 2004 adalah turunan dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) no.104A tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Kepmenakertrans ini pada pembuatannya banyak melibatkan asosiasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dan PPTKIS sehingga sangat diwarnai oleh kepentingan bisnis oleh karenanya kepentingan masyarakat dalam hal ini TKI ini banyak yang terabaikan. Sebagai contoh pada pasal 100 pada UU no 39, bilamana identitas Calon TKI dipalsukan ternyata sanksinya hanya bersifat administratif. Hal ini kemudian dikoreksi dalam UU no 23 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan pasal 77 dan pasal 94, sanksi diubah menjadi keras yaitu “bagi yang memalsukan identitas orang lain dipidana paling lama dua tahun dan atau denda paling banyak 25 juta”

Pelaksanaan Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan TKI Luar Negeri ini melibatkan banyak sekali lembaga pemerintah. Sehingga sangat membutuhkan koordinasi dan komitmen yang nampaknya tidak terwujud di lapangan. Ini dapat diamati dari : kesatu tidak adanya kejelasan mengenai pembagian tugas antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah selain juga mengenai kejelasan siapa yang harus mengkoordinasikan semua langkah. Padahal urusan Calon TKI ini melibatkan banyak pihak seperti : rekomendasi perekrutan dilayani oleh Disnaker Kabupaten/Kota, Kartu Tanda Penduduk dilayani oleh Kementrian Dalam Negeri, Pemeriksaan Kesehatan oleh Dinas Kesehatan, Pasport oleh Imigrasi (Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia), Pengesahan job Order dan Pembelaan dilayani oleh

Kementerian Luar Negeri melalui perwakilan RI di Luar Negeri, angkutan oleh Kementerian Perhubungan, keamanan dilayani oleh Kepolisian (surat rekomendasi dari kepolisian), pelatihan melalui Balai Latihan Kerja Negara (BLKN : merupakan syarat baku). Baru kemudian untuk mengkoordinasikan semua langkah di dalam kerja instansi –instansi pemerintah itu dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI melalui penribitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri.

Argumentasi mengapa pemerintah perlu melaksanakan pelayanan dan perlindungan terhadap TKI sebagai warganya adalah karena dalam kondisi yang nyata para TKI tidak dalam situasi yang normal. Seharusnya perbuatan ekonomi adalah perbuatan yang didasarkan pada asas-asas rasionalitas seseorang yang akan mengambil suatu keputusan yang rasional ketika dia berhadapan dengan lingkungan tertentu. Lingkungan itulah yang menjadi penghambat untuk mengambil keputusan secara rasional. Para TKI tidak dalam kondisi mengambil keputusan secara rasional secara bebas. Perbuatan ekonomi yang dianggap sebagai perbuatan rasional dipengaruhi faktor-faktor : 1) pilihan, yaitu pada waktu seseorang melakukan sesuatu perbuatan ia sebenarnya telah mengesampingkan pemikiran untuk melakukan perbuatan yang lain; 2) dalam melakukan pilihan pada suatu perbuatan tertentu, seseorang telah memberikan nilai yang lebih tinggi pada perbuatan itu, dibanding perbuatan-perbuatan lain yang merupakan alternatif, 3) seseorang akan memilih untuk melakukan perbuatan yang memenuhi kepuasan pada dirinya. Analisa di atas menunjukkan logika dari perbuatan-perbuatan ekonomi dari seseorang secara individual. Bila setiap individu mengejar kebutuhannya masing-masing dan berusaha

mencapai kepuasan bagi dirinya masing-masing secara maksimal, maka akan menimbulkan kekacauan. Kekacauan tidak dapat dimasukkan sebagai perbuatan yang rasional.

Untuk mencegah terjadinya kekacauan harus diciptakan mekanisme. Perlu disusun suatu pola interaksi antara anggota-anggota masyarakat yang mampu menghasilkan pemanfaatan sumber daya semaksimal mungkin, sehingga timbulah masalah pengaturan sebagai suatu kebutuhan ekonomi dan tanpa aturan-aturan penyelenggaraan kegiatan ekonomi dalam masyarakat tidak akan berjalan. Untuk mengakomodasi kepentingan pengaturan ekonomi para tenaga kerja migran akan bisa dilihat pada konsideran Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri²⁷ bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri; Hal ini menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan yang erat antara pengadaan norma-norma (yang akan berwujud sebagai suatu sistem peraturan-

²⁷ Satjipto Rahardjo (1985), Beberapa Pemikiran Tentang Ancaman Hukum Dalam Pembinaan Hukum Nasional, Sinar Baru Bandung, hal. 57.

peraturan hukum) dengan kebutuhan-kebutuhan yang timbul dalam penyelenggaraan kehidupan ekonomi. Menurut Vinogradoff, hukum timbul dari pertimbangan memberi dan menerima dalam suatu hubungan sosial yang masuk akal/beralasan (*Give and take consideration in a reasonable social intercourse*).²⁸ Dari berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada, dapat dicatat, ditinjau dari aspek perlindungan, hukum ketenagakerjaan mengatur perlindungan sejak sebelum dalam hubungan kerja, selama dalam hubungankerja dan setelah kerja berakhir. Perlindungan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja, telah pulamewarnai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi ketenagakerjaan internasional dalam International Labour Organisation (ILO) menjamin adanya perlindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan delapan konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam empat konvensi yaitu : 1) kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98); 2) larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100, dan Nomor 111); 3) larangan kerjapaksa (Konvensi ILO Nomor 29, dan Nomor 105); dan 4) perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip tersebut. Setiap tenaga kerja mempunyai

²⁸ Dalam pengertian teoritis, Hukum Ketenagakerjaan dipahami sebagai himpunan peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berdasarkan pembayaran upah. Hukum ketenagakerjaan mengatur sejak dimulainya hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja, penyelesaian perselisihan kerja sampai pengakhiran hubungankerja. Lihat : Ronny Hanitijo Soemitro (1989), *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum*, Agung Perss, Semarang, 1989, hal. 130.

kesempatan yang sama dalam memilih dan mengisi lowongan pekerjaan di dalam lingkup pasar kerja nasional, untuk memperoleh pekerjaan, tanpa diskriminasi karena jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, sesuai dengan minat, kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Pada dasarnya semua tenaga kerja berhak dan memiliki peluang yang sama dalam memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya Tenaga Kerja Indonesia mencari pekerjaan di luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. Besarnya minat orang Indonesia untuk bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu dapat mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri. Namun demikian mempunyai pula sisi negatif berupa risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak benar pada TKI.

Risiko terjadinya perlakuan yang tidak mengenakan dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. Oleh karenanya pemerintah melakukan pengaturan agar risiko negatif terhadap TKI dapat dihindari atau minimal dikurangi. Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan

perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonansi.²⁹ Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/sumir sehingga praktis tidak dapat memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui pengaturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Dengan diundangkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dalam undang-undang tersendiri.

Dengan Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dengan pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi TKI di luar negeri dari perlakuan eksploitasi dari siapapun. Penempatan TKI ke luar negeri, merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. penempatan TKI dalam program antar kerja antar negara (AKAN), dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia³⁰.

Peraturan tentang Penempatan dan Perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk 1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; 2)

²⁹ Lihat Pasal 31 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri sertaperaturan pelaksanaannya.

³⁰ Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi serta anti perdagangan manusia lihat : Mohd. Syauffi Syamsuddin (2004), Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Sarana Bhakti Persada, Jakrata, hal. 34.

menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; dan 3) meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Dalam rangka melindungi calon TKI/TKI, maka orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Hal yang dianggap sebagai perbuatan menempatkan adalah bila terdapat aktivitas yang dengan sengaja memfasilitasi dan/atau mengangkut atau memberangkatkan warga negara Indonesia untuk bekerja pada pengguna di luar negeri baik dengan memungut biaya maupun tidak, dari yang bersangkutan. Mengenai jaminan perlindungan TKI, pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan perundang-undangan.³¹

Dalam rangka untuk melaksanakan tugas dan bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri, pemerintah berkewajiban : 1) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri; 2) mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI; 3) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri; 4) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan 5) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan dan masa purna penempatan.

³¹ Lihat Pasal 2 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Lihat juga Pasal 3 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Lihat juga Pasal 4 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. 15

Mengenai hak dan kewajiban TKI, setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh : 1) bekerja di luar negeri; 2) penempatan TKI di luar negeri; 3) memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri; 4) memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya; 5) memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan; 6) memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan; 7) memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran³² atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri; 8) memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal; dan 9) memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Untuk menjamin keselamatan dan kenyamanannya maka setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk : 1) menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan; 2) menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja; 3) membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan 4) memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

³² Lihat Pasal 5 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Lihat juga Pasal 6 dan 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri akhirnya menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah Pusat. Namun Pemerintah Pusat tentu saja tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka lembaga swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen,³³ profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

2. Tata Laksana dalam Pelayanan dan Perlindungan TKI yang bekerja di Luar Negeri

Untuk melindungi para TKI yang masuk dalam program antar kerja antar negara (AKAN), satu-satunya jalan yang paling baik adalah dengan meningkatkan mutu dan kompetensi mereka. Sebagai tambahan perlu diciptakan mekanisme yang baik dimulai sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia. Manajemen Penempatan dan Perlindungan calon TKI/TKI, adalah bertujuan untuk : a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, b) menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia, dan c) meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya. Manajemen Perlindungan Pemerintah pada

³³ Lihat Pasal 8 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Lihat juga Pasal 9 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

intinya: a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri, b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri, d) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan e) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan (Pasal 5 s/d 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Pemerintah juga seharusnya dapat memelihara hak dan kesempatan calon TKI /TKI untuk memperoleh : a) pekerjaan dan bekerja dimanapun termasuk di luar negeri, b) informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri, c) pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri, d) kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya, e) upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan, f) hak, peluang dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan di negara tujuan, g) jaminan perlindungan hukum sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan selama penempatan di luar negeri, h) jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal, dan i) naskah perjanjian kerja yang asli. Agar keselamatan dan kenyamanan setiap calon TKI/TKI terjamin maka pemerintah seharusnya dapat mensosialisasikan agar mereka memenuhi : a) menaati Peraturan Perundang-undangan baik dalam negeri maupun di

negaratujuan, b) menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja, c) membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan, dan d) memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangannya kepada Perwakilan RI di negara tujuan (Pasal 8/9 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah RI atau ke negara tujuan yang mempunyai Peraturan Perundang-undangan yang melindungi tenaga asing. Atas pertimbangan keamanan, Pemerintah menetapkan negara-negara tertentu tertutup bagi penempatan TKI, antara lain bila negara tujuan dalam keadaan perang, bencana alam, atau terjangkit wabah penyakit menular. Khusus untuk penempatan TKI pada pekerjaan dan jabatan tertentu diatur tersendiri, misalnya pekerjaan sebagai pelaut. Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Penempatan calon TKI/TKI dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerjadengan mengutamakan kepentingan nasional.

