

"Penyebab Ketidakamanan TKI"

Oleh : Yulli Prasetyaningstih, SH

PENDAHULUAN

Sudah terjadi banyak masalah yang menimpa para buruh TKI. Begitu miris sekali membaca, melihat dan mendengarkan berita mengenai siksaan yang dialami oleh para Tenaga Kerja Wanita (TKW) / Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dalam hal ini disebut sebagai *buruh migran*. Mereka yang beruntung akan tetap bertahan hidup dan kembali ke Indonesia. Meski hanya sedikit yang pulang dalam keadaan utuh sebagaimana berangkat ke negeri seberang. Namun yang tidak beruntung akan pulang dalam keadaan yang mengkhawatirkan bahkan ada yang pulang tinggal nama. Demi tetap bertahan hidup mencari rezeki hingga ke negeri orang, mereka mempertaruhkan nyawa menyeberang samudera. Banyak yang mencetuskan agar menghentikan pengiriman buruh migran atau TKI.

Solusi yang paling mujarab memang, karena ketika hal dilakukan tentu sudah tidak akan ada lagi penyiksaan terhadap buruh migran. Namun perlu dipertanyakan kemampuan bangsa ini dalam menyediakan lapangan pekerjaan. Fakta dilapangan menunjukkan bukanlah hal yang mudah untuk mencari pekerjaan di Indonesia.

Demi mendapat kehidupan yang lebih baik para buruh migran ini rela mempertaruhkan nyawanya. Meninggalkan bumi pertiwi berangkat ke negeri seberang. Negeri yang dituju adalah negara yang menganut agama yang kuat. Tetapi mengapa perjanjian telah ada, jaminan asuransi dan perlindungan hukum atas keselamatan mereka masih saja ada yang belum dapat ditangani. Masih saja banyak kasus-kasus baru yang bermunculan, siksaan demi siksaan yang tidak berperikemanusiaan masih tetap terjadi. Hingga saat ini yang sering terdengar hanya ucapan manis yang diluncurkan dari mulut penguasa bahwa kejadian demi kejadian akan diselesaikan. Tetapi faktanya bukan masalah yang lalu terdegar telah diselesaikan tetapi justru kasus baru menghampiri setiap telinga di negeri ini.

- I. Syarat menjadi seseorang buruh migran atau TKI yang mendapat asuransi dan perlindungan hukum yang layak atau legal.

Tenaga kerja merupakan faktor pendukung perekonomian suatu Negara. Untuk memajukan perekonomian suatu Negara diperlukan tenaga kerja yang berkualitas.

Dalam suatu Negara, tenaga kerja ada yang dipekerjakan di dalam dan di luar Negara itu sendiri. Seperti halnya Indonesia, tenaga kerja Indonesia banyak bekerja di luar negeri. Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, dapat menghasilkan devisa Negara yang turut mendukung perekonomian Indonesia sehingga mereka dikenal dengan istilah pahlawan devisa Negara.

Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai (minim), sehingga belum mempunyai keterampilan dan pengalaman yang baik serta maksimal untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian kualitas tenaga kerja di Indonesia tergolong rendah. Kualitas tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Karena mayoritas perusahaan-perusahaan atau lapangan kerja lainnya lebih memilih tenaga kerja yang berkualitas baik. Sehingga jarang tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan. Rendahnya tingkat pendidikan akan membuat tenaga kerja Indonesia minim akan penguasaan serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dengan ketidaktahuan atau ketidakpahaman tenaga kerja Indonesia tentang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), tenaga kerja Indonesia akan mengeluarkan biaya yang tinggi dalam membuat hasil produksinya (mencari cara yang tidak berhubungan dengan teknologi canggih dengan mengeluarkan biaya besar). Tenaga kerja Indonesia yang pengetahuannya rendah akan ilmu teknologi, akan membuat produknya dengan cara yang sederhana atau tradisional sehingga hasilnya kurang maksimal. Berbeda dengan proses produksi yang menggunakan teknologi canggih, hasil produknya akan lebih berkualitas dibandingkan dengan proses pembuatan secara sederhana atau tradisional. Maka, jumlah hasil produksinya akan lebih sedikit, karena proses pembuatannya tidak efektif (lambat) dibandingkan dengan hasil produksi yang menggunakan teknologi canggih. Tingginya biaya produksi mengakibatkan hasil produksi Indonesia rendah dan sulit bersaing dengan produk negara lain.

