

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketramigrasian

Payaman J. Simanjuntak

Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Ramos Gurning, SH

Trafficking dan Aspek Hukum Perlindungan TKI

Gitmawati Rahmadewi, S.S.

Pedoman MoU Kerjasama Luar Negeri tentang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri

Yulli Prasetyaningsih, SH

“Penyebab Ketidakamanan TKI”

Hutri Yustie Annisa, SH

“Alasan Menjadi TKI Serta Kiat Sukses Bagi TKI”

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2012**

Tim Redaksi :

Pengarah

Sunarno, SH, MH

Penanggungjawab

Budiman, SH

Redaktur

Yati Noviati, SH

Penyunting/Editor

Umar Kasim, SH, M.H

Sutarwan, SE

Budi Satoto, SE

Paksi Seto, SH, M.Hum

Desain Grafis

Ridhanto Saksono, SH

Rima Pratiwi, SH

Sekretariat

Kadino BS

Anan Hanafi

Dadang Mulyana

Sugeng Prayitno

Alamat Sekretariat

Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51

Telepon : (021) 5252676 Fax : (021) 5274929

Jakarta Selatan (12950)



Redaksi mengundang para penulis yang kreatif untuk menyumbangkan pikirannya pada info Hukum. Redaksi berhak menambahkan/mengurangi/memperbaiki tulisan/artikel/karya sepanjang tidak mengubah materinya. Tulisan/artikel/karya yang dimuat akan diberi imbalan.

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketramigrasian

Payaman J. Simanjuntak

Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Ramos Gurning, SH

Trafficking dan Aspek Hukum Perlindungan TKI

Gitmawati Rahmadewi, S.S.

**Pedoman MoU Kerjasama Luar Negeri
tentang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri**

Yulli Prasetyaningsih, SH

“Penyebab Ketidakamanan TKI”

Hutri Yustie Annisa, SH

“Alasan Menjadi TKI Serta Kiat Sukses Bagi TKI”

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2012**

PENGANTAR REDAKSI

Info Hukum volume XIV, Nomor I Maret Tahun 2012 ini menampilkan beberapa tulisan, antara lain mengenai *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi yang mengangkat masalah penerapan *outsourcing* dan pekerja kontrak, *trafficking* dan aspek hukum perlindungan TKI yang mana *trafficking* merupakan bentuk modern dari perbudakan manusia. Pedoman MoU kerjasama luar negeri tentang penempatan tenaga kerja luar negeri mengupas masalah payung hukum dan acuan dalam proses penempatan dan perlindungan TKI, penyebab ketidakamanan TKI adanya permasalahan yang menyebabkan banyak tindak kejahatan terhadap TKI, alasan menjadi TKI serta kiat sukses bagi TKI mengupas masalah perlindungan hukum terhadap TKI dalam upaya mewujudkan kesejahteraan sosial dan perlindungan terhadap warga negara.

Kami berharap Informasi Hukum yang disajikan dapat menambah khasanah dan cara berfikir para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan.

Tim Redaksi menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

Outsourcing Pasca Putusan MK

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

1. Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan (*Outsourcing*)

Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja secara tertulis. Ketentuan ini secara khusus telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 – 66, yang kemudian ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/MEN/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain serta No. Kep.101/MEN/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Sebagian besar pekerja *outsourcing* ini dalam kenyataannya dipekerjakan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak. Oleh sebab itu pelaksanaan *outsourcing* ini perlu dikaitkan dengan ketentuan UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal 56 – 59 dan Kepmenakertrans No. Kep.100/MEN/VI/2004.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan harus memenuhi syarat-syarat berikut:

a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung;
- e. perusahaan lain sebagai penerima pekerjaan harus berbentuk badan hukum;
- f. perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan penerima pekerjaan tidak boleh kurang dari perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan;
- g. hubungan kerja di perusahaan penerima pekerjaan dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

Dalam hal ketentuan di atas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Outsourcing melalui perusahaan penyedia jasa hanya boleh dilakukan melaksanakan kegiatan di luar kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. perjanjian kerja dapat dalam bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu (bila memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja;
- d. perusahaan penyedia jasa pekerja harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama. Pembaharuan PKWT hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.

3. Masalah Penerapan *Outsourcing* dan Pekerja Kontrak

Dalam penerapan ketentuan *outsourcing* dan PKWT ini ternyata telah menimbulkan banyak permasalahan, antara lain:

- a. sulit membedakan dan menentukan pekerjaan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi; walaupun setiap perusahaan diminta menyusun alur proses produksi, namun hasilnya tidak memuaskan;
- b. dalam hal perusahaan penyedia jasa kerja, sulit menghindari diskriminasi antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*;
- c. kondisi kerja di perusahaan pemborong, ternyata kurang dari kondisi kerja di perusahaan pemberi kerja;
- d. tidak membangun *sense of belonging* pekerja atas perusahaan, kurang membuka kesempatan untuk membangun karier pegawai, sehingga mempunyai dampak negative terhadap peningkatan produktivitas perusahaan dan hubungan industrial;
- e. timbul kesan dilakukan perusahaan untuk menghindari kewajiban pemenuhan hak-hak pekerja.

4. Putusan Mahkamah Konstitusi

Pelaksanaan *outsourcing* ini di lapangan sering menimbulkan ketidakpuasan pekerja, sehingga mereka meminta Mahkamah Konstitusi menguji Pasal-pasal terkait dalam UU No. 13 Tahun 2003. Hasil pengujian tersebut sudah diterbitkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 yang menyatakan bahwa:

".....perjanjian kerja waktu tertentu'dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang obyek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerja borongan dari perusahaan lain atau penyedia jasa pekerja; dan oleh sebab itu tidak mempunyai kekuatan mengikat".

Tujuan atau esensi Putusan MK ini sebenarnya adalah:

- a. mendorong perusahaan-perusahaan untuk mengurangi atau tidak melakukan system kerja *outsourcing*;
- b. mendorong perusahaan-perusahaan untuk sebanyak mungkin menggunakan system kerja dengan PKWTT;

- c. memastikan kelangsungan pekerjaan bagi pekerja dengan menetapkan prinsip pengadilan perlindungan pekerja (*transfer of Understanding Protection of Employment – TUPE*).

5. Alternatif Respon Pengusaha

Sehubungan dengan Putusan MK tersebut, para pengusaha yang bermaksud masih tetap melakukan *outsourcing*, dapat memilih alternatif jalan keluar berikut ini:

- a. Mengantisipasi akan menerima borongan pekerjaan, Vendor merekrut karyawan PKWT berdasarkan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, untuk paling lama 3 tahun.
- b. Dalam menerima borongan pekerjaan:
 - 1) dalam setiap perjanjian, Perusahaan Vendor B menyatakan kesediaan menerima pekerja dari Vendor sebelumnya;
 - 2) perusahaan pemberi pekerjaan memastikan Vendor baru C menerima pekerja dari Vendor B;
 - 3) Vendor B menerima pekerjaan dari Vendor A dengan PKWT.
- c. Dalam menerima borongan pekerjaan:
 - 1) dalam setiap perjanjian, Perusahaan Vendor B menyatakan kesediaan menerima pekerja dari Vendor sebelumnya;
 - 2) perusahaan pemberi pekerjaan memastikan Vendor baru C menerima pekerja dari Vendor B;

(3) Vendor B menerima pekerja dari Vendor A dengan PKWTT selama ada pekerjaan; dan bila tidak ada lagi pekerjaan (*karena perubahan status atau perubahan vendor*), pekerja dapat melanjutkan atau tidak melanjutkan bekerja di Vendor C sesuai Pasal 163 – UU No. 13 Tahun 2003;

(4) perusahaan pemberi kerja menyisihkan dan menabung dana pesangon sesuai Pasal 163 – UU No. 13 Tahun 2003.

d. Dalam menerima borongan pekerjaan:

(1) dalam setiap perjanjian, ditambahkan biaya antisipasi pesangon sesuai Pasal 164 – UU No. 13 Tahun 2003;

(2) dalam merekrut pegawai baru perusahaan penerima pekerjaan dalam perjanjian kerja menambahkan:

a) mengangkat PKWTT selama ada pekerjaan;

b) bila tidak ada pekerjaan, bersedia menerima PHK dengan menerima pesangon sesuai Pasal 164 – UU No. 13 Tahun 2003 (*Keadaan memaksa tidak ada lagi order/pekerjaan*).

KEPUSTAKAAN

Buckler, Patricia, *Human Resources Management*. Avont, Massachusetts: Adams Media Corporation, 2002

International Labour Office, *Freedom of Association*. Geneva: ILO, 1987.

Kaufman, Bruce E., *The Global Evolution of International Relations*. Geneva: ILO, 2004.

Shirai, Taishiro, *Japanese Industrial Relations*. Tokyo: The Japan Institute of Labour, 2000.

Simanjuntak, Payaman J., *Aplikasi Konvensi Dasar ILO*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 2000.

———, *Manajemen Hubungan Industrial*, Edisi Ketiga, Jakarta: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, (2003, 2009), 2011.

———, *Industrial Relations System in Indonesia*. Jakarta Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 2004.

———, *Labour Administration in Indonesia*. Jakarta: ILO Jakarta, 2006.

Trafficking dan Aspek Hukum Perlindungan TKI

Oleh : Ramos

PENDAHULUAN

Lahirnya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (UU No. 39 Tahun 2004) dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (UU No. 21 Tahun 2007), telah membawa angin segar bagi dunia penegakan supremasi hukum di Indonesia. Undang-undang ini telah memberikan kejelasan tentang mekanisme dan prosedur formal penempatan TKI ke luar negeri, sekaligus memberikan ketegasan berupa sanksi hukum bagi pelaku perdagangan orang (*trafficking*).

Dalam Pasal 8 huruf (b) UU No. 39 Tahun 2004, dijelaskan bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan di luar negeri. Undang-undang ini memuat berbagai penjelasan-penjelasan antara lain tanggung jawab dan kewajiban Pemerintah, hak dan kewajiban pekerja, tata cara penempatan, perlindungan TKI, penyelesaian perselisihan, pengawasan dan lain-lain. Khusus mengenai informasi yang terkait dengan pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan, diperlukan sosialisasi secara komprehensif kepada calon TKI/TKI.

Kurangnya informasi dan minimnya sosialisasi yang diterima oleh TKI, akan menyebabkan pekerja terjebak pada situasi dan kondisi yang tidak menguntungkan dan tindakan-tindakan yang mengarah pada eksploitatif pekerja yang dilakukan oleh oknum-oknum atau pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, seperti tindak pidana perdagangan orang (*trafficking*).

A. Latar Belakang

Setiap hari, ribuan bahkan jutaan anak dan perempuan di seluruh dunia rentan berhadapan dengan resiko dan bahaya. Mereka menderita akibat dari kemiskinan dan krisis ekonomi, bahkan mereka juga menderita dan mati karena perang, kekerasan, eksploitasi, ditelantarkan serta berbagai bentuk penganiayaan dan diskriminasi. Di seluruh dunia, anak dan perempuan hidup dalam keadaan yang teramat sulit, menjadi cacat permanen atau cedera parah oleh konflik bersenjata, mereka juga terusir di dalam negeri atau terusir dari negerinya sebagai pengungsi, menderita akibat bencana alam dan bencana buatan manusia, termasuk bahaya terkena radiasi dan bahan kimia berbahaya. Perdagangan, penyelundupan, eksploitasi fisik dan seksual dan juga penculikan, eksploitasi ekonomis, bahkan dalam bentuk yang buruk sekalipun, merupakan kenyataan sehari-hari yang selalu mengiringi dan mewarnai kehidupan mereka.