Siapapun dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta Peraturan Perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di Negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup) Pasal 27 s/d30 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri dapat dilakukan oleh:

1)Pemerintah; 2) Penempatan oleh Perusahaan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (P3TKIS); 3) Perusahaan untuk kepentingan sendiri, dan 4)Calon TKI sendiri (Pasal 10, 26 Ayat (1), dan 83 UUPPTKILN).

Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah, hanya dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna berbadan hukum di negara tujuan (Pasal 11 UUPPTKILN). Penempatan oleh Perusahaan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (P3TKIS) Perusahaan yang akan menjadi P3TKIS mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI). Hal ini baru dapat dilaksanakan setelah P3TKIS memenuhi persyaratan : a) berbentuk badan hukum perseorangan terbatas (PT), b) memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar tiga miliar rupiah, c) menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar lima ratus juta rupiah pada bank pemerintah, d) memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk tiga tahun berjalan, e) mempunyai unit pelatihan kerja, dan f) mempunyai sarana dan prasarana untuk pelayanan penempatan TKI (Pasal 3 UUPPTKILN).

Penempatan TKI pada pengguna perseorangan dilakukan melalui mitra usaha di negara tujuan. Mitra Usaha berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan ketentuan di negara tujuan.Untuk pengguna perseorangan, dapat mempekerjakan TKI pada pekerjaan antara lain, sebagai penata laksana rumah tangga,pengasuh bayi atau perawat manusia lanjut usia, pengemudi,tukang kebun/taman (sektor informal). Perlindungan bagi calon TKI yang diberangkatkan keluar negeri oleh P3TKIS, meliputi kegiatan : a) sebelum pemberangkatan (pra penempatan), b) selama masa

penempatan di luar negeri, dan c) sampai dengan kembali ketanah air (purna penempatan).

Pra Penempatan Kegiatan pra penempatan meliputi : 1) pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP), 2) perekrutan dan seleksi, 3) pendidikan dan pelatihan kerja, 4) pemeriksaan kesehatan dan psikologi, 5) pengurusan dokumen, 6) uji kompetensi, 7) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), 8) pembuatan perjanjian kerja, 9) masa tunggu di perusahaan, dan 10) pembiayaan. (Pasal 31, 55, 70 dan 76 UUPPTKILN). Dalam melaksanakan Pengurusan SIP , maka P3TKIS yang akan melakukan perekrutan, wajib memiliki SIP dari Menteri. Untuk mendapatkan SIP, P3TKIS harus memiliki : (a) Perjanjian kerjasama penempatan, (b) surat permintaan TKI dari Pengguna, (c) rancangan perjanjian penempatan, dan (d) rancangan perjanjian kerja. Surat permintaan TKI dari pengguna, perjanjian kerja sama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja sebelumnya telah memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan RI di negara tujuan. Surat permintaan TKI dari Pengguna (*job order, demand letter* atau wakalah). Setelah memperoleh SIP, P3TKIS dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI (Pasal 32-33 UUPPTKILN).

Proses perekrutan di dahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang : a) tata cara perekrutan, b) dokumen yang diperlukan, c) hak dan kewajiban calon TKI/TKI, d) situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan, dan e) tata cara perlindungan bagi TKI. Informasi dimaksud disamping secara lengkap dan benar, dengan mendapatkan persetujuan dari instansi ketenagakerjaan. Perekrutan calon TKI oleh P3TKIS dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan : a) berusia sekurang-kurangnya 18 Tahun kecuali bagi calon TKI yang

akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun, b) sehat jasmani dan rohani, c) tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan, dan d) berpendidikan sekurang-kurangnya lulus SLTP atau sederajat. Dalam prakteknya TKI, yang bekerja pada pengguna perseorangan selalu mempunyai hubungan personal yang erat dengan pengguna, yang dapat mendorong TKI yang bersangkutan berada pada keadaan yang rentan dengan pelecehan seksual. Untuk mengurangi risiko terjadinya pelecehan seksual tersebut pada pekerjaan dimaksud diperlukan orang yang matang dari aspek kepribadian dan emosinya. Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri, terdaftar pada instansi ketenagakerjaan setempat. Perekrutan dilakukan oleh P3TKIS dari pencari kerja yang terdaftar pada instansi ketenagakerjaan setempat. Ini berarti bahwa P3TKIS tidak dibenarkan melakukan perekrutan melalui calo atau sponsor baik warga negara Indonesia maupun warga negara asing. Selanjutnya P3TKIS membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi ketenagakerjaan setempat. Semua biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI, dibebankan dan menjadi tanggung jawab P3TKIS (Pasal 34 s.d 40 UUPPTKILN).

Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dimaksudkan untuk : a) membekali, meningkatkan 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 pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI. Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh P3TKIS atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi

persyaratan. Pendidikan dan pelatihan dimaksud memenuhi persyaratan pendidikan dan pelatihan kerja. Selesai latihan dan dinyatakan lulus, calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja. Oleh karena itu, calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan (Pasal 41 s/d 47 UUPPTKILN)

Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi: pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui derajat kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Setiap calon TKI wajib mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan pemeriksaan kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologis, yang ditunjuk oleh Pemerintah, yang dapat merupakan milik pemerintah pusat/daerah dan/atau masyarakat yang memenuhi persyaratan. P3TKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi (Pasal 48 s/d 50 UUPPTKILN).

Pengurusan Dokumen: Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI dipersyaratkan memiliki dokumen yang meliputi : a) KTP, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran/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,d) sertifikat kompetensi kerja, e) surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, f) paspor, g) visa kerja, h) perjanjian penempatan TKI, i) perjanjian kerja, dan j) KTLN. Perjanjian penempatan TKI dibuat secara tertulis danditandatangani oleh calon TKI dan P3TKIS

setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan. Perjanjian penempatan TKI dimaksud, sekurang-kurangnya memuat : a) nama dan alamat P3TKIS, b) nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan dan alamat calon TKI, c) nama dan alamat calon Pengguna, d) hak dan kewajiban para pihak, e) jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna, f) jaminan P3TKIS kepada calon TKI dalam hal pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja, g) waktu keberangkatan calon TKI, h) biaya penempatan yang ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya, i) tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah, j) akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak, dan k) tanda tangan para pihak. Jaminan yang dimaksudkan adalah pernyataan kesanggupan dari P3TKIS untuk memenuhi janjinya terhadap calon TKI yang ditetapkannya. Misalnya, apabila dalam perjanjian penempatan P3TKIS menjanjikan bahwa calon TKI yang bersangkutan akan dibayar sejumlah tertentu oleh pengguna, ternyata di kemudian hari pengguna tidak memenuhi sejumlah yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, P3TKIS harus membayar kekurangannya. Demikian pula apabila calon TKI dijanjikan akan diberangkatkan pada tanggal tertentu namun ternyata sampai pada waktunya tidak diberangkatkan, P3TKIS wajib mengganti kerugian calon TKI karena keterlambatan pemberangkatan tersebut. Dalam perjanjian penempatan dapat diperjanjikan, apabila TKI setelah ditempatkan ternyata mengingkari janjinya dengan pengguna yang akibatnya P3TKIS menanggung kerugian karena dituntut oleh pengguna, bagi TKI yang melanggar perjanjian kerja harus membayar ganti kerugian kepada P3TKIS. Demikian pula dapat diatur sebaliknya, apabila P3TKIS mengingkari janjinya kepada TKI, dapat diperjanjikan bahwa P3TKIS wajib pula membayar ganti rugi kepada TKI. Perjanjian penempatan TKI dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua dengan bermaterai cukup

masing-masing pihak mendapat satu, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Perjanjian penempatan TKI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. P3TKIS wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada instansi ketenagakejaan setempat, dengan melampirkan salinan perjanjian penempatan TKI (Pasal 51 s/d 54 UUPPTKILN).

Uji Kompetensi Calon TKI setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja, memperoleh pengakuan kompetensi kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi. Apabila lulus uji kompetensi, diberi sertifikat kompetensi kerja, yang mengacu pada standar kompetensi nasional dan/atau internasional. Untuk itu P3TKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja (Pasal 44 UUPPTKILN).

Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) Menjelang pemberangkatan, calon TKI diberikan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP). Melalui kegiatan PAP diharapkan para calon TKI memperoleh pemahaman dan pendalaman terhadap peraturan perundang-undangan di negara tujuan dan mengerti isi perjanjian kerja, yang akan ditandatangani di depan pejabat instansi ketenagakerjaan setempat (Pasal 69 UUPPTKILN).

Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri, dihadapan pejabat instansi ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang disiapkan oleh P3TKIS sekurang-kurangnya memuat : a) Nama dan alamat Pengguna, b) nama dan alamat TKI, c) jabatan atau jenis pekerjaan TKI, d) hak dan kewajiban para pihak, e) kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayarannya, hak cuti

dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial dan f) jangka waktu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama dua tahun, kecuali untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu.

Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui P3TKIS. Perpanjangan dimaksud harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya tiga bulan sebelum perjanjian kerjapertama berakhir. Untuk perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan RI dinegara tujuan. Pengurusan guna memperoleh persetujuan harus dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab P3TKIS. TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja, yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia. Apabila perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, P3TKIS tidak bertanggungjawab atas risiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja. Bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah pengguna, perwakilan P3TKIS wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkannya kepada Perwakilan RI (Pasal 55 s/d 61 UUPPTKILN).