Selain itu, kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah juga di latarbelakangi oleh faktor kondisi internal tenaga kerja, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, keahlian/keterampilan, tingkat kehadiran, inisiatif dan kreativitas, kesehatan serta perilaku/sikap.

Sedangkan untuk faktor eksternal, meliputi: kedisiplinan kerja, tingkat kerjasama, perasaan aman dan nyaman dalam bekerja, teknologi yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan bidang pekerjaan sesuai dengan bidang yang diminati. Motivasi bekerja yang kurang atau yang menunjukkan sifat kemalasan tenaga kerja akan membuat pekerjaannya tidak membuahkan hasil yang baik dan maksimal. Keterampilan tenaga kerja pun sangat mempengaruhi kualitas kerjanya sehingga kualitas tenaga kerja Indonesia dan hasil produksinya kurang maksimal.¹

Menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk mengadu nasib di negeri orang memang rentan terhadap tindak kriminal, kekerasan dan sebagainya. Maka di setiap TKI yang berada di luar negeri perlu kewaspadaan tinggi dengan berbekal *skill* dan pengetahuan yang memadai sehingga perlindungan diri dan keamanan dapat dicapai. Ada tahapan yang harus diketahui, manakala seseorang ingin bekerja ke luar negeri yang legal, antara lain:

1. Harus memahami prosedur bekerja keluar negeri yang dapat diperoleh di dinas atau kantor yang membidangi ketenagakerjaan setempat. Informasi yang perlu diketahui tentunya berkaitan dengan penempatan TKI ke luar negeri seperti : jenis, jabatan atau pekerjaan, negara tujuan, gaji/upah,

biaya penempatan, syarat, tata caranya, PPTKIS resmi yang memiliki job order, dan lain-lain, semakin lengkap informasi, semakin baik.

2. Melengkapi persyaratan administrasi sebagaimana tertuang di Pasal 51 UU Nomor 39 Tahun 2004 antara lain seperti KTP, Kartu Keluarga, Surat Ijin Orang Tua/wali/suami/istri, Surat Keterangan status perkawinan, akte kelahiran/surat kenal lahir, ijazah, pendidikan terakhir, surat keterangan sehat, Kartu AK-1, sertifikat keterampilan dan keahlian bila memiliki. Ada baiknya Calon TKI juga mengetahui dokumen keberangkatan keluar negeri, seperti perjanjian penempatan, paspor dan visa kerja, tiket perjalanan, perjanjian kerja, rekening bank, KTKLN, kartu kepersertaan asuransi, rekomendasi bebas fiskal luar negeri.
3. Mendaftar ke Dinas Ketenagakerjaan setempat/PPTKIS resmi, dengan membawa persyaratan administrasi yang sudah ditentukan. Tata cara yang harus ditempuh oleh Calon TKI untuk bekerja di luar negeri sebagai berikut :
 - a. Calon TKI mengikuti penyuluhan tentang kerja di luar negeri, mendaftar dan menyerahkan persyaratan administrasi, dan kesehatan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan bersama dengan PPTKIS.

¹ <http://anitaervina.blogspot.com/2012/02/makalah-kualitas-tenaga-kerja-indonesia.html>

- b. Mengikuti pelatihan teknis/keterampilan dan bahasa negara tujuan penempatan yang disiapkan oleh PPTKIS sesuai waktu/jam yang sudah ditentukan. sekaligus pelaksanaan uji kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui lembaga Sertifikasi sesuai bidangnya. Selanjutnya PPTKIS membantu calon TKI untuk mengurus dokumen yang diperlukan yaitu paspor dan visa kerja, rekening bank, kartu peserta asuransi, tiket perjalanan, rekomendasi bebas fiskal luar negeri dan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).
- c. Calon TKI menandatangani perjanjian kerja dan mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan (PAP). Untuk memantapkan keinginan dan tekad calon TKI ke luar negeri. Pembekalan itu mencakup tentang pembinaan mental kerohanian, situasi dan kondisi kerja, budaya, adat-istiadat, dan hukum negara setempat, hak dan kewajiban, cara mengatasi permasalahan, tata cara perjalanan dan kepulangan, program tabungan dan pengiriman uang, penjelasan kelengkapan dokumen yang harus dibawa oleh TKI dan lain-lain yang terkait dengan perlindungan TKI.
- d. Calon TKI diberangkatkan ke negara tujuan penempatan dengan pesawat terbang.

