

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri

Oleh : *Suherman, SH*

PENDAHULUAN

Jumlah angkatan kerja setiap tahun terus bertambah sedangkan kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas sehingga menimbulkan tingkat pengangguran yang cukup tinggi, salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan tersebut ialah dengan membuka kesempatan untuk bekerja di luar negeri.

Jumlah pengangguran di Indonesia lebih banyak yang berpendidikan rendah dibandingkan dengan yang berpendidikan tinggi sehingga penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri lebih didominasi pada pembantu rumah tangga. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri disamping untuk memperbaiki ekonomi TKI itu sendiri juga menghasilkan devisa yang cukup tinggi bagi negara.

Namun demikian masalah yang dialami TKI cukup banyak tetapi apabila dibandingkan

dengan jumlah TKI yang bekerja di luar negeri masih jauh lebih menguntungkan bagi TKI itu sendiri. Program penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sudah berlangsung lama secara kuantitatif meningkat setiap tahun, namun secara kuantitatif harus ditingkatkan. Permasalahan-permasalahan yang dialami oleh TKI meliputi sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan. Permasalahan sebelum pemberangkatan antara lain gagal diberangkatkan ke luar negeri, dokumen palsu, ditipu dan lain-lain. Permasalahan pada masa penempatan antara lain upah tidak dibayar, disiksa majikan, penyiksaan, kecelakaan, pembunuhan dan lain sebagainya. Sedangkan permasalahan purna penempatan di bandara dan angkutan, pemaksaan tukar valas di tengah jalan, pemerasan dan sebagainya.

Untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan tersebut sudah saatnya dilakukan perbaikan

sistim, kelembagaan dan perangkat hukum serta petugas yang menangani langsung pengiriman TKI ke luar negeri.

Pengiriman TKI ke Luar Negeri secara resmi telah dilaksanakan sejak Tahun 1980 yang dipercayakan kepada perusahaan swasta yaitu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia. Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi hanya bertugas mengatur melalui regulasi, memfasilitasi atau mengendalikan penempatan tenaga kerja Indonesia.

Menurut Pasal 37 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja adalah :

- a. Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan;
- b. Lembaga swasta yang berbadan hukum¹¹.

Instansi Pemerintah pada waktu itu yang menangani penempatan TKI adalah Balai Antar Kerja Antar Negara (Balai AKAN) telah beberapa kali mengalami perubahan dan terakhir berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-219/MEN/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (Ditjen PPTKLN) mempunyai tugas pokok dan fungsi pokok dan fungsi merumuskan dan

melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja luar negeri.

Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) yang berlokasi di daerah adalah unit pelaksana teknis dibidang penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang berada di daerah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.

BP2TKI mempunyai tugas melaksanakan pelayanan informasi, pemasyarakatan program, pelayanan administrasi keberangkatan dan serta perlindungan tenaga kerja luar negeri sesuai dengan wilayah kerjanya.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota melakukan sebagian tugas pokok dan fungsi ketenagakerjaan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, pendaftaran dan seleksi pemeriksaan dokumen medical sertifikat pelatihan dan dokumen jatidiri TKI. Setelah menyeleksi dan memenuhi syarat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota mengesahkan perjanjian penempatan antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Lembaga swasta yang melaksanakan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar

negeri adalah perusahaan jasa tenaga kerja luar negeri (PJTKI)

Semua proses penempatan TKI mulai dari proses promosi, job order, penyuluhan, pendaftaran, seleksi pelatihan, pemberangkatan, penempatan dan pemulangan ke tanah air dilakukan oleh PJTKI.

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri merupakan kegiatan yang melibatkan beberapa instansi sehingga kegiatan ini memerlukan kerjasama yang baik diantara instansi terkait tersebut agar tidak terjadi ketidakserasian dalam proses penempatan

Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (APJATI) merupakan organisasi Asosiasi PJTKI merupakan mitra kerja instansi pemerintah dalam penempatan TKI keluar negeri yang berfungsi sebagai mitra kerja, mewakili PJTKI dalam rapat-rapat dengan instansi Pemerintah untuk merumuskan kebijaksanaan peraturan perundang-undangan, menyelesaikan kasus-kasus baik didalam negeri maupun di luar negeri, melakukan perjanjian baik dengan pemerintah maupun dengan mitra kerjanya di luar negeri.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-104A/MEN/2002, mengatur sejumlah Pasal mengenai PJTKI diantaranya Pasal 8 ayat (1) yang berbunyi Untuk menempatkan tenaga

kerja Indonesia (TKI) , PJTKI wajib memiliki SIUP PJTKI.