Pada tahap Tunggu di Penampungan : Dikarenakan proses pengurusan dokumen atau pemeriksaan kesehatan calon TKI membutuhkan waktu yang relatif lama, dan mengingat pelaksanaan pelatihan kerja pada umumnya dipusatkan pada lokasi tertentu sehingga untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, calon TKI dapat tinggal di penampungan, yang disediakan oleh P3TKIS. Lamanya penampungan

disesuaikan dengan jabatan dan/atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Selama masa penampungan, P3TKIS wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi (Pasal 70 UUPPTKILN).

Pemberangkatan Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah. KTKLN digunakan sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan. KTKLN hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan telah : a) memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI, b) mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan dan c) telah diikutsertakan dalam program asuransi. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN. Untuk itu pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen penempatan yang diperlukan. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sesuai dengan perjanjian penempatan. P3TKIS wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI ke luar negeri dilaksanakan melalui tempat pemeriksaan imigrasi yang terdekat (Pasal 63 s/d 67 UUPPTKILN).

Pembiayaan P3TKIS hanya dapat membebaskan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya : a) pengurusan dokumen jati diri, b) pemeriksaan kesehatan dan psikologi, dan c) pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja. Namun setiap negara tujuan atau pengguna dapat menetapkan kondisi untuk mempekerjakan tenaga kerja asing di negaranya. Oleh karena itu, kemungkinan adanya tambahan biaya lainnya yang menjadi beban calon TKI. Agar calon TKI tidak dibebani biaya yang berlebihan, komponen biaya yang dapat ditambahkan serta

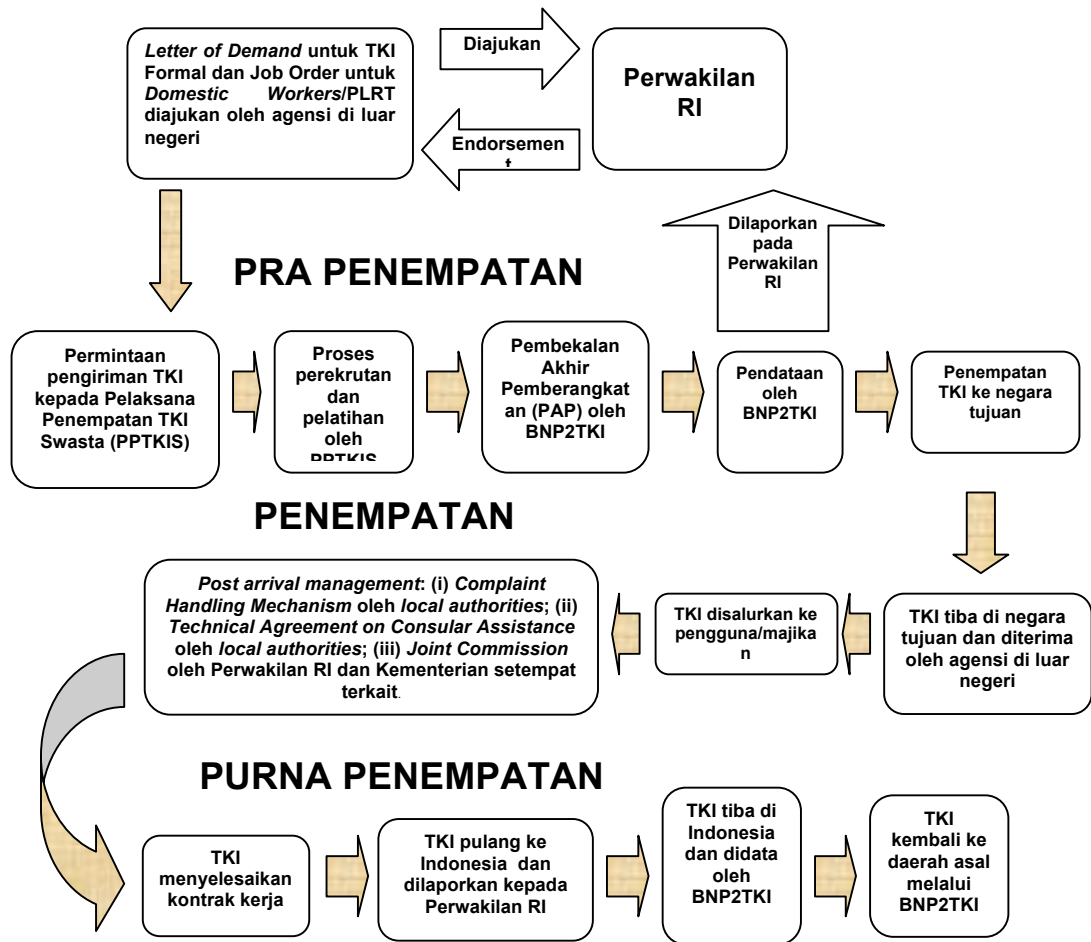
besarnya biaya untuk dibebankan kepada calon TKI, dilakukan dengan jelas dan memenuhi asas akuntabilitas (Pasal 76 UUPPTKILN).

Pada Masa Penempatan: , setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan RI di negara tujuan. Pada dasarnya kewajiban untuk melaporkan diri sebagai seorang warga negara yang berada di negara asing merupakan tanggung jawab orang yang bersangkutan. Namun, mengingat lokasi penempatan yang tersebar, pelaksanaan kewajiban melaporkan diri dapat dilakukan oleh P3TKIS. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh P3TKIS. Pelaksana dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan. P3TKIS dilarang menempatkan TKI pada jabatan selain jabatan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Penempatan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan dalam ketentuan perjanjian kerja, misalnya didalam perjanjian kerja TKI tersebut dipekerjakan dalam jabatan pengasuh bayi (baby sitter), ternyata ditempatkan sebagai penatalaksana rumah tangga (Pasal 71 s/d 72 UUPPTKILN).

Purna Penempatan: kepulangan TKI dapat terjadi karena : 1) berakhirnya masa perjanjian kerja, 2) PHK sebelum masa perjanjian kerja berakhir, 3) terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di Negara tujuan, 4) mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaan tersebut lagi, 5) meninggal dunia di negara tujuan, 6) cuti, atau 7) dideportasi oleh pemerintah setempat.

Secara umum prosedur tersebut dapat dilihat dalam skema berikut ini :

PROSES PENEMPATAN TKI MENURUT UU NO. 39 TAHUN 2004

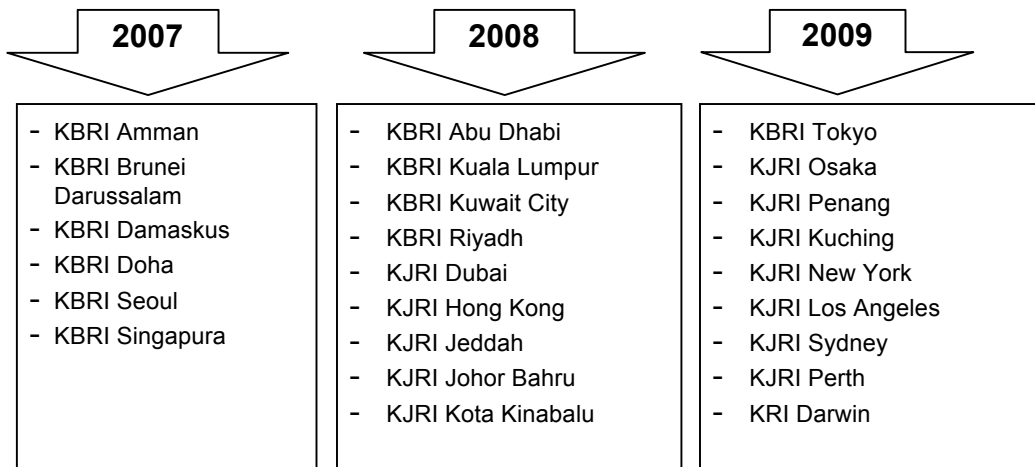


CATATAN: PROSES PENEMPATAN TERSEBUT TIDAK DILAKSANAKAN SEBAGAIMANA MESTINYA

Sedangkan sebagai suatu cara untuk memperluas pencegahan dalam masalah TKI dapat dilihat bagannya sebagai berikut :

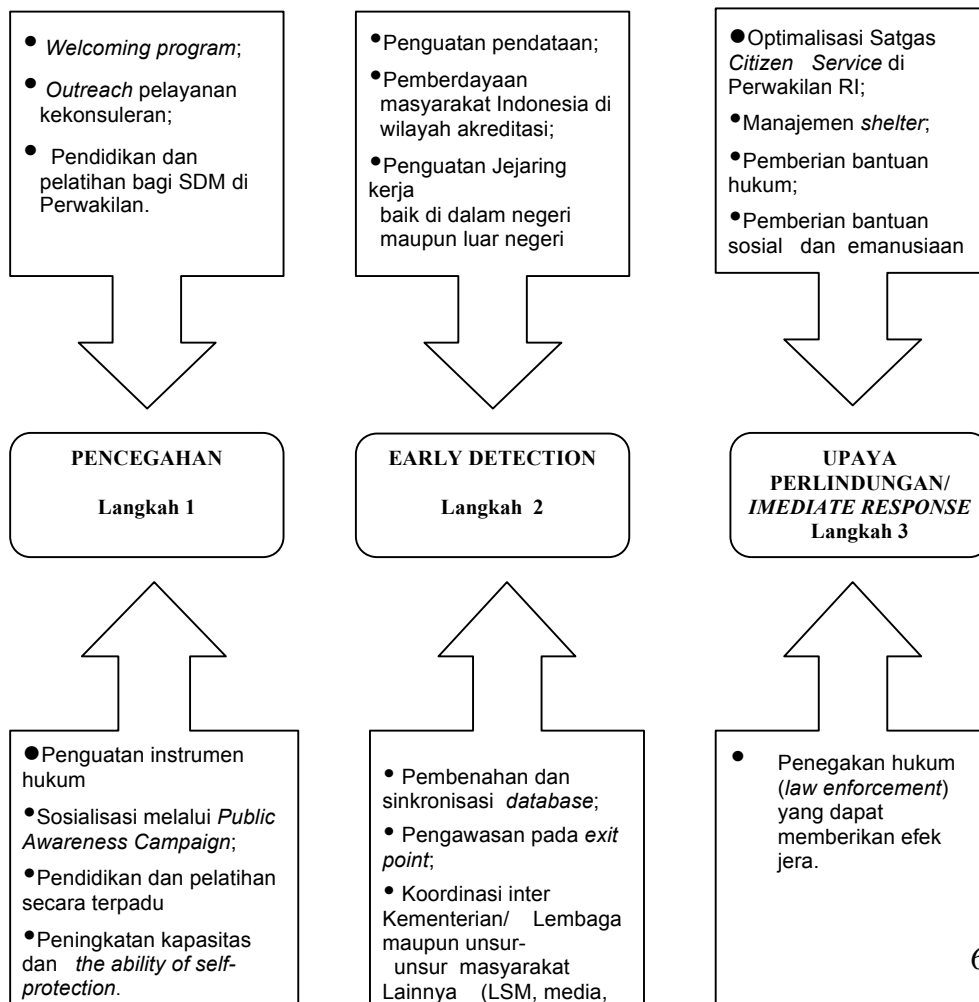
PEMBENTUKAN CITIZEN SERVICE

Telah dibentuk dan diresmikan di 24 Perwakilan RI



Selain itu Kemenlu dalam rangka mengoptimalsisasikan peranannya untuk melindungi TKI telah mentapkan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah Strategis Perlindungan Terhadap TKI di Luar Negeri