II. Gambaran tentang Tenaga Kerja Indonesia

Pertumbuhan penduduk yang besar, persebaran penduduk yang tidak merata dan minimnya lapangan pekerjaan dan tingginya gaji serta fasilitas yang dijanjikan menyebabkan munculnya fenomena migrasi tenaga kerja, selanjutnya para pekerja ini dikenalkan dengan istilah pekerja migran. Di Indonesia pengertian ini merujuk pada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) baik laki-laki maupun perempuan yang tersebar di beberapa negara. Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dilakukan dikarenakan permintaan yang tinggi dari negara-negara tujuan tersebut juga disebabkan beberapa hal, yaitu sempitnya lapangan pekerjaan di Indonesia dan juga besarnya gaji yang dijanjikan.

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

Menurut Pasal 1 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, selanjutnya dijelaskan dalam Pasal 4 bahwa Pemerintah mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dalam kualitas dan kuantitas yang memadai, serta mengatur penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan kearah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif, Pemerintah juga mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat.²

Masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri

Permasalahan-permasalahan yang terjadi menyangkut pengiriman TKI ke luar negeri terutama tentang ketidaksesuaian antara yang diperjanjikan dengan kenyataan, serta adanya kesewenangan pihak majikan dalam memperkerjakan TKI.

Selain itu sering terjadi penangkapan dan penghukuman TKI yang dikarenakan ketidaklengkapan dokumen kerja (TKI ilegal). Hal-hal ini menimbulkan ketegangan antara pihak pemerintah dengan negara-negara tujuan TKI tersebut dan apabila didiamkan akan menimbulkan terganggunya hubungan bilateral kedua negara.

Bukan hanya masalah yang disebabkan karena faktor dari negara penerima saja yang banyak melanggar hak dari para TKI, akan tetapi masalah-masalah TKI juga dikarenakan faktor dari para calon TKI itu sendiri. Salah satu contoh seperti kurangnya kesadaran bahwa menjadi TKI ilegal tidak memiliki perlindungan hukum. Permasalahan ini menyebabkan banyaknya tindak kejahatan terhadap TKI seperti pelanggaran HAM, pemerkosaan, dan pemotongan gaji oleh majikan. Dalam hal ini Pemerintah berkewajiban melindungi para TKI dari permasalahan-permasalahan tersebut seperti yang telah tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang dimana pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada TKI sebelum keberangkatan sampai pulang kembali ke Indonesia.

Tenaga kerja Indonesia yang bermasalah sebagian besar dikarenakan para Tenaga Kerja Indonesia tersebut tidak memiliki dokumen secara lengkap dan banyak juga dari para tenaga kerja Indonesia yang menggunakan dokumen palsu.

Hal-hal tersebut merupakan sebab-sebab munculnya berbagai kasus yang terjadi belakangan ini seperti pelanggaran HAM (Hak Asasi Manusia), penyiksaan terhadap TKI dan

Mereka tidak memahami aturan dan persyaratan untuk bekerja di luar negeri. Kurangnya laporan TKI yang mengalami kasus tertentu ke pihak berwenang juga didasarkan kekhawatiran mereka karena

Menurut Pasal 1 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, selanjutnya dijelaskan dalam Pasal 4 bahwa Pemerintah mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dalam kualitas dan kuantitas yang memadai, serta mengatur penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan kearah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif, Pemerintah juga mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat.²

Masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri

Permasalahan-permasalahan yang terjadi menyangkut pengiriman TKI ke luar negeri terutama tentang ketidaksesuaian antara yang diperjanjikan dengan kenyataan, serta adanya kesewenangan pihak majikan dalam memperkerjakan TKI.

Selain itu sering terjadi penangkapan dan penghukuman TKI yang dikarenakan ketidaklengkapan dokumen kerja (TKI ilegal). Hal-hal ini menimbulkan ketegangan antara pihak pemerintah dengan negara-negara tujuan TKI tersebut dan apabila didiamkan akan menimbulkan terganggunya hubungan bilateral kedua negara.