Untuk mendapatkan SIUP-PJTKI, PJTKI harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Badan Hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT.);
- b. Mempunyai Kantor dan Peralatan kantor yang lengkap serta alamat yang jelas sesuai dengan surat keterangan domosili dari instansi yang berwenang;
- c. Mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
- d. Menyetorkan dana jaminan dalam bentuk deposito atas nama Menteri cq. PJTKI sebesar Rp. 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah) pada Bank Nasional di Indonesia yang ditunjuk Menteri;
- e. Memiliki modal setor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp. 750.000.000,- (tujuh ratus lima puluh juta rupiah);
- f. Memberikan surat kuasa kepada Menteri untuk mencairkan deposito dana jaminan;
- g. Memiliki surat keterangan Undang-undang gangguan;

- h. Mempunyai bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang No. 7 Tahun 1981;
- i. Mempunyai rencana kegiatan perusahaan untuk 5 tahun kalender berturut-turut yang meliputi :
 - 1) kegiatan promosi dan pemasaran;
 - 2) kegiatan penyediaan TKI; jumlah TKI yang akan ditempatkan, jenis pekerjaan atau jabatan pada negara tujuan penempatan;
 - 3) penyediaan kualitas TKI;
 - 4) pengelolaan perlindungan TKI di luar negeri.
- j. Mempunyai asrama/akomodasi yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan berlaku;
- k. Mempunyai pegawai yang berpengalaman di bidang ketenagakerjaan; dan
- l. Komisaris dan direksi perusahaan tidak pernah melakukan tindak pidana kejahatan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan yang dijatuhi sanksi pidana berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap " 3 (Pasal 8 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri).

Permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) disampaikan kepada Menteri disertai rekomendasi dari instansi Propinsi domosili pemohon (pasal 9 ayat (1)).

Pemohon PJTKI yang dikabulkan permohonannya harus menyerahkan sertifikat asli deposito dana jaminan dan surat kuasa pencairannya pada saat pengambilan SIUP kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (Pasal 11).

1. Tahapan dalam proses penempatan TKI

yaitu :

- a. Tahap pra penempatan;
- b. Tahap masa penempatan;
- c. Tahap purna penempatan.

Tahap Pra Penempatan meliputi :

- a. Penyuluhan;
- b. Pendaftaran;
- c. Seleksi;
- d. Pemeriksaan Kesehatan;
- e. Pelatihan;
- f. Pengurusan dokumen jati diri TKI (KTP dan Paspor);
- g. Pengurusan Visa;
- h. Pembukaan nomor rekening Bank;
- i. Kepesertaan Asuransi Perlindungan;
- j. Penandatanganan perjanjian kerja;
- k. Bebas fiskal luar negeri;

1. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);

m. Pemberangkatan TKI.

Unit/Lembaga/Instansi yang terkait dalam tahap pra penempatan meliputi :

- a. Perusahaan Jasa TKI;
- b. Pemda Kabupaten/Kota;
- c. Dinas yang menangani ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
- d. Rumah sakit/Klinik pemeriksaan kesehatan;
- e. Kantor Imigrasi setempat/terdekat;
- f. Lembaga pelatihan;
- g. Perbankan;
- h. Perusahaan asuransi;
- i. Kantor Permodalan negara tujuan/penempatan;
- j. Balai pelayanan penempatan TKI (BP Pusat sebagai UPT Pusat di Provinsi).

Berdasarkan PP No. 7 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Menteri yang bertanggungjawab pemberian latihan kerja bagi angkatan kerja terutama pelatihan kerja orientasi kepada pemenuhan kemampuan, keahlian dan ketrampilan untuk tujuan mencari pekerjaan.

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, maka Depnakertrans merupakan instansi satu-satunya yang bertanggungjawab dalam

pembinaan, pengembangan pelaksanaan pelatihan tenaga kerja bagi angkatan kerja baik yang akan mencari pekerjaan, meningkatkan keahlian dan ketrampilan, maupun bagi pekerja yang akan ditingkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-219/MEN/2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen, Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri bertugas dan berfungsi melaksanakan pembinaan penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam salah satu tugas Pokok dan Fungsi Depankertrans.

Dalam perkembangannya dengan diberlakukan UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah terjadi perubahan pelimpahan kewenangan pemerintah terhadap pelaksanaan pembinaan pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas di daerah. Pasal 7 UU NO. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah berbunyi : ayat (1) "Kewenangan Daerah mencakup kewenangan dalam seluruh bidang pemerintahan, kecuali kewenangan dalam bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agen serta kewenangan bidang lain". Ayat (2) Kewenangan bidang lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kebijakan tentang perencanaan nasional dan pengendalian pembangunan nasional secara

makro, dan perimbangan keuangan. Sistem administrasi negara, pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pendayagunaan sumber daya alam serta teknologi tinggi yang strategis, konservasi, dan standarisasi nasional "4). Dengan situasi dan kondisi tersebut diatas maka berdampak pula terhadap pembinaan pelatihan kerja dan produktivitas yang diselenggarakan oleh unit lembaga pelatihan baik pemerintah swasta maupun perusahaan di daerah.

Dengan demikian jaringan kerja yang selama ini dibangun menjadi terputus, karena unit-unit kantor di daerah sudah diserahkan kepada daerah. Hal tersebut sangat mempengaruhi pembinaan pelatihan dan produktivitas baik dalam rangka pengorganisasian, pelaksanaan maupun pengendaliannya.

Dengan diserahkannya sebagian kewenangan dimaksud maka Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi cq. Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri hanya melaksanakan fungsi-fungsi yang bersifat sebagai fasilitator, pembuatan kebijaksanaan dan peraturan serta pedoman-pedoman bagi terselenggaranya pelatihan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas kearah yang lebih efisien dan efektif.

Pembinaan yang dilakukan oleh Pemerintah hanya bersifat regulasi dan kebijaksanaan,

sedangkan pembinaan yang bersifat teknis operasional beralih menjadi fungsi pemerintah Kabupaten/Kota serta Provinsi.