Bab IV

Analisis Profil Pengalaman TKI : Pemberangkatan, Di Luar Negeri dan Kepulangan

Dalam mendeskripsikan perihal TKI maka ada sejumlah hal yang dapat diamati. Yang kesatu Adalah mengenai legalitas dari keberadaan TKI di Luar Negeri dan Yang kedua adalah berkenaan dengan pengalaman : suka duka mereka pada waktu akan berangkat, selama di Luar Negeri dan kepulangan ke tanah air. Secara umum seharusnya dibedakan kategori yang bekerja di Luar Negeri sebagai berikut ³⁴ :

- 1) Pengelolaan TKI yang murni kriminal melanggar peraturan karena sama sekali keluar dari kaidah-kaidah yang diatur secara resmi dan legal. Artinya kejadian ini berada di luar sistem ketenagakerjaan Luar Negeri Indonesia. Ini yang biasa disebut sebagai pengiriman TKI secara illegal atau biasa disebut juga trafficking. Kebanyakan yang termasuk kasus ini melibatkan “penjualan manusia” untuk kepentingan perbudakan, pelacuran atau pelanggaran lainnya.
- 2) Pengelolaan TKI yang tidak seluruhnya illegal. Jenis ini masih masuk ke dalam sistem ketenagakerjaan Luar Negeri Indonesia misalnya dengan tetap melalui P3TKI yang resmi akan tetapi beberapa unsur dilewati atau dilanggar atau tidak diikuti sesuai aturannya. Misalnya soal medical test yang seharusnya tidak lolos kemudian ternyata diloloskan karena yang bersangkutan ternyata membeli surat keterangan tersebut. Atau memalsukan surat keterangan lolos uji medical test. Atau juga pengubahan data base mengenai umur dan pendidikan.

³⁴ Wawancara dengan Bapa Ismail Kepala Seksi Penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri pada hari Kamis 8 Desember 2011

Dari hasil wawancara baik dengan mantan TKI maupun dengan para pejabat terkait yang menangani TKI seperti Dinas Tenaga Kerja di tingkat Kotamadya Sukabumi dan Cianjur maupun tingkat Kelurahan Pelabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi maka dapat dikatakan tidak ada masalah berkenaan dengan bekerjanya para TKI ke Luar Negeri. Kalaupun ada sangat kecil demikian pernyataan Bapa Ismail Kepala Seksi Penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri “sebenarnya kalau dilihat dari perhitungan statistik paling di bawah 1%, hanya saja ini menyangkut manusia sehingga meskipun kecil akan tetap menjadi masalah besar. Apalagi bila sudah dikonsumsi oleh media massa”

Berikut ini adalah deskripsi serta analisis berdasarkan hasil wawancara dengan para responden . Responden merupakan mantan TKI yang pernah bekerja di luar negeri seluruhnya berjumlah 30 responden di Kabupaten dan Kotamadya Sukabumi dan Kotamadya Cianjur ditambah dengan pejabat yang terkait seperti Disnaker untuk Kotamadya Sukabumi dan Cianjur dan Kabupaten Sukabumi dan Kelurahan Pelabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.

Identitas :

Usia TKI yang menjadi responden berkisar antara 23 tahun, 30an tahun, 40 an tahun dan 50an tahun. Ada yang baru sekali ada yang sudah tiga kali dan ada yang sudah empat kali bolak balik kerja di Luar Negeri. Ada yang ke Jepang satu orang, ke Mesir satu orang, ke Qatar satu orang, ke Kuwait satu orang ke Singapur satu orang, dua orang ke Malaysia dan sisanya ke Arab Saudi : ada yang di kota Mekah dan ada yang di kota Madinah. Berdasarkan wawancara dengan para mantan TKI ini beberapa ternyata memalsukan umurnya ketika berangkat. Menurut Undang-Undang yang

diperkenankan berangkat adalah yang berusia 21 tahun. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Kependudukan Tingkat Kelurahan Pelabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi dinyatakan yang di bawah umur 21 tahun itu dipalsukan oleh orang tuanya. Ketika beliau menyangsikan bahwa si calon TKI telah berumur 21 tahun karena tampak masih belia, jawaban orang tua calon TKI “ *pa ieu budak teh anak, anak urang piraku bapak nu langkung terang* (pa ini anak, anak saya masa bapa yang lebih tahu), saya yang melahirkan anak saya, saya yang tahu. Kenapa bapa jadi yang lebih tahu. Kalau kata saya 21 tahun ya berarti umurnya 21 tahun. Bapa jangan mempersulit, anak ini anak saya gimana saya saja” Begitu juga dikatakan oleh Bapa Ismail Kepala Seksi Penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri. “masa mereka mengatakan *anak anak urang nu nyaho urang sabaraha-sabaraha umurna bapa terang naon* (anak, anak saya yang tahu berapa umurnya sayalah, bapa tahu apa). Jadi yang sering menabrak aturan itu justru yang bersangkutan. Kalau diberi tahu atau dinasehati jawabannya ‘*wah didieu paeh diditu ge paeh*’ (wah disini mati disana juga mati : maksudnya resiko selalu ada dimanapun)

Status perkawinannya juga beragam tiga orang masih lajang, lima belas orang berstatus cerai dan sisanya berstatus istri/suami umumnya pasangannya adalah buruh tani dan atau pengangguran. Tingkat pendidikannya juga beragam ada yang tamatan SMTP terutama yang berusia tua (40 tahun ke atas) akan tetapi yang muda-muda semuanya tamatan SMU/SMK

Motivasi :

Penarik dan atau pendorong para TKI untuk berangkat kerja di luar negeri ternyata beragam ada yang karena dorongan kebutuhan untuk menghidupi ekonomi keluarga,

ada yang karena ingin mememuhi cita-cita membeli sesuatu yang menurut mereka tidak akan terpenuhi bila bekerja di Indonesia. Yang diinginkanpun beragam ada yang menghendaki membeli rumah atau memperbaiki rumah supaya lebih mewah, ada yang ingin beli motor dan lainnya, ada yang ingin kerja untuk membayar hutang, ada yang ingin menyekolahkan anaknya dan ada juga karena dorongan prestise/gengsi. Yang terakhir ini dari responden Cianjur yang baru lulus, karena menurutnya tidak bergaya kalau belum pernah bekerja jadi TKW ke luar negeri karena rata-rata orang seusianya melakukan itu. Yang merantau ke Jakarta atau ke luar kota sebatas wilayah di Indonesia gengsinya tidak setinggi yang merantau ke luar negeri, lagipula perolehannya lebih sedikit. Selain faktor yang berasal dari dalam seperti tersebut di atas maka dapat disebutkan sesuai pengakuan mereka bahwa pengaruh teman, saudara dan sponsor sangat besar dalam mendorong minat dan pengambilan keputusan mereka untuk berangkat ke luar negeri.

Seperti yang dikatakan oleh ibu Yuyu : “ Saya sih awalnya tidak begitu paham dan ada bayangan mau kerja ke luar negeri. Akan tetapi melalui teman saya sponsor datang ke rumah. Kemudian dari bu Imas diberitahu bahwa bekerja di luar negeri itu enak karena semuanya pakai listrik (maksudnya pakai mesin) nyuci piring, baju ngepel pokoknya tinggal pakai listrik. Selain itu gaji kan utuh begitu kata bu Imas dan kenyataannya memang demikian”. Menurut ibu Enung yang berangkat ke Singapura : “pokoknya saya kata sponsor tinggal berangkat dan ada ijin dari suami dan asal ongkos segala rupa harus disediakan dulu. Disana nggak akan kerja berat-berat da di kota besar, paling cuma mengasuh anak dan kalaupun melakukan pekerjaan rumah tangga semua pakai listrik atau gas. Cuma harus bisa sedikit sedikit bahasa Inggris”

Peranan Sponsor dalam Memberangkatkan calon TKI

Meskipun dipengaruhi oleh teman, saudara ataupun keinginan sendiri pada akhirnya yang mengurus kepergian hampir semua responden ke luar negeri adalah sponsor. Perkecualian adalah Nisa yang bekerja di Jepang yang diurus oleh majikannya serta teh Nenah dan teh Imas yang mengurus semua persyaratan sendiri.