Bukan hanya masalah yang disebabkan karena faktor dari negara penerima saja yang banyak melanggar hak dari para TKI, akan tetapi masalah-masalah TKI juga dikarenakan faktor dari para calon TKI itu sendiri. Salah satu contoh seperti kurangnya kesadaran bahwa menjadi TKI ilegal tidak memiliki perlindungan hukum. Permasalahan ini menyebabkan banyaknya tindak kejahatan terhadap TKI seperti pelanggaran HAM, pemerkosaan, dan pemotongan gaji oleh majikan. Dalam hal ini Pemerintah berkewajiban melindungi para TKI dari permasalahan-permasalahan tersebut seperti yang telah tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang dimana pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada TKI sebelum keberangkatan sampai pulang kembali ke Indonesia.

Tenaga kerja Indonesia yang bermasalah sebagian besar dikarenakan para Tenaga Kerja Indonesia tersebut tidak memiliki dokumen secara lengkap dan banyak juga dari para tenaga kerja Indonesia yang menggunakan dokumen palsu.

² ibid

Hal-hal tersebut merupakan sebab-sebab munculnya berbagai kasus yang terjadi belakangan ini seperti pelanggaran HAM (Hak Asasi Manusia), peniksaan terhadap TKI dan juga perdagangan manusia. Dengan dokumen yang tidak lengkap ataupun dokumen palsu para tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri tidak mempunyai perlindungan hukum dikarenakan status mereka pun adalah sebagai Tenaga Kerja Indonesia ilegal.³

III. Penyebab terjadinya ketidak amanan yang diderita oleh para TKI

Pengiriman TKI dilakukan dikarenakan adanya *push factor* dan *pull factor*. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk menjadi TKI sangat beragam, antara lain faktor pendorong dan penarik bagi orang untuk melakukan migrasi Internasional, beberapa hal bersangkutan dengan kesejahteraan kehidupan dan juga adanya hal mengenai perubahan hidup ke hal yang lebih baik.

Umumnya penyaluran TKI melalui agen tenaga kerja, baik yang legal maupun ilegal. Agen TKI mengontrol hampir seluruh proses awal, mulai dari rekrutmen, paspor dan aplikasi visa, pelatihan, transit, dan penempatan TKI. Rendahnya pendidikan calon TKI mengakibatkan mereka menghadapi risiko mudah ditipu pihak lain.

Mereka tidak memahami aturan dan persyaratan untuk bekerja di luar negeri. Kurangnya laporan TKI yang mengalami kasus tertentu ke pihak berwenang juga didasarkan kekhawatiran mereka karena memiliki identitas palsu. Banyak TKI usianya masih terlalu muda, namun demi kelancaran proses, usia di dokumen dipalsukan. Pemalsuan tidak hanya usia, tetapi juga nama dan alamat. Oleh karena itu, tidak mudah melacak para TKI bermasalah di luar negeri.⁴

Dalam pelaksanaannya pun masih banyak permasalahan yang terjadi menyangkut pengiriman TKI ke luar negeri, perlindungan atas hak yang dimiliki oleh setiap TKI belum mendapatkan porsinya yang pas, terutama antara ketidaksesuaian antara yang diperjanjikan dengan kenyataan, serta adanya kesewenangan sepihak majikan dalam mempekerjakan TKI.

Ada beberapa penyebab terjadinya ketidak amanan yang diderita oleh para TKI, khususnya para Pembantu Rumah Tangga (PRT), yaitu:

- *Tingkat pendidikan TKI di luar negeri untuk sektor PRT yang rendah*

Kondisi ini kurang memberikan daya tawar (*bargaining position*) yang tinggi terhadap majikan di luar negeri yang akan mempekerjakannya. Keterbatasan pengetahuan tersebut meliputi tata kerja dan budaya masyarakat setempat.

³ Ibid

⁴ http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/535/jbptunikompp-gdl-iramerdeka-26725-5-unikom_i-i.pdf

Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya tempat TKI bekerja. Sebagai TKI, bukan hanya bermodal *skill* atau keahlian teknis semata tetapi juga pemahaman terhadap budaya masyarakat tempat mereka bekerja. Karena kualitas tenaga kerja dan pendidikan selalu memiliki keterkaitan. Sinergisme tersebut bagi TKI, khususnya yang bekerja di luar negeri masih kurang.