Pembinaan Pelatihan Tenaga Kerja ke Luar Negeri, khusus untuk memenuhi pasar kerja luar negeri, telah dilaksanakan berdasarkan permintaan pasar kerja luar negeri dan yang terbanyak adalah untuk pembinaan pelatihan untuk penatalaksanaan rumah tangga atau yang lebih dikenal jabatan pembantu rumah tangga (PRT).

Peranan pelatihan dalam proses penyalapan tenaga kerja Indonesia khususnya yang banyak dilaksanakan pada saat ini, sudah cukup optimal akan tetapi dalam praktek belum mendapat tanggapan yang serius dari hubungan agen pengirim maupun pihak terkait dalam proses rekrutment maupun persyaratan yang ditentukan agar setiap calon TKI harus memiliki sertifikat pelatihan maupun sertifikat ketrampilan.

Peranan yang telah diambil oleh Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri pada saat yang lalu melalui Direktorat Standarisasi dan Sertifikasi telah menyusun prosedur dan mekanisme tata laksana pelatihan dan uji keterampilan, dan dilaksanakan bersama melibatkan lembaga-lembaga pelatihan swasta untuk penyelenggaraan pelatihan calon TKI luar negeri.

Kewenangan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi cq. Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan jajarannya terbatas pada hal-hal yang bersifat pengaturan, kebijaksanaan maupun penyusunan pedoman-pedoman yang kemudian disebarkan dan disosialisasikan ke Dinas Terkait.

Dari data yang ada dari 406 PJTKI tidak semuanya memiliki BLKN. Yang tidak mempunyai BLKN melakukan kerjasama pelatihan dengan BLKN milik PJTKI atau pihak lain seperti yayasan yang bergerak di bidang BLKN. Hal tersebut dapat menggambarkan karena PJTKI masih mengutamakan kuantitas, tapi belum mengedepankan kualitas. Oleh karena itu banyak TKI yang bermasalah karena kesulitan berkomunikasi dan melaksanakan pekerjaan diawal penempatan, sehingga banyak yang pulang ke tanah air sebelum kontraknya berakhir.

Dalam Kepmenakertrans No. KEP-104A/MEN/2002 disebutkan bahwa Setiap Jasa Tenaga Kerja wajib melatih calon TKI yang belum memenuhi standar kualitas TKI di Balai Latihan Kerja yang telah diakreditasi oleh Instansi pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja (Pasal 41)

Untuk menyelenggarakan pelatihan calon TKI, PJTKI dapat memiliki BLK atau

bekerjasama dengan lembaga pelatihan yang telah diakreditasi oleh pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja namun setelah 5 tahun bekerja PJTKI wajib memiliki BLK sendiri yang telah diakreditasi oleh instansi pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun dimiliki bersama/kolektif oleh paling banyak 5 PJTKI.

Disisi lain calon TKI juga wajib mengikuti pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK), lulus pelatihan dan lulus uji keterampilan untuk memperoleh sertifikat kompetensi.

Sebelum berlakunya Kepmenakertrans No. KEP-104A/MEN/2002 lembaga yang menangani uji keterampilan adalah lembaga pelatihan yang telah diakreditasi oleh pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja, namun setelah diberlakukannya Kepmenakertrans No. KEP-104A/MEN/2002 istilahnya berubah bukan uji keterampilan melainkan uji kompetensi dan yang menangani adalah Lembaga Uji Kompetensi Indonesia (LUKI) sebagai lembaga resmi untuk menguji keterampilan calon TKI sebelum ditempatkan di negara tujuan. LUKI merupakan kerjasama Depnakertrans dengan Lembaga Psikologi Universitas Indonesia yang dituangkan melalui kesepakatan bersama pada bulan Maret 2003.

Dalam pelaksanaan uji keterampilan pada waktu itu dilakukan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja, akan tetapi sekarang uji kompetensi bukan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja lagi melainkan oleh sebuah Yayasan bekerjasama Universitas Indonesia dengan Depnakertrans.

Disamping adanya tahapan kegiatan tersebut, sebelum diberangkatkan ke luar negeri, calon TKI diberikan pula pembekalan akhir untuk menghadapi berbagai masalah yang mungkin dialami oleh TKI selama bekerja di luar negeri antara lain pemotongan upah, upah tidak dibayar, melakukan pekerjaan tidak sesuai kontrak, melakukan seksual dan sebagainya.

Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).

Pembekalan akhir pemberangkatan diatur dalam pasal 49 Kepmenakertrans No. KEP-104A/MEN/2002 yang berbunyi :

(1) PJTKI wajib memberikan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) kepada calon TKI sebelum diberangkatkan ke negara tujuan.

(2) Materi Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya meliputi :

- a. Pembinaan mental kerohanian;
- b. Pembinaan fisik, disiplin dan kepribadian;

- c. Sosial budaya, adat-istiadat dan kondisi negara tujuan;
- d. Peraturan perundang-undangan negara tujuan;
- e. Tata cara keberangkatan dan kepulangan;
- f. Informasi yang berkaitan dengan keberadaan Perwakilan RI;
- g. Program pengiriman uang (remitance);
- h. Kelengkapan dokumen TKI;
- i. Isi perjanjian penempatan;
- j. Hak dan kewajiban TKI/PJTKI.

PJTKI wajib melaksanakan PAP bagi setiap calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri, lamanya pelaksanaan PAP adalah 2 (dua) hari berturut-turut (20 jam) sebelum TKI diberangkatkan. PJTKI dapat melaksanakan sendiri atau bekerjasama dengan PTJTKI dengan BP2TKI, BLK Depnakertrans.