Mengingat kejahatan terhadap anak dan perempuan terus terjadi dan semakin kompleksnya permasalahan tersebut serta sudah mengarah pada permasalahan yang sangat serius, maka di dalam menanggulangi dan mengatasinya diperlukan aturan khusus serta penanganan yang lebih konkrit.

Human Trafficking atau perdagangan orang tentu bukanlah hal yang baru lagi bagi masyarakat dunia dan merupakan salah satu kejahatan di dunia di mana banyak sekali negara mengalaminya, termasuk Indonesia. Kasus ini telah marak terjadi di berbagai belahan dunia sejak ratusan tahun lalu, sebut saja misalnya yang terjadi di negara-negara kawasan Asia, Afrika, Eropa, Amerika Latin dan lain-lain.

Trafficking merupakan bentuk modern dari "*perbudakan manusia*" yang telah dilarang oleh seluruh komunitas dunia, karena perbudakan bukan hanya bertentangan dengan prinsip kemanusiaan, melainkan juga bertentangan dengan hak-hak asasi dasar manusia yang memiliki derajat, harkat dan martabat.

Dalam konteks hukum internasional, perdagangan anak dan perempuan merupakan pelanggaran serius terhadap Hak Asasi Manusia (HAM), fenomena perdagangan orang di seluruh dunia terus berkembang dan berubah dalam bentuk dan kompleksitasnya, yang tetap hanyalah kondisi eksploitatifnya yang ditujukan kepada manusia, karena agen, kolektor dan sindikat perdagangan manusia sudah semakin canggih dan terorganisir secara rapi.

Permasalahan *trafficking* telah berkembang semakin dahsyat dan meresahkan begitu banyak negara, terutama negara-negara yang warga negaranya banyak menjadi korban. Keadaan ini menyita perhatian dan mendesak begitu banyak pihak termasuk dunia internasional untuk memiliki regulasi internasional yang khusus mengatur mengenai tindak pidana perdagangan orang. Sehingga pada akhirnya lahirlah konvensi PBB menentang Kejahatan Transnasional Terorganisir (*Convention Against Transnational Organized Crime*) pada 12-15 Desember 2000 yang ditandatangani dan diratifikasi oleh 112 negara termasuk Indonesia di Palermo, Italia. Konvensi ini mempunyai dua protokol berkenaan dengan perdagangan dan penyelundupan orang yang bertujuan untuk mengakhiri segala bentuk eksploitasi manusia.

Dalam konteks keindonesiaan, masalah hak asasi manusia (HAM) sangat diperhatikan dan dilindungi oleh undang-undang, yang didasarkan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Sehingga dengan kata lain, seseorang berhak dan wajib diperlakukan sebagai manusia yang memiliki kehormatan dan derajat yang sama dengan manusia yang lainnya. Hak hidup setiap manusia tidak dapat dikurangi oleh siapapun dan dalam keadaan apapun termasuk hak untuk tidak disiksa, tidak diperbudak, tidak diperjualbelikan, diperdagangkan dan tidak dipaksa untuk melakukan hal-hal yang tidak disukai ataupun diperlakukan tidak sesuai dengan harkat, martabat dan kehormatan dirinya sebagai manusia seutuhnya. Demikian juga dengan hak setiap warga negara yang merupakan bagian dari hak asasi manusia yang wajib dijamin, dilindungi dan dipenuhi oleh masyarakat, Pemerintah dan Negara.

Hanya dengan melalui pemenuhan hak asasi yang baik dan benar akan terwujud manusia Indonesia yang seutuhnya, berkualitas, berakhlak mulia dan sejahtera. Salah satu contoh hak warga negara yang harus diberikan adalah hak mendapatkan perlindungan di bidang hukum sebagaimana terkandung dalam pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi: "Segala Warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan Pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan Pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya".

Dalam tatanan hukum nasional Indonesia, kaitannya dengan tindak pidana perdagangan orang (*trafficking*), pada dasarnya telah memiliki Undang-undang untuk melindungi setiap warga negaranya. Regulasi tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, dimana di dalamnya terdapat pengaturan mengenai kewajiban Negara untuk melindungi dan mencegah anak dieksploitasi dalam bentuk apapun termasuk untuk diperdagangkan. Selain itu, pada tanggal 20 Maret 2007, DPR juga mengesahkan UU No. 21 Tahun 2007 sebagai upaya komprehensif Negara dalam mencegah dan memberantas perdagangan orang serta memberikan perlindungan hukum kepada para korban *trafficking*.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (UUPA).
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan perdagangan (*trafficking*) Perempuan dan Anak – (konvensi PBB Tahun 2000 mengenai kejahatan terorganisasi transnasional).

C. Pengertian *Trafficking*

Definisi *Trafficking* menurut *Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing to the United Nations Convention Against Transnational Organized Crime* (Protokol untuk Mencegah Dan Menghukum Perdagangan Manusia Terutama Perempuan Dan Anak Sebagai Tambahan Atas Konvensi Pbb Melawan Kejahatan Terorganisir Transnasional Tahun 2000, Pasal 3, dan telah ditandatangani oleh Indonesia pada 24 September 2001), yang kemudian menjadi Keputusan Presiden RI Nomor 88 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Perdagangan Perempuan dan Anak. Perdagangan (*Trafficking*) manusia adalah rekrutmen, transportasi, pemindahan, penyembunyian atau penerimaan seseorang dengan ancaman atau penggunaan kekerasan, penculikan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi

rentan atau memberi bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, untuk kepentingan eksploitasi lewat prostitusi atau bentuk-bentuk eksploitasi seksual lainnya, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktek-praktek lain yang serupa dengan perbudakan, penghambaan atau pengambilan organ-organ tubuh.

Menurut UU No. 21 Tahun 2007, yang disebut *trafficking* atau perdagangan orang adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksploitasi.

Gambaran Umum Perdagangan Orang (*Trafficking*)

Perdagangan orang (*trafficking*) sering diartikan sebagai rekrutmen, transportasi, pemindahan, penyembunyian atau penerimaan seseorang, dengan ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk-bentuk tekanan lain, penculikan, pemalsuan, penipuan atau pencurangan, atau penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, ataupun penerimaan/pemberian bayaran, atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang tersebut untuk dieksploitasi, yang secara minimal termasuk eksploitasi lewat prostitusi atau bentuk-bentuk eksploitasi seksual lainnya, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik-praktik yang menyerupainya, adopsi ilegal atau pengambilan organ-organ tubuh.

Perdagangan orang merupakan kejahatan yang keji dan pencideraan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM), yang mengabaikan hak seseorang untuk hidup bebas, tidak disiksa, kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, beragama, hak untuk tidak diperbudak, dan lainnya. Perempuan dan anak adalah yang paling banyak menjadi korban *trafficking*, menempatkan mereka pada posisi yang sangat berisiko khususnya yang berkaitan dengan kesehatannya baik fisik maupun mental spiritual, dan sangat rentan terhadap tindak kekerasan, kehamilan yang tak dikehendaki, dan infeksi penyakit seksual termasuk HIV/AIDS. Kondisi anak dan perempuan yang seperti itu akan mengancam kualitas ibu bangsa dan generasi penerus bangsa.

Di Indonesia, masalah perdagangan perempuan dan anak (*trafficking*) bukan lagi merupakan isu baru. Tetapi justru masalah ini menjadi masalah yang cukup serius. Secara objektif kondisi buruk anak-anak Indonesia masih belum teratasi secara utuh. Masalah anak sangat membutuhkan perhatian dan perlindungan hukum secara khusus yang sudah ada sebelum krisis ekonomi melanda bangsa ini. Buruh anak, anak jalanan, anak yang dilacurkan, perdagangan anak, anak berkonflik dengan hukum dan beragam macam eksploitasi hak anak lainnya masih mengelantung dalam totalitas pencideraan Hak Asasi Manusia di Indonesia. Dan khusus mengenai pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) ke luar negeri, seringkali juga dijadikan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab sebagai modus dalam melakukan kejahatan ini. Selama ini, perdagangan perempuan dan anak dianggap sebatas bentuk prostitusi saja, namun pada kenyataannya banyak bentuk-bentuk lain seperti kerja paksa, perdagangan obat terlarang, perdagangan organ tubuh, buruh migrant, anak jalanan dan pekerja anak, baik untuk konsumsi dalam negeri bahkan mencakup lintas transnasional.

Menurut Departemen Luar Negeri Amerika Serikat, "Indonesia merupakan sumber utama perempuan, anak-anak dan laki-laki yang diperdagangkan untuk tujuan kerja paksa dan eksploitasi komersial seksual. Tidak jauh beda, Indonesia juga merupakan tujuan dan negara transit untuk korban perdagangan orang asing ini" (Department of State, 2009).

Dalam perkembangannya, perdagangan orang terutama perempuan dan anak tidak lagi terbatas pada wilayah Negara saja, melainkan sudah melewati lintas batas Negara. Pola perdagangannya pun berubah, tidak lagi hanya dilakukan perseorangan melainkan oleh sindikat terorganisir yang seringkali memiliki kegiatan ilegal lainnya seperti narkoba dan senjata.

Keadaan yang demikian membuat Indonesia harus memiliki regulasi nasional yang berusaha memerangi, memberantas, mencegah dan menghapus perdagangan orang. Hal ini dibuktikan dengan lahirnya beberapa perundang-undangan nasional seperti UU No.23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (UUPA), UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, UU No.21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang dan Keppres No.88 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Perdagangan (*trafficking*) Perempuan dan Anak. Berdasarkan wilayah atau daerah, perdagangan orang (*trafficking*) dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu:

1) Daerah Asal

Daerah asal korban perdagangan orang, pada umumnya merupakan daerah yang kondisi ekonominya kurang baik atau daerah-daerah di mana tingkat pendidikan dan pengetahuan masyarakatnya masih rendah. Hal ini sangat sesuai dengan karakteristik korban yang umumnya kurang atau tidak berpendidikan dan berasal dari keluarga ekonomi kurang mampu.

2) Daerah Transit

Daerah transit dalam perdagangan orang merupakan daerah-daerah penampungan yang menjadi tempat para korban singgah sementara sebelum mencapai negara tujuan. Rata-rata daerah ini merupakan kota-kota yang memiliki akses transportasi yang memadai untuk memberangkatkan para korban dan juga merupakan daerah yang berbatasan langsung dengan negara tujuan seperti daerah Riau, Kalimantan dan Sumatera.

3) Daerah Tujuan

Berkenaan dengan daerah tujuan, perdagangan orang tidak seluruhnya dilakukan secara lintas Negara atau lintas daerah. Namun juga dilakukan dalam bentuk-bentuk variasi lain, yang didasarkan pada lokasi asal dan lokasi tujuan perpindahannya yaitu dari Indonesia ke luar Indonesia, perpindahan antar pulau di Indonesia, perpindahan antar kota di satu pulau di Indonesia dan perpindahan antar lokasi di satu kota di Indonesia.