Dapat dikatakan hampir semua responden memanfaatkan jasa sponsot dalam kepengurusan keberangkatan mereka khususnya yang pertama kali ke luar negeri. Dari hasil wawancara dengan para responden, Adapun yang kedua atau ketiga kali banyak juga yang tidak diurus oleh sponsor melainkan oleh diri sendiri. Yang mengurus sendiri umumnya tidak melalui P3TKIS akan tetapi langsung berhubungan dan dibiayai oleh majikan mereka ketika dulu bekerja di luar negeri. Ini seperti dituturkan oleh ibu Dewi yang ketika pergi pertama kali difasilitasi oleh jasa sponsor. “ saya pergi yang kedua kalinya ke Kuala Lumpur semuanya diurus oleh majikan saya, kebetulan paspor masih berlaku. Majikan saya adalah polisi dan istrinya mempunyai rumah makan, sehingga anaknya ada dua, luar biasa nakalnya, diurus oleh saya.” Begitu juga yang dikatakan oleh ibu Ilah yang pergi ke Madinah Arab Saudi untuk yang ketiga kalinya. “ saya diurus oleh sponsor dan melalui perusahaan hanya pada kali yang pertama. Yang kedua kali dan kemarin yang ketiga kali semuanya sudah diurus oleh majikan saya. Saya berangkatnya bersama-sama majikan yang menjemput ke kampung saya. Tidak mengerti bagaimana beliau mengurusnya pokoknya semua sudah beres, saya tinggal pergi bersama-sama dia”. Sedikit berbeda adalah penuturan dari ibu Laila “ saya berangkat yang kedua kalinya tidak melalui sponsor akan tetapi diurus oleh saudara saya kang Ikin. Kebetulan kang Ikin juga berangkat ke Arab Saudi untuk yang ketiga kalinya, sedangkan saya kemarin itu yang kedua kalinya. Saya dan kang Ikin juga tidak melalui perusahaan atau sponsor. Tapi

untuk surat-surat mah diurusnya sama sponsor, tinggal ngasih uang jasa sebanyak tiga juta “

Bagi yang pergi pertama kali. kecuali teh Nisa yang pergi ke Jepang, teh Imas yang ke Madinah Arab Saudi dan teh Nenah yang ke Mesir, di luar mereka, semuanya menggunakan jasa sponsor. Teh Nisa diurus oleh majikannya yang di Cianjur sedangkan teh Imas dan teh Nenah mengurus semua persyaratan sendiri dengan dipandu oleh teman yang sudah pernah ke luar negeri. Sedangkan yang melalui sponsor atau P3TKIS ada yang membayar dulu untuk pergi bekerja ke luar negeri. Ini seperti yang dituturkan oleh ibu Enung (yang bekerja ke Singapur). “saya dikenai jasa pengurusan sampai beres sekitar tiga setengah juta rupiah belum termasuk untuk tinggal di perusahaan (masa tunggu dan pelatihan di penampungan P3TKIS) . Tapi sponsor kerjanya beres nggak ribet, saya cuma menyerahkan KTP, Kartu Keluarga dan ijin dari suami nanti setelah beres tinggal tes medis. Cuma nunggu kepastian berangkatnya agak lama sekitar dua bulan, di perusahaan dua minggu lebih.”

Kecuali teh Enung dan teh Ihah yang mengeluarkan biaya terlebih dahulu, dan selain teh Nisa, teh Imas dan teh Nenah ,yang lainnya, semuanya, diurus oleh sponsor ataupun oleh P3TKIS tanpa mengeluarkan uang. Artinya mereka diberi pinjaman atau hutang oleh sponsor atau P3TKIS. Bagi yang meminjam pada P3TKIS dikenai potongan dari gaji yang diterima berkisar antara dua bulan hingga enam bulan tergantung kesepakatan terhadap potongan per bulannya. Seperti yang dikatakan oleh ibu Iah “ saya berangkat tinggal berangkat saja tanpa mengeluarkan biaya, karena sudah ditanggung oleh perusahaan (P3TKIS) tapi saya harus menyicil semua biaya bantuan perusahaan selama enam bulan. Kalau disekaliguskan terlalu berat bagi saya

karena orang di kampung jadinya gak bisa dikirim. Padahal kan saya teh kerja buat anak anak saya” Demikian juga yang dikatakan oleh ibu Euit .” saya diurus dan dibiayai oleh perusahaan. Saya membayar pinjaman mereka dengan satu kali gaji saya, biar cepat beres, jadi gak kepikiran. Artinya sisanya bebas. Lagipula saya mah da nggak punya tanggungan. Anak sudah kawin begitu juga suami saya sudah kabur dengan perempuan lain” .

Jadi rata-rata pada kepergian kerja keluar negeri yang pertama kalinya mereka dibiayai oleh P3TKIS dengan sistem hutang yang dibayar secara mencicil dari gaji mereka.

Namun demikian sebagian kecil ternyata ada juga yang dibiayai oleh sponsor. Hutang ke sponsor ternyata lebih mahal bunganya daripada ke P3TKIS. Para TKI ini bisa membayar dua kali lipat lebih mahal daripada berhutang pada P3TKIS. Ibu Tia menyatakan “ saya tertarik bekerja ke luar negeri karena keterangan yang diberikan oleh sponsor. Kata sponsor kerja di luar negeri semuanya pakai alat jadi ga terlalu berat. Lagipula kata sponsor tidak perlu mikir biaya karena akan ditanggung pinjaman dari sponsor. Sama sponsor saya diwajibkan membayar sebesar 200% dari pinjaman. Lalu saya mencicil pinjaman saya selama setahun atau setahun setengah dipotong dari gaji. Memang semua urusan dikerjakan sama sponsor saya gak tahu apa-apa, cuma tanda tangan saja dan memberi KTP dan Kartu Keluarga.” Ibu Nurdin juga menyatakan bahwa sponsorlah yang membiayai semua kepengurusan dirinya ke luar negeri. Biaya yang dihabiskan untuk mengurus semua persyaratan itu menjadi beban hutangnya yang dibayar dengan mencicil selama setahun.

Dari wawancara dengan para responden diperoleh kenyataan bahwa tidak ada yang mengalami perlakuan buruk dari sponsor. Seperti yang dituturkan oleh ibu Nurdin “ ya saya mah tidak mendapat perlakuan buruk dari sponsor. Malah menurut saya sponsor justru sangat membantu. Yaa memang dengar-dengar ada sponsor yang nggak jujur dan menjerumuskan, itu juga kata Tipi. Tapi sejauh ini rasanya sponsor cukup dikenal di kampung saya, ada keluarganya yang dikenal oleh semua.” Begitu juga ibu Euit bertutur “ wah tanpa sponsor saya rasanya ga mungkin pergi kerja ke luar negeri dan saya belum dengar di kampung saya ada sponsor yang bangor (nakal) melakukan penipuan. Yang rugi kan dia sendiri orang sekampung pasti jadi tahu dan kapok menggunakan jasa dia. Yaa kitanya juga harus pilih-pilih sponsor atuh. Jangan orang lewat dipakai. Pakai sponsor yang sudah dikenal baik kerjanya di kampung kita” Demikian juga pernyataan teh Fitri yang pergi ke Kuwait “saya rasa sponsor diperlukan untuk membimbing kami yang belum pernah berpengalaman. Sponsor juga kan sama sama diuntungkan karena dia juga dapat persenan dari P3TKIS dan balas jasa mengurus keberangkatan saya. Makanya kalau sponsor macem-macem yang rugi ya bukan cuma saya dan perusahaan tapi dia sendiri. Kalau namanya jelek, pasti orang lain akan takut dan ga percaya sama dia, mending cari yang lain” Sedangkan ibu Dewi berpendapat” sponsorlah yang menyebabkan saya bisa berangkat. Sejauh ini hubungan dengan sponsor baik. Yaa ibaratnya mengurus STNK motor males ribet jadi kitanya pakai jasa pengurusan gitu. Jadi wajar saja kalau kemudian kita memberikan imbalan kepada sponsor” Begitu juga yang dikatakan oleh teh Ihah “ yaa kalau saya sih lihat-lihat sponsornya yang mana. Kalau dia sudah dikenali oleh teman-teman dan saudara yang sudah berangkat. Kalau kata mereka dia itu bagus dan jelas dari perusahaan yang besar yang juga sering memberangkatkan kenapa jadi ribet. Lagian sponsor kan yang gesit kesana sini mengurus keperluan kita.

Jadi ya samalah ga rugi kok ngasih imbalan” Ucapan senada juga dilontarkan oleh ibu Yuyu “ yaa saya seluruhnya gimana sponsor sampai-sampai harus berbohong juga diajari oleh sponsor supaya urusannya cepet beres dan diterima. Saya mah terima tandatangan, yang ngisi pormulir yaa sponsor. Pokoknya ibu Imas (sponsor) teh meuni bageur (begitu baik). Makanya ibu mah rela gaji dipotong juga, ga apa-apa bisa dimengerti, tapi yang kedua mah ibu sudah bisa paham bagaimana-bagaimananya, bisa mengurus sendiri. Yaa memang di Tipi (televisi) sering diberitakan adanya sponsor yang kurang ajar, tapi disini mah Alhamdulillah belum denger-denger seperti itu. Da sponsor disini mah sudah dikenal, sudah lama jadi sponsornya”.

Berdasarkan survai yang dilakukan, ternyata tidak ditemukan adanya keluhan terhadap sponsor karena perilakunya atau pelayanannya yang tidak baik kepada para pencari kerja ke luar negeri (TKI). Dalam memberikan pelayanan terhadap pengurusan kepergian para TKI ini para sponsor mendapat imbalan baik dari P3TKIS maupun dari para calon TKI.