Peserta PAP adalah setiap TKI yang telah memiliki dokumen :

1. pengajuan penempatan;
2. paspor;
3. visa kerja;
4. kartu peserta asuransi TKI; dan
5. hasil pemeriksaan kesehatan.

Tujuan diadakan PAP bagi calon TKI adalah :

- memiliki kesiapan mental rohani dan jasmani;
- memahami hak dan kewajibannya;

- mengetahui adat-istiadat negara TKI bekerja;
- mengetahui peraturan yang berlaku di negara tujuan;
- mengetahui bila terjadi permasalahan.

Perjanjian TKI

Setiap TKI yang bekerja di luar negeri harus menandatangani perjanjian kerja antara TKI dengan pengguna jasa dan diketahui oleh pejabat Pemerintah.

Perjanjian kerja tersebut meliputi :

- Identitas TKI dan Majikan;
- Maksud dan tujuan;
- Hak dan kewajiban kedua belah pihak;
- Lingkup pekerjaan/jabatan;
- Gaji/upah;
- Akomodasi;
- Jangka waktu kontrak;
- Asuransi/jaminan kesehatan;
- Jam kerja;
- Hari libur;
- Sanksi;

Perjanjian kerja sangat penting artinya bagi kedua belah pihak terutama bagi bagi perlindungan TKI apabila terjadi masalah dengan majikan.

Jika terjadi permasalahan antara TKI dengan majikan maka dapat diselesaikan secara musyawarah dengan mengacu kepada

perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat.

Persyaratan rekrutmen calon TKI dengan syarat sebagai berikut :

- Usia minimal 18 tahun kecuali ketentuan negara tujuan menentukan lain;
- Memiliki kartu tanda penduduk;
- Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
- Sekurang-kurangnya tamat SD, memiliki ketrampilan sesuai dengan pernyataan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan;
- Ijin orang tua atau wali, suami atau istri.

Petugas teknis atau pengantar kerja (pegawai Dinas Tenaga Kerja) bertugas :

- Meneliti persyaratan yang telah ditentukan;
- Memberikan tanda pendaftaran, informasi teknis serta arahan atau motivasi kepada calon TKI;
- Memberikan pembinaan penyiapan kualitas calon TKI melalui pelatihan.

Secara hirarkhis kelembagaan yang terkait dengan Program Penempatan TKI ke luar negeri adalah sebagai berikut :

Tahap pertama : Pemerintah Tingkat Kabupaten/Kota.

- a. Kades/Lurah/Camat : Pelayanan informasi bursa kerja ke luar negeri dan dokumen TKI.
- b. Disnaker : Pelayanan penyuluhan pendaftaran, seleksi, informasi bursa kerja ke luar negeri.
- c. Polri : Pelayanan surat keterangan kelakuan baik.
- d. Imigrasi: Pelayanan buku paspor.
- e. PJTKI : Pelayanan penyediaan lowongan kerja ke luar negeri.
- f. Bank : Pelayanan kredit TKI.

Tahap kedua : Pemerintah Tingkat Propinsi :

- a. BLK – LN : Pusat Pelatihan Ketrampilan sesuai kebutuhan.
- b. Disnaker : Pembinaan pengendalian bursa kerja ke luar negeri.
- c. Asuransi : Pelayanan premi asuransi perlindungan TKI.
- d. Departemen Keuangan: Pelayanan bebas fiskal luar negeri.

Tahap Ketiga : Pemerintah Pusat

- a. Depnakertrans c/q Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri : Rekomendasi bebas fiskal luar negeri.
- b. Depdagri: Pembinaan kependudukan.
- c. Dep. Luar Negeri : Pembinaan dan Perlindungan TKI di luar negeri.
- d. Depkeh dan HAM : Pembinaan dan pengendalian penerbitan paspor.

Tahap masa penempatan meliputi :

- a. Penjemputan oleh agency/user.
Sebelum TKI diberangkatkan ke luar PJTKI telah menghubungi agency/user untuk menjemput kedatangan TKI di Bandara.
- b. Pengarahan dari Agensi/user
Setelah TKI bertemu dengan petugas agency/user biasanya dibawa ke kantor terlebih dahulu untuk diberikan penjelasan tentang aturan dan Undang-undang negara setempat, jenis pekerjaan dan gaji yang diterima.
- c. Medical cek up ulang
TKI sebelum diserahkan terlebih dahulu medical cek up ulang pada rumah sakit yang ditunjuk. Setelah dinyatakan fit maka TKI diserahkan kepada pengguna jasa (user).
- d. Pelaporan kedatangan ke KBRI/KJRI.
Agency/user berkewajiban untuk melaporkan kedatangan dan tempat bekerja TKI kepada KBRI/KJRI.
Kasus/masalah yang timbul tahap pra penempatan adalah :
 - a. gagal diberangkatkan ke luar negeri;
 - b. perantaraan oleh calo;
 - c. dokumen palsu;
 - d. terlantar;

- e. tidak mengetahui isi perjanjian kerja dan perjanjian penempatan;
- f. dipindah-pindah ke perusahaan lain.