Bentuk-Bentuk Trafficking

Jika diperhatikan fenomena terjadinya kasus-kasus perdagangan orang (*trafficking*), sebagaimana yang sudah banyak terungkap di berbagai media masa seperti media elektronik dan cetak, maka hal tersebut dapat dikelompokkan ke dalam beberapa bentuk, yaitu :

1. Perdagangan orang untuk Dipekerjakan sebagai Pembantu Rumah Tangga;

Anak-anak dan perempuan seringkali mereka dibanjiri janji-janji manis dan bujukan untuk disekolahkan dan dipekerjakan di tempat lain atau memperoleh gaji yang besar dan kemudian di pekerjakan sebagai pembantu rumah tangga, hal ini merupakan fenomena yang telah lama berlangsung hingga saat ini.

Jika dilihat dalam perspektif gender dan feminisasi, maka sebagian besar yang seringkali menjadi korban kejahatan perdagangan orang (*trafficking*) adalah umumnya berjenis kelamin perempuan. Kegiatan penyelundupan dan perdagangan orang biasanya untuk bekerja sebagai pembantu rumah tangga (PRT), kerja paksa, eksploitasi dan konsumsi seksual, hal itu dilakukan untuk memenuhi permintaan baik lokal maupun Internasional. Tujuan lokal pada umumnya adalah untuk kota-kota besar seperti Jakarta dan Surabaya. Sedangkan untuk tujuan Internasional antara lain: Brunai, Hongkong, Korea Selatan, Taiwan, Uni Emirat Arab dan Saudi Arabia.

2. Perdagangan orang untuk dipekerjakan sebagai Pengemis

Sebuah pemandangan yang umum terjadi dan sering kita lihat di kota besar seperti Jakarta dan di kota-kota besar lainnya, di mana banyak perempuan, laki-laki dan anak-anak kecil tersebar mewarnai jalanan menjadi gelandangan dan peminta-minta/pengemis. Anak-anak yang seharusnya masa kecilnya dihabiskan untuk belajar di bangku sekolah, justru banyak dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mencari keuntungan pribadi. Bahkan yang lebih memprihatinkan, ada indikasi bahwa anak-anak khususnya balita dan bayi sengaja dimanfaatkan, diperdagangkan atau disewakan untuk keperluan mengemis.

3. Perdagangan orang untuk Transaksi Narkoba

Satu bentuk eksploitasi yang sangat mengerikan adalah pemanfaatan perempuan dan anak untuk peredaran narkoba dan psikotropika. Motif eksploitasinya bermacam-macam seperti mengobjektivikasi perempuan dan anak sedemikian rupa dengan cara tubuhnya dimasuki narkoba melalui kelamin perempuan, ditelan, dan lain-lain. Kemudian setelah itu dikirim ke luar negeri.

4. Perdagangan Orang untuk dipekerjakan sebagai Pekerja Seks (Prostitusi)

Jarang sekali perempuan masuk dalam dunia prostitusi dengan kehendaknya sendiri, masuknya perempuan dalam dunia pelacuran sangat dimungkinkan oleh berbagai faktor yang melingkupi mereka.

Perdagangan perempuan ini nampaknya menjadi sesuatu yang lumrah/terbuka, dimana orang tua, anggota keluarga lain, masyarakat dan aparat semuanya terkesan acuh tak acuh dan bahkan ikut terlibat.

5. Perdagangan Orang untuk Konsumsi Peodofil

Eksplotasi anak oleh peodofil. Pedofil yaitu orang dewasa yang berusia antara 35-65 tahun yang memiliki fokus erotis dan fantasi serta kepuasan seksual ketika yang bersangkutan berhubungan intim dengan seorang anak. Kejahatan ini dapat terjadi dimanapun, perdagangan anak sebagai konsumsi peodofil ini melibatkan jaringan tersendiri, sangat rapi dan terorganisir, bersifat Internasional dan melibatkan orang-orang asing.

6. Perdagangan Orang untuk Adopsi Ilegal/Adopsi Palsu

Seiring dengan terjadinya bencana yang melanda Indonesia secara terus menerus dan situasi penuh konflik di beberapa wilayah di Indonesia serta banyaknya pengungsi telah melahirkan ide cerdas/brilian oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab sekaligus tanpa nurani untuk mencari keuntungan di dalamnya. Indikasi mengenai adopsi ilegal/adopsi palsu yang terjadi pada anak-anak dan remaja yang berasal dari daerah konflik atau pengungsian dengan alasan membantu memberikan penghidupan yang layak dan jauh lebih baik daripada yang didapat anak-anak di lingkungannya, dimana pelaku dan jaringannya meyakinkan orang tua anak untuk mengambil dan mengadopsi sang anak dan kemudian dieksploitasi untuk kepentingan pelaku atau jaringan.

7. Perdagangan Orang dalam bentuk Perkawinan Trans-Nasional

Suatu fenomena yang juga mulai terungkap adalah bentuk perkawinan trans-nasional yang tampaknya merupakan bisnis sangat menguntungkan bagi pihak-pihak di dalamnya.

Menurut data *Taiwan Economic Trade Organization* (TETO), perwakilan Pemerintah Taiwan yang berwenang memberikan visa mengemukakan bahwa setiap tahunnya lebih dari 2.000 perempuan Indonesia menikah dengan lelaki Taiwan dan memperoleh izin untuk pergi ke Taiwan karena alasan perkawinan. Perkawinan ini bukanlah bentuk perkawinan romantis-emosional, melainkan bentuk pertukaran, yaitu yang ditukarkan adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi pihak-pihak yang 'menyerahkan' atau berhasil menggaet sang perempuan dengan tubuh dan keseluruhan diri perempuan.

Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Trafficking

Indonesia merupakan negara kepulauan yang dikelilingi oleh laut dan berbatasan langsung dengan negara-negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura, hal ini membuat Indonesia menjadi negara terbuka dan riskan terhadap terjadinya penyelundupan dan penyelewengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) seperti migrasi ilegal, *trafficking* dan lain-lain. Memungkinkan juga setiap orang untuk keluar masuk Indonesia melalui berbagai pintu baik secara legal maupun ilegal. Hal ini menjadi amat menguntungkan bagi para pelaku perdagangan manusia (*trafficking*) untuk menyelundupkan dan mengirim para korban keluar Indonesia.

Karakteristik kelompok masyarakat yang rentan menjadi korban perdagangan manusia (*trafficking*) pada umumnya adalah perempuan dan anak-anak dari keluarga miskin yang berasal dari pedesaan atau daerah kumuh perkotaan, mereka yang berpendidikan dan berpengetahuan terbatas, yang terlibat masalah ekonomi, politik dan sosial yang serius, anggota keluarga yang mengalami krisis ekonomi seperti hilangnya pendapatan orang tua, orang tua sakit keras atau meninggal dunia, putus sekolah, korban kekerasan fisik, psikis, seksual, para pencari kerja (termasuk buruh migran), perempuan dan anak jalanan, korban penculikan, janda cerai akibat pernikahan dini, mereka yang mendapatkan tekanan dari orang tua atau lingkungannya untuk bekerja, bahkan pekerja seks yang menganggap bahwa bekerja di luar negeri menjanjikan pendapatan lebih. Oleh karena dorongan dan dukungan yang kuat terhadap situasi dan kondisi tersebut, memaksakan diri mereka harus keluar untuk bekerja ke luar negeri, walaupun dengan bekal kemampuan yang amat minim dan terbatas.

Pengiriman TKI ke luar negeri umumnya didominasi oleh kaum perempuan yang mencari pekerjaan di sektor non formal sebagai pembantu rumah tangga (PLRT). Dengan pengalaman, pengetahuan dan keahlian (*skill*) yang kurang memadai, mengakibatkan para perempuan terutama yang bekerja di sektor non formal, seringkali menjadi korban berbagai obyek eksploitasi, kekerasan fisik dan psikologis, penganiayaan, pelecehan, intimidasi dan perdagangan orang (*trafficking*).

Akibat/Dampak Terjadinya *Trafficking*

Secara umum yang timbul sebagai akibat dari terjadinya perdagangan orang (*trafficking*) terhadap korban, antara lain adalah :

1. Akibat Terhadap Korban

Korban mengalami kekerasan fisik dan mental meskipun kadang tidak disadari banyak situasi yang sebenarnya termasuk dalam praktek perdagangan orang, misalnya pembantu rumah tangga yang tidak digaji selama bertahun-tahun. Kekerasan mental terjadi ketika korban terisolasi dari luar karena ia tidak dapat berhubungan dengan keluarga, teman maupun lawan jenisnya dan juga seringnya mendapatkan caci makian yang merendahkan harkat dan martabat kemanusiaannya. Sedangkan kekerasan fisik sudah terjadi ketika ia harus bekerja diluar jam kerja, dipukul, dijambak, ditindas dan kekerasan sadis lainnya, bahkan yang lebih sadis adalah kekerasan dalam bentuk perkosaan.

2. Akibat Hukum Terjadinya *Trafficking*

Bagi setiap pelanggar norma-norma hukum, maka sudah sepantasnyalah menerima sanksi atau hukuman sebagai reaksi (akibat) perbuatan pelanggaran hukum yang dilakukannya. Begitu juga dengan *trafficking*, dimana para korban terutama perempuan dan anak-anak selalu menjadi sasaran atau objek perdagangan manusia.

Akibat hukum dari terjadinya *Trafficking* menurut Hukum positif adalah dijatuhi hukuman pokok (kurungan). Apabila perbuatan *Trafficking* tersebut memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Memenuhi unsur-unsur delik *trafficking* dalam bentuk pokok (Pasal 83 UU. No. 23 Tahun 2002 dan Pasal 2 - Pasal 17 UU. No. 21 Tahun 2007)
- b) Terpenuhinya bukti-bukti kejahatannya atau terbukti secara hukum.

Mekanisme Penempatan TKI Ke Luar Negeri dan Kejahatan *Trafficking*

Tingkat pengangguran masih menjadi masalah serius di Indonesia, sehingga dalam penanganannya diperlukan program-program nasional yang mengena, efektif dan tepat sasaran. Sebagai upaya konkrit yang dilakukan oleh Pemerintah dalam mengatasi pengangguran di dalam negeri adalah penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Hal ini merupakan salah satu program nasional, di mana keberhasilannya menjadi salah satu indikator kemampuan Negara dalam mengatasi pengangguran. Program nasional ini bertujuan untuk mengupayakan penyediaan lapangan kerja, memberikan kesempatan kerja, peningkatan sumber daya manusia dan peningkatan kesejahteraan kerja pekerja, guna meningkatkan produktivitas dan penghasilannya, dengan tetap memperhatikan perlindungan pekerja sesuai dengan harkat, martabat dan hak-hak asasinya.

Dalam mencapai keberhasilan sebuah program, maka diperlukan partisipasi dan dukungan semua pihak yang terkait seperti masyarakat, instansi Pemerintah maupun institusi swasta. Hal ini hanya mungkin diperoleh apabila masing-masing pihak memahami dan mengerti makna dan manfaat program dimaksud.

Ketentuan hukum pelaksanaan penempatan tenaga kerja telah diatur melalui UU No. 39 Tahun 2004. Melalui undang-undang tersebut, sistem penempatan, prosedur dan mekanisme telah ditetapkan untuk dipatuhi dan dilaksanakan guna memberikan manfaat dan perlindungan kepada calon TKI yang berminat dan mau bekerja ke luar negeri.

Di samping itu, Pemerintah juga berusaha mengupayakan kerjasama internasional dengan negara-negara penempatan TKI, melalui kesepakatan dan perjanjian dalam bentuk MoU (*Memorandum of Understanding*).