Menurut pengamatan pak Dadi suami dari ibu Enung, “kebanyakan para sponsor itu sebenarnya paling jauh juga dari kampung sebelah atau saudara dari tetangga di kampung ini. Mereka itu pekerjaan aslinya bukan sponsor kecuali penganggur. Rata-rata ya punya mata pencaharian sebagai buruh tani atau penggarap atau pedagang. Pendeknya selain sebagai sponsor punya pekerjaan lain. Paling cuma satu dua yang hanya jadi sponsor tanpa pekerjaan lain. Itupun bukan dari luar kampung kita kok. Ya resiko atuh mempercayakan sama orang yang nggak kita kenal. Malahan saya untuk perihal istri saya , saya memerlukan untuk mencheck sampai ke kantor perusahaan di Jakarta. Bahkan selama di penampungan untuk dilatih di Jakarta saya sudah dua kali

mengunjungi. Yaa karena kuatir mah ada.” Menurut Pa Dani Kepala Seksi Kependudukan Tingkat Kelurahan Pelabuhan Ratu di Kabupaten Sukabumi, para sponsor ini karena mau cepat seringkali melakukan hal-hal ilegal. Menurut aturan pengiriman calon TKI ke luar negeri salah satu persyaratan adalah rekomendasi dari pihak kepolisian . Rekomendasi dari kepolisian atau yang disebut sebagai Surat Keterangan Kepolisian (SKKP) menurut Undang Undang harus berdasarkan rekomendasi dari pihak kelurahan. Dalam kenyataan berapa kali beliau menangkap basah para sponsor itu mempunyai surat rekomendasi dengan kop kelurahan dan cap kelurahan dengan tandatangan yang setelah dikonfirmasi ternyata tidak satupun pengurus maupun pegawai di kelurahan yang mirip tandatangannya maupun mengakuinya. Hal ini sudah dilaporkan kepada pihak kepolisian dan sampai sekarang tidak ada tanggapan yang nyata. Bahkan selama bertugas di posisi saat ini pa Dani mengaku baru melayani lima calon TKI dari P3TKIS. Beliau menyatakan sulit mengetahui berapa sebenarnya yang sudah pergi. Para sponsor itulah yang sesungguhnya mengendalikan pemberangkatan para calon TKI ke luar negeri. Hal ini dapat dipahami karena P3TKIS tidak mungkin beroperasi sampai ketinggian kelurahan atau desa, karena biayanya akan menjadi sangat mahal kalau dikerjakan oleh karyawannya. Hubungan mereka dengan sponsor adalah kemitraan yang sangat lentur. Ada calon TKI yang jadi berangkat dan dikontrak oleh majikan dari luar negeri, barulah sponsor ini mendapat hak imbalan untuk TKI yang berhasil dikontrak tersebut. Dari pihak P3TKIS lebih mudah , lebih murah serta lebih rasional memakai sistem kemitraan yang sangat longgar seperti ini. Menurutnya kemungkinan para sponsor itu melakukan pemalsuan rekomendasi adalah karena malas bolak balik ke kelurahan selain karena ongkos dari kampung ke kelurahan cukup mahal. Tergantung kampungnya yang jauh dapat mencapai sebesar 50 ribu rupiah sekali jalan naik ojek.

Menurut beliau rekomendasi dari kelurahan sama sekali tidak dikenakan biaya apapun.

Demikian juga dinyatakan oleh bapa Diki dari kantor Disnaker Sukabumi yang menyatakan sejauh ini kantornya jarang sekali memberikan rekomendasi kepada calon TKI ini. Kantor beliau pernah beberapa kali mengurus TKI justru ketika mereka mendapat masalah di luar. Orangtua atau suaminya datang menanyakan bagaimana penyelesaiannya. Dari dinas dinyatakan bahwa yang bersangkutan belum pernah minta rekomendasi dari dinas. Malah ditanyakan bagaimana TKI tersebut dapat berangkat tanpa rekomendasi. Sebenarnya menurut beliau para calon TKI tidak pernah dipersulit untuk mendapatkan rekomendasi.

Peranan Perusahaan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (P3TKIS) dalam Pembekalan dan Pengurusan calon TKI untuk Bekerja di Luar Negeri

Seperti yang dinyatakan di dalam uraian sebelumnya menurut Undang-Undang P3TKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja (Pasal 44 Undang Undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri / UUPPTKILN). Hal ini dilakukan guna melindungi para calon TKI sehingga P3TKIS wajib melakukan pelatihan untuk dua hal. Yang kesatu meliputi budaya calon majikan termasuk kedalamnya adalah bahasa dan kebiasaan : mana yang harus dilakukan dan mana yang jangan serta mana yang harus diwaspadai. Yang kedua meliputi ketrampilan teknis berkenaan dengan pekerjaan yang akan dilakukan disana.

Secara persyaratannya para responden mengaku telah mendapatkan penyuluhan atau pelatihan berkenaan dengan yang dimaksudkan oleh Undang-Undang hanya menurut mereka secara substansial mereka belum mendapatkan yang dimaksud. Menurut mereka waktu yang dijalankan terlalu cepat yaitu berkisar antara tiga hari sampai dengan dua minggu. Didalam pelatihan itu yang diutamakan adalah bagaimana caranya memakai alat-alat rumah tangga seperti mesin cuci, setrika, kompor gas, microwave dan peralatan listrik standar serta yang lainnya. Di dalam mempelajari kebudayaan mereka juga diberitahu kebiasaan orang-orang di negara calon majikan, selain beberapa kalimat dan atau kata-kata serta istilah yang wajib dikuasai baik dalam bahasa Arab Saudi maupun Arab Saudi (responden yang diwawancara tidak ada yang berangkat ke negara-negara berbahasa lain seperti bahasa Cina). Bahkan mereka dibekali dengan buku dan kamus kecil mengenai bahasa dan kalimat yang biasa digunakan sehari-hari. Mereka juga diberitahu dimana mereka akan ditempatkan dan diberi informasi mengenai keadaan kota tersebut secara garis besar agar tidak kikuk dan dapat menempatkan diri. Mereka juga diberitahu bagaimana kalau terjadi masalah antara lain disuruh datang ke perwakilan pemerintah Indonesia atau perwakilan dari perusahaan yang berada di negara tersebut atau ke polisi dan jangan kabur karena akan menjadi TKI ilegal. Mereka juga diberi motivasi agar berani untuk bekerja di luar negeri dan diberi kiat-kiat untuk terhindar dari perlakuan yang membahayakan seperti disiksa.

Ini seperti yang dinyatakan oleh ibu Yuyu “kalau saya mah hanya dapat seminggu penyuluhannya tapi ga terlalu lengkap. Ga diajari adat istiadat orang Arab ya saya alhamdulillah bisa menyesuaikan selama disana. Tapi bahasa yang sehari-hari diajari gimana ngomongnya” Sedangkan teh Ihah menuturkan “ iya diberi pelatihan selama

dua minggu meliputi bagaimana menggunakan peralatan rumah tangga yang umumnya pakai listrik. Memang bagus jadi mengerti kitanya, kan ada juga di antara kita boro-boro bisa memakainya, tahu juga enggak karena di rumah pan nggak ada peralatan canggih gitu. Bahasa sehari-hari juga diajari, ternyata memang manfaat waktu disana. Masa sehari-hari bergaul sama orang kita gak bisa bahasanya kan keterlaluannya itu, gimana tahu apa maunya majikan. Waktu di pelatihan juga dikasih tahu kalau ada masalah dengan majikan disuruh lapor ke kedutaan atau perwakilan perusahaan disana, Yang penting jangan kabur katanya bisa jadi illegal ” Sedangkan teh Imas lain lagi “ saya sih dilatih selama 15 hari tapi sebenarnya hampir tidak dilatih apa-apa cuma ada dari bank yang memberi tahu cara pengiriman uang. Selebihnya latihan bahasa Inggris dan Mandarin tapi kan kita perginya ke Arab, jadi menurut saya mah salah atuh” Kesalahan pelajaran bahasa juga dialami oleh teh Wiwi “saya diberi pelatihan tapi bukan dari perusahaan yang memberangkatkan akan tetapi ditumpangin di perusahaan lain, Saya kecewa karena fasilitas yang diberikan kok sedikit amat. Begitu juga dengan pelatihan ternyata gak serius masa saya diajari bahasa Inggris dan bahasa Cina. Kan tujuannya ke negara Qatar yang bahasa sehari-harinya bahasa Arab” Semua responden tidak ada yang memperoleh pelatihan di Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) -yang sesungguhnya memang dirancang untuk memfasilitasi para calon TKI. Semuanya dilatih di P3TKIS dan hanya beberapa yang melakukannya dengan serius dan dimaksudkan untuk menciptakan kompetensi pada calon TKI. Kebanyakan P3TKIS melaksanakan pelatihan hanya untuk menggugurkan kewajiban yang diatur oleh Undang-Undang. Dari sisi komersial nampaknya ini dikarenakan alasan efisiensi atau penghematan biaya,

Menurut pa Dani Kepala seksi Kependudukan tingkat Kelurahan Pelabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi keberadaan P3TKIS ini memang sudah sesuai dengan peraturan perundangan dan bila melakukan penyimpangan terhadap peraturan relatif lebih mudah ditelusuri. Yang parah itu menurutnya adalah bila pengiriman dilakukan secara liar artinya di luar P3TKIS, karena bila ada masalah tidak ada yang dapat dimintai pertanggungjawabannya. Ujungnya adalah pemerintah daerah yang bertanggungjawab. Bapa Diki dari Kantor Disnaker Kota Sukabumi juga merasa jengkel dengan ulah pihak-pihak di luar P3TKIS karena selain operasinya melawan hukum juga seringkali niatnya memang kriminal. Karena P3TKIS dalam operasionalnya sekarang ini selalu bekerjasama dengan Disnaker sehingga memudahkan untuk mengelola pengiriman calon TKI bekerja ke luar negeri. Dengan adanya P3TKIS sebenarnya sebagian besar pengelolaan dan pelayanan beralih kepada pihak perusahaan.

P3TKIS memang mengambil laba dari jasa pengiriman ini jadi wajar bila merekalah yang seharusnya yang melakukan pelayanan terhadap para calon TKI, pemerintah tugasnya mengontrol mereka apakah sudah memenuhi atau belum amanat undang undang. Dilain segi, pihak pemerintah daerah mengalami kesulitan karena tidak ada mekanisme secara hukum yang memperbolehkan pemda melakukan koordinasi secara langsung. Ini diperparah lagi karena biasanya P3TKIS secara nyata tidak beroperasi di daerah. Sehingga sebenarnya yang dapat mengontrol maupun menindak itu adalah pemerintah pusat karena kebanyakan para P3TKIS ini berkedudukan di Jakarta. Mereka beroperasi di daerah dalam merekrut calon TKI melalui mitra mereka yang disebut sebagai sponsor. Hubungan P3TKIS dengan para sponsor ini sangat lentur dan cenderung tidak terikat secara hukum dan manajerial.