Dari masalah-masalah tersebut diatas yang paling banyak adalah gagal berangkat karena proses rekrut yang tidak benar atau penipuan yang dilakukan oleh sponsor. Para TKI yang dipungut biaya jutaan bahkan puluhan juta rupiah, tetapi tidak diberangkatkan ke negara tujuan oleh sponsor. Berita semacam itu sering dibuat disurat kabar maupun media elektronik. Sungguh sangat memilukan kejadian yang semacam itu karena calon TKI telah menjual tanah dan harta benda lainnya untuk biaya bekerja ke luar Negeri tapi malah kena tipu. Sebagai contoh yang dapat dikategorikan kasus-kasus yang gagal berangkat ke luar negeri. Dalam catatan Depnaker dari bulan Januari sampai bulan Mei 2003 yang gagal berangkat ada 35 kasus ditipu 4 kasus.

Pelayanan pra penempatan diberikan oleh Disnaker pada masyarakat setelah PJTKI menyampaikan surat permintaan nyata (job order), perjanjian bersama penempatan, perjanjian penempatan TKI dan perjanjian kerja.

Institusi penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri belum terkoordinasi secara optimal karena cenderung berjalan sendiri-sendiri. Hal ini disebabkan adanya persepsi yang berbeda dan masih melekatnya ego

sektor masing-masing instansi sehubungan prosesnya menjadi panjang dan biaya yang mahal dalam pengurusan-pengurusan antara lain :

- a. pengurusan dokumen jatidiri oleh Pemda setempat;
- b. pengurusan tes kesehatan oleh aparat kesehatan;
- c. pengurusan jaminan perlindungan oleh perusahaan asuransi;
- d. pengurusan kredit tabungan dan asuransi oleh bank peserta program;
- e. pengurusan paspor oleh Ditjen Imigrasi.

Untuk melakukan kegiatan penempatan TKI, PJTKI wajib memiliki dokumen :

- a. program kerjasama perusahaan;
- b. surat permintaan TKI (job order/atas nama PJTKI yang berlaku;
- c. perjanjian kerja;
- d. perjanjian penempatan TKI (Pasal 29 ayat (1)) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-104A/MEN/2002.

Selama ini TKI yang dikirim ke luar negeri secara kuantitas cukup banyak, namun kualitasnya relatif rendah oleh karenanya banyak TKI menghadapi masalah-masalah antara lain pekerjaan yang tidak sesuai yang dipekerjakan, kesulitan berkomunikasi, upah belum dibayar, ditipu majikan, penyalahgunaan, pemerkosaan, kecelakaan dan sebagainya.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut yang cukup pelik dan agak sulit

pemecahannya adalah perbedaan budaya, bahasa dan adat-istiadat di negara TKI bekerja. Tidak sedikit masalah ini berkembang pada tindak kekerasan atau penganlayaan terhadap tenaga kerja Indonesia khususnya tenaga kerja Indonesia sektor informal.

Kompleksitas permasalahan-permasalahan tersebut harus ditangani dengan sungguh-sungguh dan menyeluruh oleh semua pihak yang terkait dengan penempatan tenaga kerja Indonesia. Berkaitan dengan hal itu perlu diterapkan strategi yang tepat yang meliputi pemasaran pengadaan calon TKI, perlindungan dan kesejahteraan dengan ditunjang oleh sistem informasi manajemen dan kelembagaan yang memadai. Penyelenggaraan penempatan tenaga kerja Indonesia yang berperan secara langsung adalah PJTKI, sedangkan lembaga atau instansi yang terkait di dalam mekanisme penempatan adalah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Departemen Kesehatan, Departemen Luar Negeri, Departemen Kehakiman, Departemen Dalam Negeri, Departemen Perhubungan serta Lembaga Pelatihan, Lembaga Kesehatan dan Lembaga yang menangani transportasi.

Kinerja PJTKI pada umumnya sampai dengan saat ini belum memenuhi harapan contoh yang paling sederhana dari realisasi penempatan tenaga kerja Indonesia yang secara kuantitas dan kualitas kurang dari yang ditargetkan sebagaimana dicantumkan dalam

masalah kegiatan. Penyebab dari itu antara lain kelangkaan calon tenaga kerja Indonesia yang memenuhi kualifikasi, ketiadaan akses dan sumber informasi, hambatan permindahan.

Bentuk-bentuk permasalahan seperti tersebut diatas menggambarkan kompleksitas yang dialami tenaga kerja Indonesia yang tidak saja menyangkut masalah ketenagakerjaan, melainkan juga berkaitan dengan aspek hukum sebagaimana halnya yang terjadi dalam kehidupan masyarakat umum sehari-hari.

Dari negara-negara pengguna TKI Arab Saudi menduduki ranking pertama penempatan, namun Arab Saudi juga yang paling banyak masalah TKI. Dari masalah-masalah yang dihadapi TKI kasus gaji yang tidak dibayar merupakan masalah yang paling banyak. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

1. Gaji yang sudah dibayar oleh majikan laki-laki dipinjam oleh majikan perempuan tanpa menggunakan bukti pinjaman, pada waktu ditagih majikan majikan perempuan tidak mengaku.
2. Majikan menjanjikan bahwa gaji akan dibayar setelah selesai kontrak dan sampai akhir kontrak gaji tetap tidak dibayar sehingga TKI tersebut melarikan diri dari majikannya dan minta bantuan KBRI.

3. Diberi cek oleh majikan pada saat pulang ke Indonesia ternyata cek tersebut kosong.
4. Selama bekerja TKI belum pernah digaji dan pada sekitar tiga bulan menjelang akhir kontrak dibuat tidak betah tinggal di rumah majikan dan akhirnya melarikan diri tanpa membawa gaji.
5. TKI dipindah tugaskan kepada majikan lain.
6. TKI baru bekerja beberapa bulan namun tidak ada kecocokan pada majikan.