- *Perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjaanya*

Karakter keluarga atau majikan yang keras acapkali menjadi sebab terjadinya kasus kekerasan. Hal ini terjadi karena perbedaan budaya, ritme atau suasana kerja yang ada di negara tempat TKI bekerja. Posisi TKI yang sangat lemah karena tidak memiliki keahlian yang memadai sehingga mereka hanya bekerja dan dibayar.

- *Regulasi atau peraturan pemerintah yang kurang berpihak pada TKI di luar negeri, khususnya sektor PRT*

Hukum yang berlaku di daerah tujuan penempatan TKI yang kurang memberikan perlindungan. Hal ini sudah jelas terlihat dengan maraknya kasus penganiayaan yang terjadi terutama pada PRT.

Ketika terjadi masalah para TKI harus mengadu dulu pada duta besar negara Indonesia atau ketika sudah disorot oleh media baru ada respon untuk melindungi hak mereka.

Pemerintah telah melakukan berbagai langkah penting, seperti membuat Surat No B.80/MEN/SJUM/IV/2011 tentang pembentukan tim terpadu bagi perlindungan pekerja migran, pada tanggal 15 April 2011. Kerangka hukum dan layanan dukungan yang tersedia bagi pekerja migran perlu diperkuat untuk mengurangi kerentanan yang ada. UU dan peraturan yang ada tidak secara jelas mendefinisikan kekuatan negosiasi dan peran seluruh institusi pemerintah dalam memberikan dukungan dan pelayanan bagi pekerja migran. Selain itu sebagaimana yang diamanatkan dalam ICPD 1994 Chapter X tentang Migrasi Internasional mengharuskan Pemerintah untuk mengatasi akar permasalahan migrasi sehingga tinggal di negara orang dapat menjadi pilihan yang baik bagi semua orang. Masuknya remitansi harus diperkuat melalui kebijakan ekonomi yang baik dan fasilitas bank yang memadai. Negara tujuan harus mempertimbangkan pemanfaatan migrasi sementara negara pengirim harus bekerjasama dalam mendukung pemulangan sukarela. Pertukaran informasi mengenai kebijakan migrasi dan monitoring terhadap ketersediaan dan pengiriman pekerja dengan melakukan pengumpulan data yang memadai harus didukung.

Konferensi Internasional tentang Kependudukan dan Pembangunan (ICPD +15), mengajukan pendekatan yang lebih komprehensif untuk menangani akar permasalahan pekerja migran, proses reintegrasi pekerja migran dan kerjasama yang lebih intensif dan dialog dengan negara-negara penerima yang baik untuk dipertimbangkan lebih lanjut.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menekankan pentingnya prosedur penempatan dibanding perlindungan pekerja, dan tidak memperhatikan kerentanan tertentu yang dihadapi pekerja perempuan migran, seperti penyiksaan dan pelecehan seksual, dan terbatasnya mobilitas hidup sebagai pekerja rumah tangga. UU ini telah direvisi dan saat ini tengah dibahas di DPR.⁵

Dari aspek yuridis saling terkait antara perangkat hukum Indonesia dan negara tujuan TKI. Kita bisa memanfaatkan ketentuan konvensi ILO agar bisa melahirkan suatu sistem hukum yang juga melindungi para *migrant workers*, termasuk TKI. Hal ini mengingat TKI sering dijadikan *objek trafficking in person*, termasuk perbudakan, korban kekerasan dan segala perlakuan yang melanggar HAM. Sesuai amanat konstitusional (UUD 1945 dan UU Nomor 39 Tahun 2004) Pemerintah wajib melindungi HAM para TKI.

Baik TKI formal maupun ilegal, harus dilindungi berdasarkan prinsip persamaan hak, keadilan sosial dan kesetaraan gender.⁶

Dalam dunia migrasi Indonesia, persoalan hubungan dan tatacara buruh migran dan penyelenggaraannya diatur dalam sebuah peraturan yang disebut sebagai UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Berbagai hal mengenai penempatan dan perlindungan TKI telah diatur dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, antara lain dalam :

Pasal 1 ayat (1) : memberikan definisi yuridis "Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah".
Pasal 3: menegaskan bahwa penempatan dan perlindungan TKI bertujuan: (a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dengan manusiawi, (b) menjamin dan melindungi calon TKI/TKW sejak di dalam negeri, di negara tujuan sampai kembali ke tempat asal di Indonesia, dan (c) meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

⁵ Lapangan Pekerjaan Migrasi dan Akses Financial, Juni, 2011

⁶ <http://www.aksesdeplu.com/merajut%20ukhuwah%20menjerat%20TKI.htm>, Februari 2011

Pasal 5 ayat (1) : dinyatakan bahwa "Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan buruh migran di luar negeri", dan dalam Pasal 6 UU Nomor 39 Tahun 2004 bahwa Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan buruh migran di luar negeri.

Perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri diawali dan terintegrasi dalam setiap proses penempatan TKI, sejak proses rekrutmen, selama bekerja dan hingga pulang ke tanah air. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 77 UU Nomor 39 Tahun 2004 bahwa setiap calon TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan tersebut seperti tertuang dalam ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan masa setelah penempatan.⁷

IV. Peran Pemerintah dalam melindungi Tenaga Kerja Indonesia

Jutaan rakyat Indonesia yang bekerja ke luar negeri, bekerja dalam kondisi yang nyaris sama dengan perbudakan.

Mulai dari Malaysia sampai Timur Tengah, mayoritas tenaga kerja dingkari hak asasinya sebagai manusia. Perlindungan dari pemerintah sangat minim dalam mengatasi persoalan tersebut. Tercatat pada data pemerintah Indonesia februrari 2010 TKI yang bekerjadi luar negeri jumlahnya mencapai 2.679.536. Mereka tersebar di beberapa negara Asia Pasifik dan Timur Tengah, Malaysia sebanyak 1.2 juta orang, Arab Saudi 927.500, Singapura 80.150, Yordania 38.000, Bahrain 6500 orang, Kuwait 61.000 orang, UEA 51.350, dan Qatar 24.586 orang. Taiwan 130.000, Hongkong 120.000 dan Brunei Darussalam 40.450. TKI memberikan pemasukan devisa sebesar US\$6.615 miliar. Pada tahun 2009 pemerintah Indonesia melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) mengeluarkan data bahwa padatahun 2008 terdapat 45.626 kasus TKI yang bekerja di luar negara. Peringkat pertama Negara yang paling banyak kasus ialah Arab Saudi 22.035 kasus, Taiwan 4.497 kasus, Uni Emirat Arab(UEA) 3.866 kasus, Singapura 2.937 kasus, dan Malaysia 2.476 kasus.⁸

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sudah menjadi program prioritas nasional Pemerintah. Komitmen itu diwujudkan dengan perlindungan TKI selama jangka waktu 2 (dua) tahun baik sebelum berangkat, ketika di negara penempatan dan ketika puma kembali ke tanah air.

⁷ <http://www.bpkp.go.id/unit/hukum/uu/2004/39-04.pdf>, Februari 2011.

⁸ <http://www.scribd.com/doc/79595438/Analisis-Kebijakan-Pemerintah-Undang-undang-39-Tahun-2004>

Ketiga bentuk perlindungan itu dikemas Pemerintah dalam bentuk kewajiban Calon TKI/TKI untuk memiliki asuransi yang penting bagi perlindungan dirinya selama bekerja di luar negeri.

Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundangan baik sebelum selama maupun sesudah bekerja. Dengan kata lain, perlindungan adalah pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebijakan internasional. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundangan di negara penempatan.⁹

Di Indonesia telah disusun dalam bentuk undang-undang yang memuat regulasi penempatan TKI. Sudah terdapat ketentuan yang jelas, meskipun fakta dilapangan masih terdapat berbagai pelanggaran. Adapun dilakukannya penempatan TKI ke luar negeri merupakan upaya dalam menanggulangi minimnya lapangan kerja di Indonesia. Tujuan dari program tersebut adalah:

1. Upaya penanggulangan masalah pengangguran.
2. Melakukan pembinaan, perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada TKI dan Perusahaan Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).

3. Peningkatan kesejahteraan keluarganya melalui gaji yang diterima atau remitansi.
4. Meningkatkan keterampilan TKI karena mempunyai pengalaman kerja di luar negeri.
5. Bagi Negara, manfaat yang diterima adalah berupa peningkatan penerimaan devisa, karena para TKI yang bekerja tentu memperoleh imbalan dalam bentuk valuta asing.¹⁰

Namun dibalik tujuan dan manfaat yang didapatkan penempatan TKI ke luar negeri juga mempunyai efek negatif. Dengan adanya kasus kekerasan fisik/psikis yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal. Munculnya kepermukaan banyak masalah TKI yang bekerja di luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Ketidakadilan dalam perlakuan pengiriman tenaga kerja oleh Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PPJTKI), penempatan yang tidak sesuai standar gaji yang rendah karena tidak sesuai kontrak kerja yang disepakati, kekerasan oleh pengguna tenaga kerja, pelecehan seksual, tenaga kerja yang illegal (*illegal worker*).