Bersamaan dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja dari Indonesia ke negara-negara penempatan yang membutuhkan, Pemerintah berupaya meningkatkan infrastruktur, penyempurnaan sistem dan perangkat lainnya guna menjamin keberhasilan program ini. Kaitan dengan mekanisme penempatan tenaga kerja ke luar negeri, yang berlaku sesuai dengan peraturan perundangan dan kesepakatan kerjasama internasional, terdapat dalam Pasal 5, Pasal 61 dan Pasal 105 UU No. 39 Tahun 2004 terdiri dari 4 (empat) mekanisme penempatan yang dipakai yaitu mekanisme penempatan oleh Pemerintah, mekanisme penempatan oleh swasta PPTKIS (pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia swasta), mekanisme penempatan oleh perusahaan swasta non PPTKIS untuk kepentingan perusahaan sendiri dan mekanisme penempatan oleh perseorangan.

Dalam perkembangannya, program yang dirancang Pemerintah ini tidaklah berjalan mulus, namun masih banyak dihadapkan pada masalah-masalah atau kasus-kasus yang merugikan banyak pihak terutama pada calon TKI. Banyak faktor yang menyebabkan masalah atau kasus-kasus tersebut terjadi antara lain bersumber dari calon TKI seperti kurangnya keterampilan kerja, pengetahuan, pemahaman, terhadap sosial budaya, hukum dan kondisi kerja. Faktor lainnya yaitu adanya tindakan tidak terpuji dari oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab yang hanya mencari keuntungan pribadi tanpa memikirkan keselamatan dan perlindungan TKI.

Untuk mengantisipasi, mencegah dan mengurangi berbagai kasus yang terjadi dalam program penempatan tenaga kerja ke luar negeri agar tidak terus terulang, maka Pemerintah telah melakukan berbagai upaya perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan di bidang ketenagakerjaan, terutama dalam hal kebijakan, prosedur dan mekanisme, misalnya dengan melakukan penyuluhan dan penyebaran informasi penempatan TKI ke luar negeri, berupa kegiatan komunikasi dan edukasi terhadap semua pihak terutama pada masyarakat pencari kerja dan instansi Pemerintah. Tujuannya adalah agar calon TKI tidak menjadi korban dan terhindar dari praktek-praktek kejahatan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab seperti tindak pidana perdagangan orang (*trafficking*).

1. Penyimpangan-penyimpangan dalam Proses Pemberangkatan TKI ke Luar Negeri

Dalam proses penempatan TKI ke luar negeri, utamanya yang terkait dengan proses pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan, seringkali juga terjadi penyelewengan-penyelewengan atau penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, sehingga mengakibatkan kerugian kepada pihak tenaga pekerja/TKI. Adapun bentuk-bentuk penyelewengan atau penyimpangan yang sering terjadi dalam sirkulasi penempatan TKI ke luar negeri, yaitu:

Tahap Pra Penempatan;

Salah satu tahapan dalam proses pra penempatan adalah tahap rekrutmen calon TKI. Dalam tahap ini sering terjadi adanya pelecehan dan eksploitasi. Perekrutan terjadi melalui teman, keluarga, para perantara formal atau informal dan agen penyalur. Namun, di Indonesia saluran melalui teman lebih banyak disukai, karena adanya faktor kepercayaan dan juga menawarkan kemungkinan lebih besar untuk menemukan seorang majikan yang baik serta menghindari masalah. Kasus kerja paksa merupakan permasalahan yang sering dialami oleh TKI, TKI mengalami pengurangan gaji untuk bermacam biaya, yang menimbulkan kemungkinan adanya kerja paksa bila TKI tidak mampu atau tidak bersedia untuk membayar berbagai biaya ini melalui gaji bulanan mereka.

Proses rekrutmen untuk TKI yang bekerja di luar negeri, patut diberikan perhatian besar karena dapat menimbulkan resiko besar. Perekrutan dan penempatan para pekerja biasanya dikoordinasi oleh agen penyalur yang mencari keuntungan dengan sedikit atau tanpa pengawasan dari Pemerintah atau institusi lainnya. Peran yang cukup besar dimainkan oleh agen penyalur, meskipun agen-agen tersebut belum tentu lebih efisien dari Pemerintah dalam memaksimalkan peluang bagi pekerja migran. Agen penyalur seringkali menjadi penyebab utama kerentanan para pekerja, karena tingginya tingkat penipuan, penyelundupan, perdagangan orang (*trafficking*) dan besarnya biaya penyalur dan perekrutan.

Di Indonesia terdapat ratusan agensi perekrutan, namun hanya sebagian kecil yang tercatat secara resmi yang beroperasi sesuai hukum yang berlaku. Sementara di tempat-tempat pelatihan sambil menunggu keberangkatan, banyak TKI yang kehilangan kebebasan untuk bergerak, mengalami pembatasan komunikasi dengan keluarga, dipaksa bekerja tanpa bayaran yang layak dan menghadapi kondisi kehidupan yang miskin serta pelecehan fisik maupun mental. Kaitannya dengan agensi perekrut TKI, Pemerintah telah mengharuskan para agensi agar melaksanakan orientasi pra keberangkatan bagi calon TKI tentang hak-hak mereka, namun tidak ada pelatihan baku dan sejumlah agensi tidak memberikan pelatihan yang tepat.

Selain itu, banyak agensi nakal yang melakukan penyimpangan-penyimpangan lain seperti pemberian informasi yang salah mengenai hak-hak pekerja oleh agensi kepada TKI, contohnya kesalahan informasi tentang masalah gaji, akibatnya memaksa para pekerja menandatangani kesepakatan pinjaman dan menarik biaya sangat tinggi, yang pada gilirannya membuat pekerja terjerat utang. Selain itu juga adanya tindakan agensi yang mempertahankan ketergantungan pekerja dengan cara menahan paspor dan dokumen pribadi lainnya selama dan setelah perjalanan.

Melakukan penipuan dengan memalsukan dokumen perjalanan atau mengirim pekerja dengan visa bukan kerja. Praktek-praktek demikian, merupakan bagian dari tindakan yang mengarah pada kejahatan pidana seperti penylundupan, kerja paksa dan tindak pidana perdagangan orang (*trafficking*).

Tahap Masa Penempatan;

Tahap masa penempatan TKI menjadi lahan empuk bagi oknum atau pihak yang tidak bertanggung jawab untuk melakukan berbagai tindakan yang merugikan para pekerja seperti pelecehan di tempat kerja, kerja paksa dan perdagangan orang (*trafficking*). Utamanya bagi TKI yang bekerja di sektor informal, seperti pembantu rumah tangga (PLRT), mereka seringkali dipandang sebelah mata. Para pekerja banyak mengalami pelecehan seksual dan fisik sebagai akibat dari perbedaan status sosial dan kemampuan ekonomi antara majikan dan pekerja. Faktor-faktor lainnya yang meningkatkan resiko pekerja ini termasuk sikap budaya dan diskriminasi gender yang meremehkan pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga dan menutup mata bahkan mendorong atas kekerasan terhadap perempuan, dan sifat terisolasi dari pekerjaan ini yang menyebabkan tidak adanya kendali sosial dari anggota keluarga dan masyarakat.

Umumnya, hanya sedikit perempuan dan anak perempuan yang mengalami pelecehan atau kekerasan yang melaporkan hal ini ke polisi atau otoritas lainnya.

Dalam banyak hal, bukan saja perundang-undangan yang ada tidak mencukupi untuk menangani kekerasan seksual, namun juga lembaga penegak hukum tidak memiliki cukup pelatihan mengenai cara menangani kasus kekerasan terhadap perempuan dengan sensitifitas yang dibutuhkan terhadap korban. Semua ini membuat TKI kecil kemungkinannya untuk mencari balasan terhadap pelecehan oleh majikan atau orang lain di tempat kerja.

Anak-anak juga mengalami masalah yang sama seperti orang dewasa. Kurangnya kedewasaan fisik serta intelektual dan pendidikan. Utamanya, mereka yang berasal dari daerah pedesaan yang acapkali hanya memiliki pengetahuann sedikit tentang hak-hak mereka dan banyak diantaranya sangat mudah di ancam dan enggan mencari bantuan di luar tempat kerja mereka.

Ketimpangan gender di semua sisi, merupakan faktor penting dalam perdagangan orang dan kerja paksa terhadap TKI. Lebih rendahnya status sosial dan ekonomi membuat perempuan beresiko karena mereka memiliki kekuatan lebih kecil untuk menyuarakan keluhan atau mendapat bantuan, sementara kurangnya pendidikan dan keterampilan menyebabkan mereka kekurangan alternatif ekonomis. Perempuan sering tidak siap secara emosional, ekonomis atau sosial untuk hidup mandiri bila terjadi perceraian atau masalah dalam keluarga. Secara bersamaan, tekanan keluarga dapat memperburuk kerentanan seorang pekerja.

Banyak perempuan memutuskan untuk bekerja ke luar negeri, sebagai wujud tanggung jawab mereka terhadap keluarga. Selain itu, keluarga-keluarga miskin sering menuntut anak-anak mereka untuk terus bekerja di luar negeri meski kontrak telah habis, begitu mereka menjadi pekerja yang tanpa kontrak, mereka menjadi rentan terhadap eksploitasi, pelecehan, praktek kerja paksa dan perdagangan orang (*trafficking*).

Tahap Purna Penempatan

Purna penempatan merupakan tahap paling akhir dalam proses penempatan TKI ke luar negeri. Dalam tahap ini permasalahan tidaklah selesai, tapi justru banyak bermunculan masalah-masalah baru yang di alami oleh TKI. Misalnya kontrak kerja telah berakhir, TKI yang kontrak kerjanya berakhir, untuk bisa bekerja kembali, seharusnya pulang ke negara asal untuk memperbaharui paspor dan visanya, tapi karena adanya desakan ekonomi dan tuntutan dari keluarga yang meminta untuk terus bekerja, akhirnya menjadi pekerja tanpa kontrak kerja dengan status bekerja ilegal, akibatnya para pekerja rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi dan menjadi korban perdagangan orang.

Saat kembali dari bekerja di luar negeri dan sesampainya di negara asal, TKI menghadapi banyak kesulitan. Masalah mulai muncul, pada saat TKI tiba di bandara, dimana banyak sekali penyedia transportasi dan preman-preman yang tidak manusiawi, yang meminta biaya amat tinggi kepada TKI atau menipu mereka dalam perjalanan menuju daerah asal mereka.

Gaji tidak dibayar merupakan permasalahan yang banyak dialami oleh TKI, masalah ini biasanya terjadi pada pekerja yang sistem pembayarannya sekaligus yaitu gaji yang dibayarkan pada saat kontrak berakhir. Namun, majikan yang seharusnya memenuhi pembayaran, justru tidak memenuhi janjinya.

Dalam kasus lain, setelah pulang ke daerah asal, banyak TKI yang mengalami masalah keluarga, misalnya di tinggal suami, perceraian dan lain-lain. Kaitan dengan uang yang didapatkan dari bekerja di luar negeri, seringkali TKI bersifat konsumtif dengan cara menghabiskan dan membelanjakan uangnya untuk berbagai kebutuhan seperti membeli tanah, membeli perhiasan, membangun rumah dan lain-lain. Situasi seperti inilah yang membuat banyak mantan TKI tergiur untuk kembali bekerja di luar negeri.

Rekrutmen Ilegal

Bahaya dan resiko yang sering dialami oleh para TKI adalah ketika berada dalam tahap perekrutan. Tahap di mana kebanyakan masalah pertama kali muncul bagi korban yang tidak tahu. Rekrutmen adalah keterlibatan seseorang di sebuah teritori atas nama seorang pengguna jasa/majikan (*employer*) di negara lain, sebuah proses mempekerjakan untuk sebuah pekerjaan tertentu atau sebuah janji oleh perekrut untuk menemukan pekerjaan bagi seorang calon TKI.