Untuk membantu para TKI agar memperoleh uang gajinya ada beberapa kendala sehingga tidak berhasil.

Tahap Purna Penempatan meliputi :

- a. TKI lapor ke agency/user akan habis kontrak.
- b. Agency/user mengurus tiket pemulangan dan mengantarkan ke Bandara.
- c. Agency/user melaporkan pemulangan ke KBRI/KJRI.
- d. Agency/user menginformasikan kepada PJTKI rencana pemulangan TKI.
- e. Penjemputan oleh PJTKI di Bandara.

Unit instansi terkait dalam tahap purna penempatan meliputi :

- Bandara;
- Perusahaan angkutan;
- PJTKI;

- Instansi Pemerintah di Pusat yaitu Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Departemen Perhubungan, dan Ditjen Imigrasi.

Perlindungan TKI

Penempatan tenaga kerja ke luar negeri adalah salah satu alternatif untuk mengatasi pengangguran dan perluasan kesempatan kerja. Disamping itu juga sebagai penghasil devisa negara.

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sampai dengan saat ini masih diwarnai pro dan kontra dalam masyarakat, sebagian dapat memahami kebijaksanaan itu dalam upaya salah satu cara untuk mengatasi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan serta meningkatkan tarap hidup masyarakat, sebagian lagi keberatan dengan alasan dapat merendahkan martabat bangsa, khawatir dengan keselamatan dalam pekerjaan pembantu rumah tangga.

Perlindungan TKI di luar negeri selama ini diupayakan melalui peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja dan asuransi. Secara preventif perlindungan diupayakan melalui pemberdayaan tenaga kerja Indonesia.

Yang menjadi kendala perlindungan TKI di luar negeri adalah keterbatasan tenaga yang menangani perlindungan TKI di luar negeri dibandingkan dengan besarnya jumlah TKI

serta keterbatasan pemahaman TKI tentang hukum di negara asal dan di tempat bekerja.

Kurangnya pengetahuan hak dan kewajiban TKI, merugikan TKI itu sendiri dan mereka berada pada posisi yang lemah.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 104A/MEN/2002 tentang Penempatan tenaga Kerja Ke Luar negeri. Regulasi ini memberikan pijakan kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai fasilitator dan pengendali sistem penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Dalam pelaksanaannya penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri masih adanya penyimpangan terhadap peraturan yang berlaku, penyimpangan yang kongkrit dan jumlahnya banyak adalah tenaga kerja Indonesia yang ilegal, dimana seseorang bekerja di luar negeri tanpa memiliki dokumen yang sah serta tanpa melalui prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Tenaga kerja Indonesia ilegal menjadi masalah serius karena rawannya perlindungan hukum bagi yang bersangkutan. dampak lain adalah lemahnya posisi hukum dengan negara pengguna tenaga kerja Indonesia yang ilegal sebagian besar adalah yang bekerja di

Malaysia dan umumnya bekerja di perkebunan kelapa sawit.

Karena proses untuk bekerja di luar negeri cukup lama, dan mekanismenya harus melalui tahapan-tahapan, disamping itu juga biaya yang cukup tinggi mulai dari recruitment sampai dengan pemberangkatan.

Hal tersebut dimanfaatkan oleh calo/tekong untuk mengirimkan TKI yang jauh lebih murah, karena tidak melalui prosedur sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagi pengguna TKI di Malaysia lebih menyukai TKI yang ilegal, karena upahnya/gajinya jauh lebih murah dan jika dirazia oleh pihak yang berwajib terhadap TKI ilegal yang sedang bekerja, umumnya para majikan tidak mau mengurusnya karena kemungkinan upah tidak dibayarkan kepada para pekerja ilegal tersebut.

Hal tersebut terlihat kepada TKI yang dipulangkan dari Malaysia ke daerah asal sebagian besar tidak membawa uang.

Pengiriman TKI ilegal biasanya dilakukan pada malam hari untuk menghindari petugas baik didarat maupun di laut.

Para tekong jumlahnya bisa mencapai 3 atau 4 orang atau lebih yang terdiri dari calo/tekong daerah, calo/tekong transit,

calo/tekong tempat penampungan, calo/tekong laut dan calo/tekong luar negeri. Masing-masing calo/tekong bertugas yaitu : calo/tekong daerah asal merekrut TKI ilegal dan menyerahkan kepada calo/tekong transit selanjutnya diserahkan kepada tekong laut untuk menyerahkannya ke luar negeri.

Setelah sampai di negara tujuan calo/tekong luar negeri sudah menunggunya yang selanjutnya para TKI ilegal diserahkan kepada pengguna.

Pada tahun 2002 jumlah tenaga kerja Indonesia yang ilegal bekerja di Malaysia sebanyak 480.000 orang, mereka memasuki semenanjung Balai Karimun, Bagan Siapi-api, Bengkalis, Pulau Rapat, Dumal, Selat Panjang, Tanjung pinang, Teluk Mata Ikan, Sungal Buluk, Batu Merah, Nunukan, Kragan, Cilengkong dan Tebedu.