Hukum yang berlaku di daerah tujuan penempatan TKI yang kurang memberikan perlindungan. Hal ini sudah jelas terlihat dengan maraknya kasus penganiayaan yang terjadi terutama pada PRT.

⁹ <http://bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/6616-perindungan-tki-prioritas-nasional-pemerintah.html>

¹⁰ Naringgul, Suprianto, Makalah TKI, <http://cigadoggoblog.blogspot.com/2012/06/makalah-tki.html>, Juni 2012

Ketika terjadi masalah para TKI harus mengadu dulu pada duta besar negara Indonesia atau ketika sudah disorot oleh media baru ada respon untuk melindungi hak mereka.

Hal yang selama ini dipertanyakan mengenai perjanjian tertulis antara Indonesia dengan negara tujuan karena banyaknya kasus penganiayaan yang masih terjadi. Hal tersebut ternyata telah diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 mengatur tentang penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.

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

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

Jaminan Perlindungan Hukum TKI di Luar Negeri

Perlindungan tenaga kerja ke luar negeri dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Untuk pelaksanaannya PJTKI berkewajiban memenuhi persyaratan perlindungan tenaga kerja seperti :

- Persyaratan penempatan tenaga kerja;
- Seleksi terhadap kualitas calon pengguna jasa tenaga kerja;
- Kejelasan dan kepastian perlindungan hukum bagi pekerja;
- Kepastian keikutsertaan pekerja dalam Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) dan Jaminan Kesejahteraan Tenaga Kerja atau sistem asuransi di negara penempatan tenaga kerja.

Kemenakertrans telah membuat kerangka kebijakan komprehensif untuk memperbaiki perlindungan terhadap pekerja migran, dengan fokus utama pada pekerja migran perempuan, terutama yang menjadi pekerja rumah tangga. Model kerangka kebijakan perlindungan yang digunakan Filipina bisa dipakai sebagai contoh. Kemenakertrans juga menetapkan dan memonitor standar pelayanan untuk program pelatihan sebelum keberangkatan dan persiapan yang dilakukan oleh agen perekrut tenaga kerja dan memastikan mereka memperoleh informasi yang komprehensif dan terperinci tentang hak mereka berdasar kontrak dan hukum dan memiliki dokumen dan formulir yang tepat untuk mengklaim manfaat yang menjadi haknya (misalnya asuransi).

Negosiasi bilateral juga dilakukan yang dituangkan dalam bentuk kesepakatan dan MOU dengan semua negara penerima terbesar untuk melindungi pekerja, termasuk pekerja rumahtangga asing. Serta mendorong penggunaan kontrak kerja standar berisi hak dan manfaat lengkap dan terperinci bagi tenaga kerja migran. Jika tanpa kerangka hukum, kontrak seringkali merupakan satu-satunya dokumen hukum yang tersedia bagi mereka. Pemerintah juga memperluas pelayanan pendukung bagi para pekerja migran di Kedutaan Indonesia di semua negara penerima terbesar yang mencakup berbagai fungsi seperti: pelayanan informasi satu atap, nasihat hukum dan jasa konsiliasi. Memfasilitasi legalisasi pekerja migran ilegal yang tidak memiliki dokumen: untuk memperkuat status perlindungan mereka, agar dapat menggunakan cara resmi dan aman untuk mengirim uang, dll.

Membuat instrumen dan pelayanan sektor formal menjadi lebih mudah diakses dan responsif bagi pekerja migran. Ini dapat dilakukan dengan membantu memastikan bahwa mereka memiliki identifikasi yang valid dan dapat diterima; menyesuaikan produk keuangan dan instrument bagi pekerja Indonesia di luar negeri termasuk pelayanan pengiriman uang, pinjaman dan tabungan; memastikan teknik asesmen yang lebih baik terhadap perubahan peraturan dan data; membangun kemitraan strategis antara penyedia layanan pengiriman uang (formal dan informal) dan memperluas peran negara dalam mendorong pengiriman secara resmi.