Mereka ini mendapat imbalan hanya kalau memperoleh calon TKI dan sudah mengantarkan ke kantor mereka di Jakarta. Beberapa malah baru memberikan imbalan secara penuh bilamana para calon TKI ini sudah mendapat gaji di majikan mereka di Luar Negeri. Hal lain yang mempersulit adalah ketiadaan daftar resmi atas ijin operasional sponsor. Jadi sebenarnya pemerintah daerah sama sekali tidak mempunyai data base mengenai sponsor ini. Siapa, dimana dan bagaimana cara kerjanya dan dasar aturannya tidak ada. Jadi selain tidak data base juga tidak wewenang untuk mengatur para sponsor. Kecuali di tingkat kota atau kabupaten sebenarnya para pengelola pemerintahan di tingkat kelurahan kewalahan dengan P3TKIS terutama yang terdaftar di Jakarta karena praktis di wilayah mereka yang bekerja adalah para sponsor ini.

Selain dari pelatihan dan pengawalan ke Bandara, perusahaan juga membereskan semua surat yang diperlukan dan memastikan para calon TKI dapat berangkat ke Luar Negeri. Menurut pengakuan para mantan Tki ini mereka hanya tahu menandatangani semua perjanjian dan mengaku tidak begitu mengerti isinya kecuali berkenaan dengan gaji, jenis pekerjaan dan masa uji coba yang rata-rata berkisar selama tiga bulan. Seperti pengakuan ibu Dewi “ yaa saya senang di penampungan, hanya belajar dan makan serta ngobrol dengan sesama calon. Semua surat sudah dibereskan oleh sponsor sebagian dan sebagian lagi oleh perusahaan seperti kontrak kerja. Saya ga begitu perhatian mengenai isinya apa asal tahu saja berapa gaji sebulannya, pekerjaannya sebagai apa dan uji coba pekerjaannya yang lamanya tiga bulan kalau tidak salah mah. Pokoknya sudah jadi berangkat juga sudah senang banget” Demikian juga penuturan dari teh Wiwi “ waah begitu dapat kabar jadi berangkat sungguh

senang sekali. Semua surat sudah beres. Surat kontrak perusahaan yang mengurus saya tinggal menandatangani saja. Ya pokoknya isinya tentang gaji, bidang pekerjaannya dan lama uji coba pekerjaan. Paspor dikasih juga kan sudah dibereskan sama sponsor “ Begitu juga dengan teh Fitri “ ya surat kontrak diurus oleh perusahaan, kalau paspor mah sama sponsor. PT (P3TKI) juga memberikan buku pedoman tentang bagaimana bekerja disana”

Ketika Diberangkatkan Ke Luar Negeri

Secara umum pihak P3TKIS bertanggungjawab dalam mengantar ,mengurus dan mengawal para calon TKI ke Bandara Sukarno-Hatta. Para pengurus dari perusahaan sangat memperhatikan segala hal yang menyangkut kesehatan dan keperluan para calon TKI. Semua responden mengaku puas dengan bantuan dan pelayanan pihak P3TKI dalam tahap pemberangkatan di Bandara. Ini seperti yang diutarakan oleh teh Ihah :”ya alhamdulillah pihak perusahaan sangat memperhatikan segala keperluan kami dan memberikan dukungan dengan membesarkan hati kami. Makan , tidur sampai diberi vitamin semuanya diurus sama pengurus dari perusahaan. Di bandara ada juga yang minta uang, tapi sebelum berangkat sudah dikasih tahu tidak usah memberikan uang kepada siapapun karena itu pasti bukan dari perusahaan.” Demikian juga pengakuan bu Nurdin yang pergi ke Arab Saudi “ yaa menurut ibu mah pihak perusahaan teh bertanggungjawab . Dikasih makan enak, tidur juga enak. Wah pokoknya diperhatikan semuanya. Tidak ada pemerasan dan tidak merasa diterlantarkan karena di Bandara Sukarno Hatta tidak menunggu lama langsung berangkat. Sampai-sampai penimbangan barang juga diurus oleh perusahaan.” Begitu juga yang dikatakan oleh ibu Yuyu “Iya ibu merasa diperlakukan dengan baik sama PeTe (P3TKI), rasanya senang sudah mah jadi berangkat ke Luar Negeri eh

pengantarannya juga baik, semua diurus sama bapa dan ibu dari PeTe, terimakasih pada mereka”

Selama Bekerja di Luar Negeri

Dari seluruh responden terdapat dua responden yang mengalami perlakuan yang tidak mengenakkan selama bekerja di Luar Negeri. Akan tetapi rata-rata responden yang menjadi TKI di Luar Negeri mengaku merasa bersyukur tidak mengalami perilaku yang tidak diinginkan yang mengganggu rasa nyaman dan aman mereka. Kalau soal capek, bosan dan rindu kampung semua juga merasakan Cuma disadari bahwa itu adalah resiko pekerjaan dengan gaji yang menurut mereka memang sesuai. Artinya wajar dan berimbang dengan imbalan yang mereka peroleh. Menurut pernyataan teh Wiwi “ ya alhamdulillah majikan teteh baik sekali, tidak pernah kasar apalagi sampai menyiksa secara fisik belum pernah, amit amit. Kerjanya memang seharian dan jarang keluar rumah. Tapi memangnya jadi pembantu rumah tangga di Indonesia apa ga berat juga? Beratnya kurang lebih sama tapi kan gajinya berbeda”. Begitu juga yang diucapkan oleh bu Yuyu “ saya bersyukur tidak mengalami apa yang diberitakan di dalam Tipi (televisi). Majikan saya baik tidak pernah menyiksa, menyentuh saja tidak kok. Soal pekerjaan ya dibilang berat ga juga disebut ringan namanya juga pekerjaan ga ada habis-habisnya namanya bekerja di rumah tangga.” Demikian juga penuturan ibu Dewi yang bekerja di Malaysia “ waduh bekerjanya ngga ada habis-habisnya padahal pembantunya ada dua. Anak-anak majikan saya masih kecil balita gitu tapi kurang ajar dan hiper aktifnya luar biasa. Kalau malam rasanya badan capek sekali. Tapi majikan saya tampaknya senang dengan saya, meski sering ngomel tapi suka memberi hadiah-hadiah kecil. Ga ada penyiksaan atau penyimpangan kok, mereka termasuk baik. Saya bulan depan ini berangkat lagi, bapa

(majikannya yang polisi Malaysia) yang menjemput langsung ke Indonesia. Urusan saya ga lewat perusahaan lagi tapi langsung dan saya masih punya paspor yang dulu. Saya bekerjanya jadi di dua bidang selain urusan mengasuh anak-anaknya juga ikut membantu rumah makan si ibu. Saya sering dibawa putar-putar ke tempat wisata sama keluarga”

Ibu Nurdin menyatakan “ menurut peraturan sebenarnya saya tidak boleh memakai Hape (telpon seluler), tapi dalam kenyataan tidak pernah ditegur kalau saya memakainya. Tapi sayanya juga tahu diri ga akan make telepon itu berlama-lama kalau lagi bekerja” Sedangkan teh Nisa menyatakan “ selama di Jepang majikan meskipun sangat teliti dan disiplin belum pernah berlaku kasar atau menyiksa. Saya kalau kerja diharuskan pakai pakaian putih khusus untuk kerja. Nanti kalau sudah jam istirahat atau jam bebas, baru memakai pakaian bebas dan saya boleh melakukan kegiatan pribadi dengan bebas” Pemakaian pakaian khusus untuk kerja juga dialami oleh teh Wiwi yang bekerja di Qatar “ ya selama jam kerja saya diwajibkan untuk memakai pakaian khusus kerja. Selama di Qatar saya tidak pernah mengalami perlakuan yang tidak senonoh, semua berjalan wajar saja.” Namun demikian ada seorang Tki yang kabur dari majikannya yaitu ibu Willy, berikut penuturannya “ saya terpaksa kabur dari rumah. Ceritanya waktu itu saya yang menyetir mobil dan entah kenapa saya menabrak truk tronton. Celakanya lagi mobil yang dipakai saya ternyata tidak ada surat-suratnya. Saya akhirnya yang mengurus kesana sini dan alhamdulillah selesai urusannya. Tapi paspor dan SIM saya tetap ditahan, akhirnya saya mengemasi barang-barang dan langsung pergi ke kantor emigrasi kemudian melapor ke Kedutaan Besar RI, akhirnya pulang ke Indonesia.” Kisah tidak mengenakan lainnya lagi adalah seperti yang dituturkan oleh ibu Euit “saya waktu itu sedang setengah melamun kepikiran kampung di Sukabumi. Enggak sengaja saya memecahkan piring

besar ya kayaknya mahal. Ibu sangat marah saya dijewer dan dikata-katai. Saya memang beberapa kali memecahkan peralatan ibu , setiap kali itu ibu marah dan memukul saya. Sampai akhirnya saya pulang “

Selain itu meski tidak mengalami sendiri para responden mendapat cerita dari orang lain yang dikenal. Misalnya dari pa Mar’uf yang bekerja sebagai supir di Arab seperti yang dikisahkan oleh ibu Nurdin. Pa Mar’uf adalah tetangga sebelah ibu Nurdin. Kata pa Mar’uf , dia melihat dan mengurus beberapa orang Indonesia yang telah menjadi jenazah tanpa mengetahui apa penyebab kematiannya. Mayat-mayat ini dibungkus seadanya kadang hanya dengan dus besar, kadang dengan karung. Konon mereka ditemukan di jalan, tidak jelas darimana datangnya. Akhirnya dikuburkan begitu saja di lapangan di luar kota. Cerita yang lain adalah dari suami ibu Euit yang melihat sendiri wanita Indonesia yang terjun dari apartemen lantai 12 atau 11. Pa Engkin yang bekerja sebagai supir di proyek di Arab Saudi, suami ibu Euit, lari ke KBRI untuk memberitahukan kejadian tersebut. Tapi menurut pa Engkin pihak KBRI sepertinya tidak bertindak apapun. Menurut pa Engkin ini berbeda sekali dengan Kedutaan Filipina yang sangat berani dan sangat memihak warganya. Menurut pa Engkin “pernah ada seorang wanita Filipina kayaknya dianiyaya atau sedang konflik. Orang Filipina itu kayaknya menelepon ke Kedutaannya, dan dari sana datang ke rumah orang Arab yang menjadi majikan orang Filipina tersebut. Orang kedutaan tersebut memaksa masuk dan memaksa membawa pergi pembantu berkewarganegaraan Filipina tersebut. Anehnya polisi Arab tidak bertindak apa-apa. Ini lain sekali dengan KBRI kita”

Akan tetapi lain lagi ceritanya dengan KBRI di Kuwait yang sama beraninya dengan orang kedutaan Filipina. Menurut penuturan pa Engkin “ pihak KBRI pernah melakukan tindakan yang sangat memihak pada TKI. Ketika itu terjadi ribut-ribut

antara orang Kuwait dengan Tki, pihak KBRI datang dan melerai serta membawa paksa TKI ke kedutaan RI”

Ketika Pulang ke Indonesia

Dalam kepulangan para TKI yang menjadi responden ke tanah air ternyata ada yang diantar majikannya, ada yang hanya diantar supir majikan sampai ke bandara King Aziz, ada juga yang diantar perwakilan perusahaan di negara dimana mereka bekerja. Akan tetapi rata-rata semua di urus oleh majikan seperti tiket pesawat dan paspor, mereka tinggal naik ke pesawat.