Pemerintah Malaysia mulai 1 Agustus 2002 memberlakukan akta keimigrasian 2002 yang menetapkan sikap keras terhadap TKI ilegal. Sebelum pemberlakuan akta keimigrasian, kepada TKI ilegal diberikan pengampunan sejak 23 Maret 2002 sampai 31 Juli 2002. tanpa ada sanksi hukum.

Menjelang batas akhir yang diberikan ternyata jumlah TKI ilegal yang pulang dari Malaysia jumlahnya sangat besar, terutama yang pulang melalui Nunukan. Akibatnya

menimbulkan berbagai masalah karena kurangnya daya tampung dan fasilitas yang tersedia di Nunukan. Begitupula yang kembali ke daerah asal ternyata menimbulkan masalah baru di daerah asalnya sebab pemerintah daerah harus memikirkan upaya pengawasan lebih lanjut.

Penyimpangan lainnya terjadi pada tahap awal penempatan dan akhir penempatan. Pada tahap awal penyimpangan itu diantaranya pada proses penempatan tenaga kerja Indonesia terutama mengenai pendokumentasian dan pelatihannya. Pada tahap pengiriman kerja, penyimpangan berlanjut pada tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan pada perjanjian kerja dan pada akhir penempatan penyimpangan agar tidak terjadi dan tidak dilaksanakannya ketentuan khusus seperti pelaporan TKI.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 104A/MEN/2002 Perlindungan TKI diatur dalam Pasal 58 sampai dengan Pasal 62. Dari pasal-pasal perlindungan tersebut PJTKI diwajibkan memberikan perlindungan pada TKI.

Namun demikian dalam aplikasi juga melibatkan pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan instansi pemerintah yang terkait.

Peranan dan fungsi Pemerintah Daerah dalam memberikan perlindungan amat strategis

terutama memberikan perlindungan secara dini kepada masyarakat yang akan bekerja ke Luar Negeri.

Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan perlindungan kepada masyarakat tentang tata cara dan prosedur untuk bekerja di Luar Negeri. Apabila Dinas Tenaga Kerja setempat memberikan penyuluhan secara maksimal maka akan mengurangi keberadaan para calo atau seponsor dalam penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri yang selama ini amat dominan.

Penempatan tenaga kerja Indonesia melalui calo atau sponsor lebih banyak membawa kerugian bagi TKI itu sendiri. Tidak jarang pemalsuan jati diri TKI dilakukan oleh calo, sehingga apabila terjadi permasalahan dengan TKI yang bersangkutan akan mengalami kesulitan dalam penyelesaiannya.

Lain halnya dengan TKI ilegal karena keberangkatannya untuk bekerja di luar negeri tidak melalui prosedur dan tidak melibatkan PJTKI, maka penyelesaiannya adalah instansi pemerintah yakni Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan instansi terkait lainnya.

Permasalahan-permasalahan dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu Pra

Penempatan, Penempatan dan Purna penempatan.

a. Pra Penempatan

- gagal diberangkatkan ke luar negeri;
- pemerasan oleh calo;
- dokumen palsu/fiktf;
- terlantar;
- tidak mengetahui isi perjanjian kerja;
- dipindah-pindahkan ke perusahaan lain.

b. Masa Penempatan.

- upah belum dibayar;
- ditipu majikan;
- penyalakan;
- pemaksaan;
- kecelakaan;
- pembunuhan;
- PHK sepihak.

a. Purna Penempatan.

- pemerasan di bandara dan angkutan;
- pemaksaan tukar valas ditengah jalan;
- penanganan TKI sakit berlarut-larut;
- pemaksaan oleh awak kendaraan/transport;
- pemerasan di tengah jalan;
- pemungutan tidak resmi lainnya.

Kasus yang dialami TKI maupun pelanggaran hukum yang dilakukan oleh TKI sangat

memerlukan perlindungan. Permasalahan TKI semakin hari semakin kompleks, baik yang bersifat perorangan maupun yang masal, sehingga diperlukan penanganan yang serius. Informasi yang didapat baik dari koran maupun media elektronik banyak TKI yang bermasalah dan cukup rumit sebagai contoh berita harian Neraca tanggal 14 Oktober 2002, Tenaga Kerja Indonesia bermasalah sebanyak 364 orang diantaranya di Abu Dhabi terdapat 149 orang TKI yang bermasalah, di Kuwait sebanyak 119 TKI yang bermasalah dan di Arab Saudi sebanyak 96 TKI. Sehingga seluruhnya berjumlah 364 orang TKI yang bermasalah”5) sebagian dari mereka menunggu pemulangan sedangkan selebihnya perlu mendapat perlindungan dan bantuan hukum.

Untuk mengantisipasi permasalahan yang semakin banyak dan kompleks, belum lama ini PJTKI telah membentuk Badan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Luar Negeri (BPHTK-LN) untuk menyelesaikan kasus dan masalah yang menimpa TKI di luar negeri. Badan Perlindungan dan Bantuan Hukum adalah dibentuk penjabaran dari keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-104/men/2002 Pasal 58. Sedangkan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri telah menyusun 3 tahapan program yaitu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Jangka Pendek meliputi :

1. Pembahasan Rancangan Undang-undang tentang penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.
2. Perlindungan TKI di Luar Negeri dengan bekerja sama dengan Badan Perlindungan PJTKI dan Badan perlindungan di Luar Negeri.
3. Pemulangan TKI bermasalah dan evakuasi TKI di daerah konflik.
4. Pengendalian secara ketat penempatan TKI di sektor informal.
5. Penyelesaian Mou tentang penempatan TKI dengan negara malaysia dan Taiwan.
6. Menyederhanakan dan debakasi pelayanan penempatan TKI-LN sampai tingkat BP2TKI guna mengurangi pemalsuan berbagai dokumen TKI dan mendorong keududukan CTKI.
7. Pembelaan hak-hak TKI yang secara aktual sudah mencuat menjadi masalah penuntutan secara perdata maupun pidana dengan melibatkan unsur POLRI dan pembela hukum.
8. Pembenahan dan penertiban mekanisme pelayanan pemulangan TKI di Terminal III Bandara Soekarno – Hatta.
9. Bekerjasama dengan Mabes POLRI dalam mendidik PPNS.