Memfasilitasi akses pekerja migran dan keluarganya terhadap penyedia jasa keuangan yang resmi dengan 2 cara: 1) memberikan pelatihan dasar keuangan bagi pekerja migrant, melalui kerjasama dengan lembaga keuangan, Kedutaan Besar Indonesia dan LSM dan 2) meningkatkan akses fisik ke tempat-tempat deposito, transfer dan penarikan remitansi dan meningkatkan pelayanan yang ramah dari lembaga keuangan.

Dengan mengatur dan melegalkan penyedia layanan informal dan tetap mengizinkan mereka melayani pekerja migran. Meningkatkan persaingan untuk mengurangi biaya, supaya hanya yang efisien yang bisa bertahan dalam bisnis ini. Selain itu, dengan adanya pengaturan penyedia jasa informal memungkinkan pengiriman remitansi dapat lebih dimonitor dan dipantau.¹¹

V. PENUTUP

Untuk mengatasi TKI yang bermasalah, memang diperlukan langkah-langkah yang berani dan penuh ketegasan, misalnya dengan mengganti duta besar di negara-negara yang dianggap gagal dalam memberi perlindungan bagi TKI, misalnya, duta besar kita di Malaysia.

¹¹ Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2005), *"Guidelines: Equal Employment Opportunity in Indonesia"*, Task Force Equal Employment Opportunities, ILO. Jakarta, Indonesia.

Hal ini penting dilakukan agar ada proses penyadaran bagi para duta besar di negara-negara yang merupakan tujuan TKI bahwa mereka punya tanggung jawab besar untuk melindungi para TKI.

Perlunya percepatan dan pembangunan ekonomi Indonesia sehingga akan membuka lapangan dan kesempatan kerja baru. Presiden menginstruksikan para gubernur, bupati, walikota dan kepala daerah untuk terus mengembangkan daerah nya. Hal ini ditujukan agar para warga negara dapat mempunyai peluang kerja tanpa harus bekerja di luar negeri di sektor rumah tangga, melainkan bekerja sebagai tenaga ahli yang bersaing.¹²

Dibutuhkan data komprehensif tentang pekerja migran dan pekerja rumahtangga, yang baik jika dikumpulkan melalui survei nasional yang rutin seperti Susenas atau Sakernas. Data terdiri dari data dari survei tahunan dan data panel dari Survei Kehidupan Keluarga Indonesia yang akan mendorong dilakukannya penelitian empiris lebih lanjut yang dirancang untuk mendukung kebijakan untuk pekerja migrant.¹³

DAFTAR PUSTAKA

1. <http://anitaervina.blogspot.com/2012/02/makalah-kualitas-tenaga-kerja-indonesia.html>
2. <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/535/jbptunikompp-gdl-iramerdeka-26725-5-unikom-i-i.pdf>
3. Lapangan Pekerjaan Migrasi dan Akses Financial, Juni, 2011
4. <http://www.aksesdeplu.com/merajut%20ukhuwah%20menjerat%20TKI.htm>, Februari 2011
5. <http://www.bpkp.go.id/unit/hukum/uu/2004/39-04.pdf>, Februari 2011.
6. <http://www.scribd.com/doc/79595438/Analisis-Kebijakan-Pemerintah-Undang-undang-39-Tahun-2004>
7. <http://bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/6616-perindungan-tki-prioritas-nasional-pemerintah.html>
8. Naringgul, Suprianto, Makalah TKI, <http://cigadoggoblog.blogspot.com/2012/06/makalah-tki.html>, Juni 2012
9. Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2005), "Guidelines: Equal Employment Opportunity in Indonesia", Task Force Equal Employment Opportunities, ILO. Jakarta, Indonesia.
10. Disnaker Kota Probolinggo, www.kemlu.go.id, November 2011
11. Bappenas (2010), "Peta Jalan Percepatan Pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium", Bapenas. Jakarta, Indonesia.

Yuli Prasetyaningsih, SH, Bagian PUU I, Biro Hukum
Kemnakertrans

¹² Disnaker Kota Probolinggo, www.kemlu.go.id, November 2011

¹³ Bappenas (2010), "Peta Jalan Percepatan Pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium", Bapenas. Jakarta, Indonesia.