Rekrutmen mencakup keterlibatan langsung oleh seorang majikan atau perwakilannya, serta pengoperasian yang dilakukan oleh pihak-pihak penengah, termasuk lembaga rekrutmen publik dan swasta.

Rekrutmen ilegal mengacu pada berbagai bentuk pencarian, pengadaan, menjanjikan, mengontrak atau mengangkut calon TKI untuk pekerjaan di luar negeri oleh agen/lembaga yang tidak memiliki izin, yang tidak sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional. TKI yang direkrut secara ilegal rentan pada resiko, bahaya eksploitasi dan dijadikan korban oleh lembaga/agen ilegal, perekrut bawah tanah dan/atau oleh pengguna jasa (*employer*) yang berniat jahat. Rekrutmen ilegal dikaitkan dengan berbagai bentuk masuk, tinggal atau bekerja tanpa izin di negara tujuan/penempatan.

1) Masuk Tanpa Izin

Calon TKI yang memasuki suatu negara tanpa visa atau izin masuk apapun dan/atau izin masuk yang tepat, baik dalam bentuk visa kerja, visa turis, visa pelajar, visa bisnis dan lain-lain, maka tindakan tersebut dikategorikan masuk tanpa izin/ilegal contoh konkretnya adalah *trafficking* dan penyelundupan orang melintasi batas-batas negara. *Trafficking* merupakan bentuk rekrutmen ilegal, karena *trafficking* adalah rekrutmen, transportasi, pemindahan, penyimpanan atau penerimaan dengan cara ancaman, paksaan, penculikan, pemalsuan, penipuan penyalahgunaan kekuasaan, penyalahgunaan posisi rentan seseorang dan eksploitasi.

Penyelundupan TKI merupakan upaya memasukkan orang yang bukan penduduk tetap atau warga negara secara ilegal ke dalam suatu negara, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan maksud dan tujuan untuk memperoleh keuntungan finansial atau keuntungan materi lainnya. Penyelundupan dapat dilakukan tanpa paksaan sama sekali kepada orang yang diselundupkan, tetapi justru memberikan layanan dan fasilitas kepada para pelanggan yang bersedia, sekaligus penyelundup bertindak sebagai agen-agen perjalanan ekstra-legal. Pada prinsipnya, penyelundupan pada manusia terdiri dari penyeberangan untuk menerobos batas negara secara ilegal dan oleh karena itu merupakan pelanggaran hak-hak negara.

2) Tinggal Tanpa Ijin

Tinggal tanpa ijin adalah tindakan seorang warga negara yang memasuki suatu negara tertentu secara ilegal dan tidak memiliki visa yang sesuai, atau tindakan seorang warga negara yang telah masuk ke suatu negara secara legal tetapi tinggal melampaui batas yang legal, misalnya seorang TKI yang bekerja di suatu negara dengan visa dan kontrak kerja selama 2 tahun, yang seharusnya TKI pulang ke negara asal untuk memperbarui visa dan kontrak kerjanya, tetapi justru tinggal jauh lebih lama dari batas waktu yang ditentukan yaitu 2 tahun.

3) Kerja Tanpa Ijin

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang masuk ke dalam suatu negara tujuan baik legal maupun ilegal tanpa visa/ijin kerja, kemudian menemukan suatu pekerjaan dan memperoleh pendapatan, maka TKI tersebut dikategorikan bekerja tanpa ijin atau bekerja secara ilegal.

Kerja tanpa ijin selalu bersifat ireguler (ilegal dan tidak terdokumentasi), dan mengarah kepada kejadian-kejadian kerja paksa atau jeratan, yaitu bekerja karena lilitan atau jeratan hutang. Kerja paksa mengacu pada seluruh pekerjaan atau jasa, yang didapatkan dari seseorang di bawah ancaman dan berbagai bentuk hukuman. Mulai dari bentuk ancaman hukuman yang bersifat halus yang terkadang bersifat tekanan psikologis, sampai pada ancaman hukuman yang paling ekstrim sekalipun seperti dengan pembatasan fisik, bahkan sampai pada ancaman kematian terhadap korban dan keluarganya. Oleh karena itu, kerja paksa merupakan pelanggaran berat terhadap hak-hak asasi manusia dan pembatasan terhadap kebebasan manusia.

Perdagangan Orang (*Trafficking*)

Perdagangan orang (*trafficking*) sering dianggap banyak orang sebagai bagian dari migrasi gelap, sebuah kasus kejahatan yang paling ekstrim dari eksploitasi terhadap manusia di dunia imigrasi. Hal ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya pemahaman tentang fenomena perdagangan orang di kalangan orang-orang awam, petugas Pemerintah dan badan-badan penegak hukum, oleh karenanya perdagangan orang menjadi fenomena yang besar dan meluas.

Banyak dari calon TKI/TKI yang akan dan mau bekerja ke luar negeri seringkali menjadi korban perdagangan orang. Perdagangan orang umumnya dianggap sebagai kegiatan kejahatan yang tidak diinginkan oleh orang yang diperdagangkan. Seseorang tidaklah mungkin diperdagangkan dengan sukarela, karena jika didasarkan pada definisi trafficking sebelumnya tidaklah mungkin seseorang memilih untuk diperdagangkan. Perdagangan orang (baik legal maupun ilegal) bisa terjadi hampir di semua titik proses atau sirkulasi migrasi dan proporsi tenaga kerja yang diperdagangkan.

Ketidaktahuan calon tenaga kerja bermigrasi secara benar sesuai dengan standar prosedur resmi yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah menjadi kendala tersendiri, akibatnya banyak calon TKI/TKI menjadi korban penipuan, pemerasan, pemalsuan dokumen dan akhirnya terperosok pada praktek eksploitasi. Dalam konteks inilah perdagangan orang terjadi. Korban mungkin berangkat dari negara pengirim melalui jalur resmi atau bisa juga diselundupkan oleh jaringan kejahatan transnasional dan mereka berakhir dalam kondisi seperti budak: tidak dibayar, tidak mempunyai kebebasan bergerak dan sering mengalami siksaan.

Upaya Penanggulangan Kejahatan Kasus Trafficking

Mengingat kondisi korban perdagangan orang (*trafficking*) sangat menperihatinkan, bukan hanya luka fisik yang dialami, tetapi juga psikis. Maka dalam penanganan dan penanggulangan korban *trafficking* harus hati-hati. Tindakan yang dapat diambil bukan hanya tindakan preventif dan represif saja, namun juga dalam bentuk rehabilitasi guna mengembalikan kepercayaan diri korban agar dapat kembali hidup normal di lingkungan masyarakatnya.

Salah satu strategi untuk meningkatkan perlindungan terhadap calon TKI/TKI yang menjadi korban perdagangan orang adalah melalui upaya pencegahan penempatan TKI ilegal (non-prosedural). Upaya ini dapat dilakukan dengan cara sosialisasi, penyebarluasan informasi, peningkatan kemampuan dan pengetahuan Calon tenaga kerja. Namun upaya ini dapat berhasil apabila calon TKI/TKI mengetahui jenis, penyebab/faktor dan dampak atau resiko yang akan terjadi.

Secara umum upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam penanggulangan perdagangan orang (*trafficking*) adalah:

a. Pencegahan

Salah satu langkah awal dari proses terjadinya *trafficking* adalah kemudahan mendapatkan identitas diri seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), akta kelahiran dan identitas diri lainnya. Oleh karena itu pencegahan dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Pencegahan bidang administrasi, dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin aparat Pemerintah seperti pejabat imigrasi dan pejabat pencatatan sipil pembuat akta kelahiran, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga, Paspor dan Pas Lintas Batas (PLB) termasuk sidik jari.
- 2) Penyebarluasan informasi dan Pmbentukan pusat informasi anti *trafficking* oleh aparat Pemerintah, yaitu :
 - a. informasi tentang penempatan tenaga kerja luar negeri;
 - b. Informasi tentang lapangan kerja;
 - c. Informasi tentang agen pengiriman tenaga kerja (PPTKIS);
 - d. Informasi tentang pusat pengaduan dan perlindungan.

Selain pencegahan diatas, pencegahan juga dapat dilakukan oleh semua pihak seperti Pemerintah, masyarakat calon TKI dan keluarga. Pencegahan melalui Pemerintah dapat dilakukan dengan serangkaian upaya-upaya yang disusun melalui penyusunan kebijakan-kebijakan strategis, peraturan perundang-undangan dan program-program serta alokasi anggaran dalam rangka menghindarkan masyarakat agar tidak berada dalam situasi dan kondisi yang rentan terhadap korban kejahatan *trafficking*. seperti, membatasi ruang gerak jaringan penempatan TKI ilegal, menindak secara tegas pelaku, mengawasi secara ketat jalur perlintasan TKI ilegal dan memberantas penampungan TKI ilegal.

Pencegahan oleh masyarakat merupakan serangkaian pola tindakan yang bertujuan untuk menangkal masuk pelaku kejahatan *trafficking* ke dalam suatu wilayah atau daerah komunitas melalui sistem ketahanan dan pengawasan masyarakat. sedangkan pencegahan oleh keluarga adalah tindakan-tindakan yang bertujuan untuk menghindarkan anggota keluarga menjadi korban *trafficking*. Tindakan-tindakan pencegahan tersebut dapat dilakukan dengan cara memahami prosedur dan syarat penempatan TKI, memahami resiko dan bahaya menjadi TKI ilegal, adanya tindakan saling menasehati diantara anggota keluarga dan melaporkan kepada aparat yang berwajib jika mengetahui calo liar atau penampungan gelap.

Apabila dilihat dari faktor pola kerja atau *modus operandi trafficking*, maka upaya pencegahan yang harus dilakukan berkaitan dengan sektor-sektor yang melibatkan peran serta masyarakat, yaitu :

1. Program yang komprehensif di bidang ekonomi yang dapat meningkatkan pemberdayaan manusia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
2. Program di bidang budaya
Menumbuhkan budaya adanya penghapusan atau pengikisan nilai-nilai atau tradisi budaya yang memposisikan perempuan dan anak dalam posisi yang lebih rendah dan hal ini diharapkan benar-benar dapat diterapkan di semua lapisan masyarakat. Termasuk dalam program ini adalah adanya pengembangan pendidikan alternatif, sehingga dapat meningkatkan kemandirian masyarakat.
3. Program di bidang hukum
Meningkatkan peran serta masyarakat di bidang hukum, yaitu:
 - a) Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman masyarakat, terutama perempuan dan anak untuk memahami hak dan kewajibannya;
 - b) Memberikan akses pengaduan dan perlindungan hukum kepada masyarakat terhadap usaha-usaha yang dilakukan pelaku *trafficking*;
 - c) Meningkatkan pengetahuan, tugas dan tanggung jawab aparat Pemerintahan dan petugas administrasi Negara, mengenai sebab dan akibat *trafficking*;
 - d) Memberikan sanksi yang tegas kepada petugas aparat Pemerintah yang menyalahgunakan kekuasaan dan kewenangannya, sehingga terjadi tindak pidana *trafficking*.
4. Sosialisasi
Melakukan penyebaran informasi untuk membangun kesadaran masyarakat, guna menghindari timbulnya korban Trafficking. Kegiatan sosialisasi merupakan tanggung jawab Pemerintah dan masyarakat.