Jangka Menengah

1. Meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap prosedur dan mekanisme penempatan tenaga kerja Indonesia ke

- luar negeri, sehingga tidak mudah terjerat penipuan.
2. Peningkatan promosi TKI dan pemanfaatan pasar kerja internasional secara maksimal yang disertai dengan perjanjian bilateral dengan negara penempatan.
 3. Peningkatan kualitas ketrampilan calon TKI dan kemampuan komunikasi bahasa negara penempatan, sehingga mampu menyampaikan tuntutan atas hal-hal bersaing pada jenis pekerjaan di sektor formal.
 4. Peningkatan kualitas PJTKI sehingga mampu menjadi profesional.
 5. Penempatan atase ketenagakerjaan terutama di negara-negara yang banyak menyerap TKI.
 6. Pelayanan administrasi penempatan On Line di tingkat BP2TKI untuk memperkecil pemalsuan dokumen jati diri TKI dan mendorong TKI mampu mengurus dokumen jati diri secara mandiri.
 7. Pembangunan tempat transit kepulangan TKI secara permanen di Ciracas.
 8. Bimbingan teknis penyelenggaraan program TKLN kepada BP2TKI.

Program Jangka Panjang :

1. Profesionalisme pelaku penempatan dan keberanian yang berfungsi dalam memberikan perlindungan bagi TKI.

2. Pengendalian terhadap penempatan TKLN yang dilakukan oleh lembaga penempatan seperti PJTKI, perusahaan maupun perorangan.

Koordinasi dan kerjasama antar Departemen dan lembaga terkait dalam rangka pelayanan, dokumen dan perlindungan TKI.

Perlindungan terhadap TKI ke luar negeri di bagi menjadi 3 tahapan yaitu :

- a. perlindungan pada pra penempatan;
- b. perlindungan pada masa penempatan;
- c. perlindungan pada purna penempatan;

Perlindungan pra penempatan terdiri dari :

- Perjanjian kerja;
- Proses sertifikasi;
- Informasi yang akurat;
- Pembuatan dokumen yang dipermudah;
- Dana penunjang;
- Pengesahan perjanjian oleh KBRI;
- Penentuan standar pungutan;
- Pembentukan bantuan hukum

Perlindungan pada masa penempatan terdiri dari :

- tunjangan kematian;
- tunjangan kecelakaan;
- biaya perawatan/sakit;
- tunjangan PHK;
- bantuan penyelesaian kasus perdata dan pidana;
- bantuan hukum;

- perpanjangan kontrak di luar negeri.

Perlindungan purna penempatan terdiri dari :

- Imigrasi;
- Bea dan Cukai;
- Transportasi;
- Pelayanan penukaran uang;
- Data yang akurat;
- Pembinaan TKI setelah kembali ke masyarakat.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan :

- a. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri adalah merupakan bagian dari upaya memperluas lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta merupakan pemenuhan hak ekonomi dan sosial pekerja sekaligus pemasukan devisa negara.
- b. Masih terjadi praktek-praktek yang menyimpang dalam proses penempatan TKI baik yang dilakukan secara kelembagaan maupun perorangan sehingga tidak saja merugikan TKI tetapi sekaligus menurunkan harkat dan martabat bangsa.
- c. Untuk mempercepat keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ilegal dengan PJTKI/perwakilan Daerah melakukan :

1. Penyuluhan;

2. Penyebaran brosur tentang prosedur pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
3. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait.
4. Pembentukan tim satuan tugas.
5. Perlu adanya sanksi hukum yang jelas terhadap calo ilegal.

2. Saran

- a. mengusulkan peningkatan status peraturan perundang-undangan yang mengatur penempatan TKI ke luar negeri dari Kepmenakertrans menjadi Undang-undang, sehingga landasan hukumnya lebih kuat untuk menindak apabila terjadi penyimpangan.
- b. Mengusulkan terselenggaranya kerjasama bilateral antara Republik Indonesia dengan negara tujuan dalam rangka perlindungan TKI.
- c. Segera merealisasi adanya atase perburuhan RI. pada negara tujuan sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada TKI.
- d. Perlu adanya perubahan sudut pandang terhadap TKI sebagai komoditas yang dapat menghasilkan devisa melainkan juga harus dipandang sebagai individu yang bermartabat, adapun devisa yang dihasilkan hanyalah sebagai akibat;

e. Profesionalisme PJTKI harus ditingkatkan untuk mengoptimalkan pengiriman dan memberikan perlindungan kepada TKI baik dalam masa pra penempatan, masa

penempatan maupun masa purna penempatan.

----- 000 -----

Suherman, SH
Kasubag Bantuan Hukum
Biro Hukum Depnakertrans