Sesampainya di tanah air ada yang dijemput oleh pengurus dari P3TKI, ada yang pulang sendiri. Ada yang ke Disnaker dulu untuk lapor ada juga yang tidak melapor. Semua responden tidak mengalami masalah yang berarti ketika pulang ke tanah air. Seperti yang dikatakan oleh bu Yuyu “ perjalanan pulang merupakan hal yang juga menyenangkan karena selain kembali ke kampung juga semua diurus oleh majikan” Begitu juga kata ibu Dewi “meskipun sebenarnya dilarang untuk pulang, tapi akhirnya majikan saya mengizinkan untuk pulang. Malah semua di urus olehnya, saya tinggal naik ke pesawat”

Manfaat Menjadi TKI

Para mantan TKI mengaku bahwa bekerja ke luar negeri merupakan suatu anugerah yang patut disyukuri. Baik karena dampaknya bagi kesejahteraan ekonomi mereka, pengalaman dan gengsi mereka. Seperti yang diaktakan oleh ibu Dewi “ saya sangat terbantu dengan bekerja ke Malaysia, saya bisa melanjutkan sekolah dua anak saya. Dari mantan suami saya sama sekali tidak ada sumbangannya. Jadi saya pontang panting dan alhamdulillah saya mendapatkannya dari Malaysia” Lain lagi dari teh

Ihah “ saya sebenarnya tidak terlalu mengejar uangnya, yang penting pengalaman dan yaaa setelah pulang dari luar negeri lain lho penghormatan orang terhadap saya”

Menurut ibu Yuyu “ saya menerima gaji bersih dua juta setengah tanpa potongan untuk makan, nginap dan lainnya. Coba kalau saya kerja di Indonesia , jadi pembantu di Jakarta belum tentu dapat segitu, kalau jadi buruh saya kan masih harus mikir untuk makan, transpor dan pemondokan. Jangan-jangan hasilnya sama dengan pengeluaran”

Hal serupa juga dinyatakan oleh Bapa Ismail Kepala Seksi Penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri. Menurutny “ sebenarnya pergi bekerja ke luar negeri, dampak secara ekonomis baik bagi individuakl maupun daerahnya cukup besar. Mereka itu rata-rata dapat gaji akalu dirupiahkan sebesar RP.2.000.000 –Rp 2.500.000. bersih karena tidak dipotong apapun. Coba bandingkan kalau yang bersangkutan bekerja sebagai karyawan atau buruh di Sukabumi dengan UMR sebesar Rp.800.000 dengan tambahan ini dan itu katakanlah mendapatkan sebesar Rp.1.500,000. Pendapatan sebesar itu masih harus dipotong untuk makan , transpor untuk pemondokan mungkin sisanya hanya sebesar Rp 500.000 atau mungkin kurang.” Menurut Pa Dani Kepala Seksi Kependudukan Tingkat Kelurahan Pelabuhan Ratu di Kabupaten Sukabumi “ yaa bagi individu TKI tentu saja mereka diuntungkan dengan mendapatkan gaji yang tidak dipotong apapun. Itu sebabnya mereka rata-rata bisa membangun rumah yang bagus-bagus di kampungnya, bisa beli sawah atau yang lain-lain.” Menurut Bapa Diki dari Kantor Disnaker Kota Sukabumi “ tentu saja pasti ada dampak bagi daerah. Mereka kan pasti membelanjakan uangnya untuk beli ini dan itu, sehingga toko atau warung yang dibeli tentunya akan hidup dan berkembang.

Bayangkan kalau itu lebih dari satu katakanlah ada sepuluh atau duapuluh dan semuanya membelanjakan tentu pasti hidup perekonomian di daerah itu.”

Bab V

Kesimpulan

Dari analisis terhadap survai terhadap responden yang terdiri dari mantan TKI dan para pejabat terkait baik Disnaker Kota Sukabumi dan Cianjur serta Kabupaten Sukabumi, maka dapat ditarik suatu kesimpulan.

Yang Kesatu adalah bahwa faktor sponsor atau “mitra” perusahaan P3TKI sangat menonjol dalam arti sangat berperan baik dalam perekrutan calon TKI maupun dalam pengurusan dokumen yang diperlukan seperti paspor dan lainnya. Dalam pengurusan ini sebagian besar kalau tidak dikatakan semuanya, banyak sekali terjadi pemalsuan baik berupa surat rekomendasi maupun data-data diri dan semuanya nampaknya sepengetahuan dan terkadang dipaksakan oleh calon TKI karena ingin segera berangkat. Berlainan dengan berita-berita mengenai peran negatif para sponsor, ternyata di dalam kenyataannya dalam penelitian ini sponsor termasuk sangat membantu, begitu juga P3TKI dianggap membantu dan diperlukan terutama ketika pergi untuk pertama kalinya.

Yang Kedua, adalah bahwa umumnya para TKI tidak mengalami kejadian yang buruk dengan para mantan majikan mereka selama di luar negeri . Demikian juga selama perjalanan berangkat dan pulang , mereka tidak mengalami masalah yang berarti seperti ditipu, atau hal negatif lainnya.

Yang Ketiga para mantan TKI menganggap bahwa bekerja di Luar Negeri merupakan satu keberuntungan dan mempunyai faedah bagi kesejahteraan ekonomi dan atau gengsi mereka. Ini tentunya berpengaruh juga pada perekonomian daerah.

Yang keempat, ternyata di dalam persoalan TKI, persentuhan dengan dinas terkait sangat kecil, dapat dikatakan bahwa mekanisme pengiriman TKI ke luar negeri sampai dengan kepulangannya diurus oleh non pemerintah.

Daftar Pustaka dan nara sumber

Ananta, Aris (1996), *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal Penelitian Lembaga Demografi*, FE UI,

Elfindri & Nasri Bachtiar (2004) *Ekonomi Ketenagakerjaan*, Andalas University Press, Padang,

Haris, Abdul & Nyoman Adika (2002), *Gelombang Migrasi dan Konflik Kepentingan Regional*, Lesfi, Yogyakarta,

Rahardjo, Satjipto (1985), *Beberapa Pemikiran Tentang Ancaman Hukum Dalam Pembinaan Hukum Nasional*, Sinar Baru Bandung,

Soemitro, Ronny Hanitijo (1989), *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum*, Agung Perss, Semarang, 1989,

Todaro, Michael P (1988), *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, Erlangga, Jakarta,

Pusat Litbang Ketenagakerjaan Depnakertrans(2007); *Studi Upaya Penanggulangan Pengangguran*. Jakarta,

Silalahi, Pande Raja (2006) , *Menyambut Ekonomi Tahun 2006*. CSIS. Jakarta,

Syamsuddin, Mohd. Syaufii (2004), *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakrata.

Kadin Indonesia (2007) *Catatan Akhir Tahun 2007 dan Rekomendasi KADIN Indonesia*. Jakarta.

Kantor Menko Kesra (2005) *Strategi Nasional Penanggulangan Kemiskinan*. BBKPK. Jakarta,

Sekretariat Negara Republik Indonesia dalam <http://www.setneg.go.id> Sekretariat Negara Republik Indonesia 6 Juni, 2011, 15:19.

<http://politikana.com/baca/2011/05/18/kebijakan-pemerintah-indonesia-dalam-melindungi-buruh-migran-indonesia-di-malaysia.html>

<http://www.datastatistik-indonesia.com/content/view/900/900/1/3>

UN-Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Member of Their Families*. Diakses dari <http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm> diakses 21 Juli 2011.

Pigay, Natalis (2005), Migrasi Tenaga Kerja Indonesia, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hh. 144-148.

<http://www.indexmundi.com/i> di akses pada tgl 6 Desember 2011

<http://www.suarapembaruan.com/> di akses 6 Desember 2011

<http://the-marketeers.com> diakses 6 Desember

["Hasil Sensus Penduduk 2010 Data Agregat per Provinsi"](#) (dalam bahasa Indonesia) (PDF). [Badan Pusat Statistika](#). Diakses pada 27 Agustus 2011.

<http://www.detikfinance.com>

Silaban, Rekson (2003), Masalah Aktual Ketenagakerjaan dan Pembangunan Hukum di Indonesia, Ketua Dewan Pengurus Pusat Konfederasi SBSI, Silaban PDF

Peraturan Perundangan:

Pasal 31 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Pasal 2 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 3 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 4 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. 15

Pasal 5 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 6 dan 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 8 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 9 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Wawancara :

pada tanggal 4 Desember 2011 dan 8 Desember 2011

Mantan TKI:

ibu Ai , ibu Fatonah , ibu Dewi , ibu Nurdin, teh Ihah, ibu Yuyu, teh Nisa, ibu Wiwi, ibu Willi, ibu Nanah, ibu Deti, ibu Eneng, ibu Nia, ibu Euit, ibu Sopiah, ibu Mariam, ibu Ella Laela, teh Fitri, ibu Ida, teh Imas, teh Nenah dll.

Bapa Diki dari Dinas KetenagaKerja Kota Sukabumi,
Bapa Ismail Kepala Seksi Penyediaan & Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri
Kabupaten Sukabumi Bapa Dani Kepala Seksi Kependudukan Kelurahan Pelabuhan
Ratu Kabupaten Sukabumi