Melalui kegiatan ini diharapkan dapat mendorong terbentuknya forum-forum sosial yang dapat menghilangkan diskriminasi sosial di tengah-tengah masyarakat.

Bagi pencari kerja atau calon TKI termasuk keluarga dan masyarakat, dalam mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan menjadi sesuatu yang sangat penting dan berguna. Oleh karena itu diperlukan sosialisasi guna memberikan pemahaman dan pengertian kepada masyarakat. Misalnya, Mengenai akibat negatif atau resiko menjadi TKI ilegal:

- Tidak mendapat perlindungan hukum
- Menjadi korban perdagangan orang (*trafficking*)
- Resiko kecelakaan diperjalanan;
- Tertangkap aparat di dalam negeri atau setiba di luar negeri;
- Di tempat kerja tidak mendapatkan hak-hak yang selayaknya;
- Perlakuan majikan yang semaunya;
- Jika tertangkap, resikonya dipenjarakan atau didepotasi;
- melakukan pelanggaran hukum di negara penempatan.

b. Perlindungan

Perlindungan yang diberikan kepada korban *trafficking* agar bebas dari ancaman, penyiksaan atau pelecehan yang dilakukan oleh pelaku *trafficking*, yaitu berupa :

1. Bantuan hukum

Setiap korban berhak mendapatkan bantuan hukum terutama ketika dihadapkan dengan proses hukum, termasuk yang berkaitan dengan kewarganegaraan dan keimigrasian.

2. Privasi dan Identitas korban

Perlindungan privasi dan identitas korban dimaksudkan untuk merahasiakan diri korban, baik sejak, selama, maupun setelah selesai proses pemeriksaan.

3. Bantuan kesehatan fisik dan psikologis

4. Bantuan akses ekonomi

Bantuan ekonomi agar yang bersangkutan dapat tercukupi secara ekonomi, seperti bantuan peningkatan keterampilan, dan lapangan kerja.

5. Kompensasi

Kerugian dan penderitaan korban *trafficking* menjadi tanggung jawab pelaku. Korban atau ahli waris korban *trafficking* berhak mendapatkan ganti rugi.

6. Pendampingan korban.

c. Jaminan

Jaminan merupakan perlindungan keamanan pribadi, baik untuk korban maupun saksi *trafficking*, baik berupa ancaman fisik maupun psikologis dari orang lain yang berkenaan dengan *trafficking*.

Sedangkan upaya-upaya yang dilakukan dalam proses penanganan perkara kasus perdagangan orang (*trafficking*) terutama pada perempuan dan anak adalah sebagai berikut :

a. Adanya peningkatan pengungkapan kasus *trafficking*;

b. Adanya sanksi hukum yang lebih memadai guna memperoleh dampak kejahatan bagi para pelaku *trafficking*;

c. Adanya kepekaan dan kecakapan aparat penegak hukum dalam menanggapi dan menangani kasus-kasus *trafficking* yang dilaporkan;

- d. Membangun pusat pelayanan terpadu untuk penanganan korban semasa proses hukum;
- e. Membentuk suatu tim pengawasan dan penanggulangan secara fungsional yang meliputi instansi-instansi yang terkait.

Peran Pemerintah Dalam Penyelesaian Kasus *Trafficking*

Pada saat ini, penempatan TKI ke luar negeri telah mencakup banyak negara. Penempatan dilakukan oleh Pemerintah melalui kerjasama internasional dengan negara-negara tujuan penempatan, dan dibuat melalui perjanjian-perjanjian bilateral bidang ketenagakerjaan untuk sektor formal maupun informal. Kerjasama ini terbagi dalam beberapa bentuk program, misalnya program *Government to Government (G to G)*, *Government to Private (G to P)* dan dalam bentuk program-program lainnya. Tercatat ada 11 (sebelas) negara yang melakukan kerjasama dengan Pemerintah Indonesia, yang terbagi dalam dua kawasan yaitu kawasan Asia Pasifik (Malaysia, Taiwan, Jepang, Korea selatan dan Australia) dan kawasan Timur Tengah (Yordania, Kuwait, Qatar, Uni Emirat Arab dan Lebanon).

Bersamaan dengan meningkatnya animo masyarakat yang ingin dan memilih untuk bekerja ke luar negeri, maka Pemerintah berusaha untuk terus meningkatkan pelayanan terhadap para pekerja atau TKI yaitu dengan membuat program-program baru, kebijakan dan penyempurnaan sistem, prosedur dan mekanisme pelayanan, dan termasuk untuk memperluas pasar negara penempatan melalui peningkatan hubungan kerjasama internasional. Hal ini dipersiapkan untuk mencegah dan menanggulangi sekaligus menghadapi berbagai permasalahan atau kasus yang timbul seperti TKI ilegal, TKI overstayers dan TKI bermasalah lainnya, termasuk masalah perdagangan orang (*trafficking*).

Dalam upaya memperbaiki dan mereformasi penegakan supremasi hukum di Indonesia, terutama yang terkait dengan masalah perdagangan orang. Maka untuk menindaklanjutinya, pada bulan April 2007, Pemerintah Indonesia membuat UU No. 21 Tahun 2007. Tujuannya adalah untuk memberantas perdagangan orang melalui upaya terpadu dari badan-badan Pemerintah terkait untuk menghukum pelaku, mencegah perdagangan orang dan menyediakan perlindungan bagi korban perdagangan orang. Pemerintah juga mempertahankan upaya membantu korban perdagangan orang melalui pembiayaan pelayanan dasar dan merujuk korban ke lembaga sosial masyarakat (LSM) dan organisasi internasional.

Koordinasi antar instansi/badan Pemerintah dalam penyelesaian kasus *trafficking*

Sebagaimana telah dibahas sebelumnya, bahwa jumlah TKI yang bekerja di luar negeri begitu besar. Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia memberikan perhatian khusus terhadap proses migrasi tenaga kerja dan bagaimana TKI direkrut, dipekerjakan dan diperlakukan di negara tujuan. Hasilnya, banyak kebijakan publik ditetapkan untuk mengelola keberangkatan TKI dengan lebih baik.

Dalam mengurus dan melindungi para pekerja atau TKI yang bekerja di luar negeri, Pemerintah Indonesia melibatkan banyak kementerian penting, khususnya kementerian-kementerian yang terkait dengan kebijakan dan pelaksanaan migrasi tenaga kerja, kesejahteraan TKI, penegakan hukum dan kantor-kantor di berbagai misi Pemerintah Indonesia di luar negeri sebagai pusat sumber daya bagi berbagai isu migrasi tenaga kerja. Setiap instansi/badan Pemerintah pusat maupun daerah memainkan peranan penting masing-masing dalam manajemen kegiatan migrasi tenaga kerja yang efisien.

Karena tanpa kerjasama yang terpadu antar instansi/badan Pemerintah, TKI akan terus terkena dampak berbagai macam masalah, termasuk TKI yang menjadi korban tindak pidana perdagangan orang (trafficking) oleh orang-orang atau oknum yang tidak bertanggung jawab.

Kaitan dengan koordinasi antar instansi/badan Pemerintah dalam penyelesaian kasus *trafficking*, setidaknya dapat dilihat dari 2 (dua) perspektif undang-undang yaitu UU No.39 Tahun 2004 dan UU No. 21 Tahun 2007, dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Perspektif UU No. 39 Tahun 2004

Mengamati awal mula kebijakan lahirnya UU No. 39 Tahun 2004, maka terlebih dahulu perlu dipahami tentang dasar pemikiran dibentuknya undang-undang tersebut. Sejak periode pasca reformasi awal tahun 1998 yang menjadi dasar peraturan publik untuk penempatan TKI di luar negeri. Berdasarkan urutan kronologis, Berbagai kebijakan yang muncul dan dibuat oleh Pemerintah, telah menggambarkan latar belakang munculnya UU No. 39 Tahun 2004 dan wawasan tentang situasi TKI yang bekerja di luar negeri pada saat itu.

Terlepas dari kekurangan dan kelebihan yang terdapat dalam UU No. 39 Tahun 2004, dari waktu ke waktu undang-undang ini telah mengalami berbagai perbaikan dan penyempurnaan. Perkembangan terkini menunjukkan bahwa telah lahir sebuah kebijakan baru yaitu dalam dokumen kebijakan rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) 2010-2014, menyatakan masalah kebijakan strategis bahwa UU No. 39 Tahun 2004 masih menghadapi kendala untuk dapat menangani kerentanan yang dihadapi TKI yang bekerja di luar negeri.

Implementasi kebijakan RPJMN 2010-2014 salah satunya diarahkan pada penyempurnaan system koordinasi dan pembagian kewenangan antar instansi dalam rangka penyelenggaraan penempatan. Kompleksnya permasalahan yang dihadapi para pekerja di luar negeri disebabkan oleh belum maksimalnya koordinasi antar berbagai kementerian/lembaga, instansi di daerah, dan perusahaan jasa pengirim tenaga kerja sehingga menyebabkan lemahnya penyelenggaraan penempatan.

Pada perkembangan berikutnya, lahir langkah atau kebijakan yang di ambil oleh presiden Susilo Bambang Yudhoyono yang bersifat strategis yaitu menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2011 tentang Tim Terpadu Perlindungan TKI Di Luar Negeri (Keppres No. 115 Tahun 2011). Keputusan ini ditujukan untuk meningkatkan perlindungan TKI di luar negeri melalui evaluasi menyeluruh terhadap segala aspek yang berkaitan dengan TKI di luar negeri. Kementerian/lembaga yang menerima amanat Keppres No. 115 Tahun 2011 telah memberikan hasil evaluasi dan berdampak pada formulasi kebijakan yang antisipatif terhadap perlindungan TKI di luar negeri. Atas nama Pemerintah, tim terpadu ini telah melakukan berbagai pembenahan total terhadap sistem penempatan dan perlindungan TKI, diantaranya :

- Pengetatan *Job Order* dengan menambahkan syarat-syarat terhadap calon pengguna jasa TKI antara lain mewajibkan surat kelakuan baik, gaji minimum, peta rumah, jumlah dan foto keluarga dan kesediaan memberikan akses komunikasi;
- Mengefektifkan dan meningkatkan peran Pemerintah daerah untuk rekrutmen calon TKI dan pemberantasan calo;
- Pelatihan minimal 200 jam;

- Sistem dokumentasi online;
- Reformasi sistem asuransi;
- Pembangunan sisko KTKLN;
- Call center gratis 24 jam untuk pengaduan kasus TKI;
- Monitoring pemberangkatan dan kepulangan TKI di embarkasi dan debarkasi;
- Counter KTKLN di embarkasi;
- *Crisis center* dan *shelter* khusus untuk TKI bermasalah (TKI-B);
- Membentuk satuan tugas pengawasan yang permanen;
- Sistem pembelaan dan perlindungan hukum TKI.

Reformasi berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004, sekarang ini setidaknya melibatkan 14 instansi kementerian/lembaga. Hal ini tercermin dalam Keanggotaan Tim terpadu terdiri dari: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Kesehatan, Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Keuangan, Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Agama, Kementerian PP dan Perlindungan Anak, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, Sekretariat Kabinet, Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) dan Mabes Kepolisian Republik Indonesia (POLRI).

Ada empat pasal dalam UU No. 39 Tahun 2004 yang dengan jelas memerintahkan instansi/lembaga Pemerintah untuk bersama-sama bertanggung jawab dalam penempatan dan perlindungan TKI:

- Pasal 5, memberikan mandat hubungan antara Pemerintah pusat dan daerah dalam mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penempatan TKI;
- Pasal 55, serupa merujuk ke perihal kerjasama antara Pemerintah pusat dan regional untuk menyaksikan penandatanganan kesepakatan kerja TKI;
- Pasal 73, mengenai repratiasi para TKI dalam situasi darurat, seperti perang di negara tujuan, melibatkan kerjasama dengan KBRI, BNP2TKI dan Pemerintah di tingkat nasional dan daerah;
- Pasal 92, tentang pengawasan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, menyatakan tentang keterlibatan Pemerintah pusat dan daerah dan tugas perwakilan diplomatik Indonesia di luar negeri, kebutuhan kolaborasi dan koordinasi yang jelas dalam pengawasan penempatan kerja.

2) Perspektif UU No. 21 Tahun 2007

Dalam perspektif UU No. 21 Tahun 2007, koordinasi antar instansi/badan Pemerintah dalam penyelesaian kasus perdagangan orang (trafficking), tercermin dalam Bab VI tentang pencegahan dan penanganan Pasal 56 – Pasal 63. Dalam pasal-pasal tersebut dijelaskan mengenai pihak-pihak yang berwenang dan bertanggung jawab untuk mencegah dan menangani kasus tindak pidana perdagangan orang (trafficking).

Koordinasi antar instansi/badan, secara bersama-sama dilakukan oleh Pemerintah pusat dan Pemerintah daerah, dengan mengikutsertakan semua lapisan masyarakat dan keluarga.

Koordinasi ini mewajibkan para pemangku kebijakan untuk mencegah terjadinya tindak pidana perdagangan orang, dengan cara membuat kebijakan-kebijakan strategis. Untuk efektifitas dan menjamin pelaksanaannya, Pemerintah diharuskan melakukan langkah-langkah dengan membentuk gugus tugas yang melibatkan unsur-unsur, seperti :

1. Pemerintah;

Yang dimaksud dengan Pemerintah dalam ketentuan ini adalah instansi yang bertanggung jawab dalam bidang kesehatan, dan atau penanggulangan masalah-masalah sosial, dan dapat dilaksanakan secara bersama-sama antara penyelenggara kewenangan tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota khususnya darimana korban berasal atau bertempat tinggal. Sedangkan yang dimaksud dengan Pemerintah daerah dalam ketentuan ini meliputi provinsi dan kabupaten/kota. Seperti: Kementerian sosial, Kementerian Kesehatan, kementerian tenaga kerja dan transmigrasi dan lain-lain.

2. Perwakilan Indonesia Di Luar Negeri;

Dalam konteks korban berada di luar negeri yang memerlukan perlindungan hukum akibat tindak pidana perdagangan orang, maka Pemerintah Indonesia melalui perwakilannya di luar negeri wajib melindungi pribadi dan kepentingan korban dan mengusahakan untuk untuk memulangkan korban ke negara asal atas biaya negara. Tentunya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum internasional atau kebiasaan internasional.

3. Penegak Hukum;

Penegak hukum dalam hal ini meliputi Mabes Polri, Kejaksaan dan Mahkamah Agung.

4. Organisasi kemasyarakatan (Ormas);

Seperti Nahdhatul Ulama, Muhammadiyah, Nasional Demokrat dan lain-lain.

5. Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)

Seperti International Labour Organization (ILO), International Organization Migrant (IOM), Migrant Worker dan lain-lain.

6. Organisasi profesi; dan

7. Peneliti/ akademisi.

Untuk tujuan pencegahan dan penanganan korban tindak pidana perdagangan orang, maka Pemerintah wajib membuka akses seluas-luasnya bagi peran serta masyarakat, baik nasional maupun internasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum dan kebiasaan internasional yang berlaku.

Kesimpulan

Penanganan tenaga kerja ilegal, yang banyak mengarah kepada tindak pidana perdagangan orang, yang patut diperhatikan adalah perbaikan terhadap akses ke jalur migrasi resmi yang lebih transparan dan lebih murah serta penyediaan akses informasi mengenai resiko migrasi ilegal, agar TKI lebih memilih bermigrasi secara legal. Perbaikan pengawasan terhadap agen perekrutan merupakan hal yang harus dilakukan oleh Pemerintah, guna melindungi TKI sekaligus penertiban kegiatan perekrutan ilegal. Selain itu, mekanisme pengawasan harus didampingi oleh aplikasi sanksi yang lebih jelas dan tegas terhadap agen perekrut atau majikan yang melanggar hukum, misalnya dengan memasukkan agen atau majikan ke dalam daftar hitam (*black list*) dan tidak lagi diijinkan untuk merekrut TKI.

Penanggulangan perdagangan orang (*trafficking*), dapat dilakukan melalui dua lingkup, yaitu internal dan eksternal. Lingkup internal dimulai dari lingkup yang terkecil yaitu keluarga, karena dalam lingkup ini lebih efektif dalam memonitoring perilaku anggota keluarganya. Selain itu, perlu juga diadakan pendidikan penyadaran kepada masyarakat tentang *trafficking*, mulai dari pengertian, proses-cara-tujuan, sebab akibat dan bahaya yang ditimbulkan serta upaya pencegahan dan penanggulangan. Pendidikan penyadaran ini bisa dilakukan melalui jalur formal dan non-formal.

Sedangkan untuk lingkup eksternal dilakukan dengan cara penegakan hukum (*low enforcement*) yang sungguh-sungguh, baik oleh Pemerintah maupun aparat penegak hukum (kepolisian, Kejaksaan, dan pengadilan), melalui penerapan sanksi/hukuman yang tegas agar terwujud ketertiban, ketentraman, kemaslahatan dan kesejahteraan bagi kehidupan umat manusia.

Ramos Gurning, SH

HKLN, Ditjen Binapenta, Kemnakertrans

Pedoman MoU Kerjasama Luar Negeri Tentang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri

Oleh: Gitmawati Rahmadewi, S.S

Latar Belakang

Sesuai dengan Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (UU Nomor 39 Tahun 2004) bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai perekrutan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.

Sampai dengan saat ini Indonesia sudah memiliki 11 *Memorandum of Understanding* (MoU) dengan negara-negara penempatan meliputi 6 (enam) MoU untuk kawasan Asia Pasifik (Malaysia formal-informal, Taiwan, Korea, Jepang Australia) dan 5 (lima) MoU untuk kawasan Timur Tengah (Yordania, Kuwait, Syria, Uni Emirat Arab, Turki).

Penempatan tenaga kerja luar negeri merupakan salah satu program nasional dalam upaya alternatif untuk menekan laju angka pengangguran. Menyadari keterbatasan lapangan kerja yang tersedia di tanah air serta tingginya jumlah penduduk usia kerja, maka Pemerintah Indonesia berupaya untuk mencari peluang alternatif penciptaan lapangan kerja di luar negeri yaitu melalui program penempatan TKI di luar negeri.

Hal ini guna menghindari dampak sosial ekonomi yang diakibatkan oleh tingginya angka pengangguran yang justru akan sangat merugikan masyarakat Indonesia. Namun demikian, bekerja ke luar negeri bukan merupakan keharusan, melainkan sebuah pilihan alternatif bagi warga negara yang ingin bekerja.

Sejalan dengan program penempatan TKI di luar negeri, maka Pemerintah Indonesia telah menetapkan dan mengeluarkan beberapa kebijakan yang bertujuan agar WNI yang bekerja ke luar negeri dapat ditempatkan secara layak serta terlindungi hak-haknya khususnya bagi mereka yang bekerja di sektor domestik. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diperlukan perjanjian kerjasama dengan negara penerima tenaga kerja Indonesia telah meratifikasi konvensi perlindungan pekerja migran dan anggota keluarganya, serta memiliki peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing baik skilled maupun unskilled dan memiliki perjanjian internasional. Untuk menjamin perlindungan TKI di luar negeri, dan sesuai amanat Pasal 11 UU Nomor 39 Tahun 2004, bahwa penempatan tenaga kerja ke luar negeri oleh pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna yang berbadan hukum di negara tujuan.

Selain itu Pasal 27 UU Nomor 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa 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 Undang-Undang yang melindungi tenaga kerja asing. Lembaga-lembaga dan forum internasional memainkan peranan yang sangat penting dalam mengatur kehidupan dan pergaulan antar negara. Melalui lembaga dan forum internasional negara-negara menggariskan dasar kerjasama, mengatur berbagai kegiatan, menyelesaikan berbagai masalah demi kelangsungan hidup masyarakat. Dalam dunia yang ditandai oleh saling ketergantungan dewasa ini, tidak ada satu negara yang tidak mempunyai perjanjian dengan negara lain, dan tidak ada satu negara yang kegiatan luar negerinya tanpa ikatan dengan dunia internasional.

Badan-badan dan forum Internasional merupakan salah satu bagian dari wujud kerjasama internasional. Kerjasama ini dibagi dalam 2 kelompok, yaitu regional dan multilateral. Program kerjasama regional dan multilateral salah satunya menangani dan mengkomunikasikan bidang ketenagakerjaan buruh migrant.

Dalam kerjasama dengan badan-badan internasional, Pemerintah RI setiap tahun menunjuk beberapa delegasi untuk menghadiri pertemuan yang bertujuan menyuarakan aspirasi, permasalahan, kebijakan-kebijakan, program-program yang telah dilaksanakan, sekaligus tukar-menukar informasi dan pengalaman dengan anggota dari negara lainnya.

Sebagai anggota aktif dalam kerjasama internasional, Indonesia juga telah membuat beberapa perjanjian kerjasama bilateral dan salah satunya adalah dalam bidang ketenagakerjaan. Perjanjian kerjasama bilateral bidang ketenagakerjaan tersebut dibuat antara Pemerintah RI dengan pemerintah beberapa negara penempatan TKI baik di kawasan Asia Pasifik maupun Timur Tengah berdasar pada mekanisme, proses dan tahapan yang umumnya berlaku di dunia internasional. Fungsi dari perjanjian internasional adalah untuk mendapatkan pengakuan umum anggota masyarakat bangsa-bangsa, sarana utama yang praktis bagi transaksi dan komunikasi antar anggota masyarakat negara, sumber hukum internasional dan sarana pengembang kerjasama internasional secara damai.

Tahapan terbentuknya perjanjian kerjasama ini diawali dengan peninjauan antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah masing-masing negara penempatan TKI, kemudian melalui peninjauan tersebut akan terjadi perundingan, perumusan naskah yang dituangkan ke dalam sebuah dokumen perjanjian atau memorandum. Selanjutnya masing-masing perwakilan kedua belah pihak akan menandatangani dokumen tersebut sebagai dasar pelaksanaan kerjasama antar kedua negara (kerjasama bilateral). Dokumen perjanjian kerjasama tersebut disebut *Memorandum of Understanding* atau MoU (Nota Saling Kesepahaman). MoU ini memuat beberapa hal antara lain:

1. Tugas dan kewajiban negara pengirim dan penerima;
2. Hak dan tanggung jawab Majikan dan TKI;

3. Prosedur penempatan TKI;
4. Komponen biaya (*cost structure*);
5. Prosedur kepulangan dan pemulangan TKI;
6. Mekanisme perlindungan;
7. Masa berlaku perjanjian;
8. Kondisi dan persyaratan kerja di negara penempatan.

Dari beberapa kerjasama bilateral yang sudah ditandatangani, ada MoU yang memuat (point) kesepakatan yang bersifat umum terkait penempatan TKI ke luar negeri, tetapi ada juga MoU dengan beberapa negara penempatan seperti Jepang dan Korea juga memuat hal-hal yang lebih teknis terkait penempatan TKI. Sampai saat ini Pemerintah Indonesia sudah melakukan kerjasama penempatan melalui perjanjian bilateral bidang ketenagakerjaan dengan 11 (sebelas) negara untuk sektor formal maupun informal yaitu:

- a. Asia Pasifik
 1. Malaysia (2 MoU: Formal dan Informal);
 2. Taiwan (Informal);
 3. Korea Selatan (G to G);
 4. Jepang (G to G);
 5. Australia (G to P).
- b. Timur Tengah
 1. Yordania (Informal);
 2. Kuwait (Informal);
 3. Qatar (Formal);
 4. UEA (Formal);
 5. Lebanon (Formal).

Memorandum of Understanding (MoU) merupakan payung hukum dan acuan dalam proses penempatan dan perlindungan TKI.

Dengan adanya MoU masing-masing negara harus mempunyai komitmen yang sama untuk mentaati melaksanakan pasal-pasal yang termuat dalam MoU. Muatan MoU tersebut dapat diperbaharui secara otomatis tergantung kesepakatan kedua negara. Untuk menindaklanjuti, memonitor, mengevaluasi dan mengawasi secara teknis penerapan pelaksanaan muatan MoU maka dibentuklah *Joint Committee*. Dengan demikian apabila terjadi permasalahan dalam penerapan di lapangan, maka yang melakukan konsultasi dan negosiasi adalah tim *Joint Committee*.

Setiap MoU yang sudah ditandatangani sebaiknya mencantumkan biaya penempatan (*cost structure*) sebagai lampiran agar dapat diketahui berapa besar biaya resmi penempatan yang ditetapkan oleh pemerintah (Kemenakertrans) yang harus ditanggung oleh TKI. Terkait dengan biaya penempatan TKI informal Kawasan Asia Pasifik, biaya penempatan ditanggung oleh kedua belah pihak (CTKI dan Pengguna) melalui pemotongan gaji setiap bulan, sedangkan untuk Kawasan Timur Tengah seluruh biaya penempatan ditanggung oleh majikan. Namun untuk sektor formal semua biaya penempatan ditanggung oleh CTKI.

Pemerintah Indonesia telah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan penempatan di beberapa negara kawasan Asia Pasifik dan Timur Tengah, bagi negara-negara yang tidak memenuhi beberapa kesepakatan yang telah dibuat bersama baik yang menyangkut substansi penempatan atau perlindungan TKI pada sektor domestik maka tindakan pemerintah atas pelanggaran ini adalah dengan memberlakukan moratorium (penghentian sementara) penempatan TKI pada sektor domestik dalam rangka pembenahan mekanisme penempatan dan meningkatkan perlindungan TKI.

Agar muatan kesepakatan dalam MoU dimengerti oleh para *stakeholder* di pusat dan di daerah, maka perlu disusun pedoman MoU sebagai acuan dalam implementasi penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Sekaligus sebagai bahan untuk disosialisasikan.

DASAR HUKUM

Dasar hukum yang dipergunakan dalam penyusunan pedoman MoU dengan negara penempatan sebagai berikut:

1. Undang-undang No. 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri;
2. Undang-undang No. 24 Tahun 2000 Tentang Perjanjian Internasional;
3. Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan perlindungan;
4. Konvensi Wina Tahun 1969 Tentang Hukum (perjanjian) Internasional.

Tahapan Penyusunan Mou

A. Penjajakan

Penjajakan dalam proses penyusunan MoU merupakan tahap awal yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang berunding mengenai kemungkinan dibuatnya suatu perjanjian internasional (MoU).

1. Melakukan sharing informasi dengan perwakilan RI dan pihak terkait lainnya di negara-negara yang memungkinkan adanya peluang kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sekaligus penyusunan MoU.
2. Menganalisis berbagai informasi yang diperoleh dari Perwakilan RI ataupun pihak-pihak terkait tentang peluang kesempatan kerja yang tersedia dan adanya kerjasama yang tertuang dalam MoU.
3. Dari hasil analisis disusun data peluang kerja per sektor sebagai bahan informasi dalam rangka persiapan survey negara-negara penempatan dan tinjauan peraturan perundang-undangan tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja asing.
4. Melaksanakan rapat koordinasi eksternal dengan instansi lainnya (Kemlu, BNP2TKI, Kemkes, dll) untuk membahas berbagai hal terkait rencana penempatan TKI di negara tujuan dimaksud sekaligus menyusun modalitas substansi penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
5. Membentuk tim untuk melakukan pertemuan awal dalam rangka penjajakan untuk membahas rencana kerjasama penempatan tenaga kerja dengan pemerintah negara penempatan.
6. Bersurat kepada Kemlu untuk memfasilitasi pertemuan dengan negara penempatan melalui nota *diplomatic channel* untuk dapat dilaksanakannya penjajakan.

7. Melakukan koordinasi dengan pihak Perwakilan RI dalam rangka survey ke negara penempatan dengan membawa data peluang kerja serta hasil kajian tinjauan peraturan perundang-undangan tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja asing.
8. Menyelenggarakan rapat internal di lingkungan Kemenakertrans untuk membicarakan rencana penempatan TKI di negara bersangkutan sekaligus menyusun substansi perlindungan dan penempatan TKI di luar negeri.
9. Apabila kedua belah pihak telah sepakat untuk dapat dilakukannya pertemuan, maka pertemuan segera diselenggarakan pada waktu dan tempat yang telah disepakati pula.
10. Kedua perwakilan masing-masing negara saling bertemu untuk melakukan penjajakan dan berdiskusi tentang rencana kerjasama terkait penempatan TKI di negara penempatan dimaksud yang nantinya akan menuju ke proses penyusunan MoU.
11. Pemerintah Indonesia sebagai *sending country* melakukan penjajakan untuk membuka pasar tenaga kerja baru di negara penempatan. Pemerintah Indonesia memberikan informasi tentang situasi dan kondisi ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, menawarkan *supply* tenaga kerja yang ada, memperkenalkan pasar tenaga kerja baru yang dapat dipenuhi oleh TKI di negara penempatan yang baru, dll.

B. Perundingan/Negosiasi

Perundingan (*negotiation*) merupakan tahap kedua untuk membahas substansi dan masalah-masalah teknis yang akan disepakati dalam MoU. Negosiasi adalah proses komunikasi yang merupakan diskusi formal antara dua atau beberapa pihak yang memiliki perbedaan tujuan, pandangan dan pendapat yang mencoba untuk mencapai sebuah kesepakatan demi kepentingan bersama. Fungsi negosiasi sangat penting untuk mencapai "*win-win solution*" termasuk untuk memecahkan masalah, kesalahpahaman maupun konflik. Pada tahap perundingan biasanya pihak-pihak yang terlibat dalam MoU mempertimbangkan terlebih dahulu materi-materi apa yang hendak dicantumkan dalam MoU.

Pada tahap ini pula materi yang akan dicantumkan dalam MoU ditinjau dari berbagai segi, baik politik, ekonomi maupun keamanan. Dalam perundingan internasional ini, negara dapat diwakili oleh pejabat negara dengan membawa surat kuasa penuh (*full powers/credentials*), kecuali apabila dari semula peserta perundingan sudah menentukan bahwa *full power* tidak diperlukan.

Pejabat negara yang dapat mewakili negaranya dalam suatu perundingan tanpa membawa *full power* adalah kepala negara, kepala pemerintahan (perdana menteri), menteri luar negeri dan duta besar. Keempat pejabat tersebut dianggap sudah sah mewakili negaranya karena jabatan yang disandanginya. Adapun langkah-langkah dalam tahap negosiasi adalah:

Negosiasi Awal

1. Pada tahap penjajakan tersebut, apabila terjadi kesepakatan antar kedua negara untuk menjalin kerjasama penempatan TKI, maka kedua negara mempersiapkan penyusunan *draft* MoU dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI yang nantinya isi substansi dari *draft* MoU tersebut akan dibahas dalam tahapan selanjutnya yaitu tahap perundingan atau negosiasi. Dengan terjadinya kesepakatan untuk penyusunan *draft* MoU, maka berakhirilah proses penjajakan.
2. Terkait dengan penyusunan *draft* MoU, Kemenakertrans segera mengadakan rapat koordinasi eksternal dengan kementerian terkait untuk menyusun modalitas perundingan *draft* MoU terkait penempatan dan perlindungan TKI.
3. Dalam rapat tersebut, beberapa kementerian terkait saling berdiskusi menyusun substansi umum dan muatan teknis MoU beserta lampirannya. Rapat diselenggarakan dengan tujuan merumuskan *draft* MoU yang mana isi teknis MoU dihimpuh berdasarkan masukan dan kesepakatan antar kementerian yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan.
4. Setelah *draft* MoU dari pihak Indonesia tersusun, maka Kemnakertrans bersurat kepada Kemlu untuk memfasilitasi pengajuan atau pengiriman *draft* MoU melalui *diplomatic channel* kepada negara penempatan yang bersangkutan untuk dipelajari dan diberi tanggapan.
5. Selanjutnya apabila tanggapan atas *draft* MoU dimaksud diterima oleh Pihak Indonesia, maka dilaksanakanlah rapat koordinasi antar kementerian terkait di Indonesia untuk membahas tanggapan *draft* MoU dari pemerintah negara penempatan.
6. Pertukaran *draft* MoU antar kedua pemerintah melalui *diplomatic channel* biasanya dilakukan beberapa kali sampai akhirnya kedua belah pihak sepakat untuk melakukan negosiasi membahas secara langsung dan rinci hal-hal teknis yang belum disepakati dalam MoU.
7. Hasil dari pertukaran *draft* MoU yang telah dilakukan akan menjadi bahan modalitas perundingan.
8. Terkait dengan rencana perundingan, Kemnakertrans segera bersurat kepada Kemlu untuk mengirimkan nota diplomatik kepada negara penempatan yang bersangkutan pelaksanaan negosiasi.
9. Apabila negara penempatan menanggapi secara positif nota diplomatik dan berkenan untuk melakukan negosiasi, maka Kemlu bertanggung jawab untuk memfasilitasi pelaksanaan negosiasi. Negosiasi dilaksanakan pada waktu dan tempat yang telah disepakati oleh kedua pemerintah.

Negosiasi Akhir

1. Kedua belah pihak saling bertemu dalam proses negosiasi untuk membahas isi teknis dalam *draft* MoU. Tujuan dari negosiasi ini adalah untuk lebih menyempurnakan isi MoU terutama hal-hal yang belum disepakati oleh kedua belah pihak.

2. Dalam tahap negosiasi ini, kedua belah pihak akan saling berdebat dan berargumentasi mengenai substansi teknis MoU khususnya hal-hal yang belum disepakati.

3. Setelah itu, kedua belah pihak melakukan tawar menawar atas kepentingan pihaknya. Melalui proses tawar menawar diharapkan dapat saling menguatkan posisi tawar masing-masing pihak untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

4. Selanjutnya, hasil dari proses tawar menawar tersebut, akan dijadikan bahan modalitas dalam perumusan naskah akhir MoU.

5. Bahan modalitas tersebut merupakan hasil akhir dan kesepakatan bersama yang tidak boleh diganggu gugat dan akan dituangkan dalam bentuk akhir naskah MoU.

B. Perumusan Naskah

Merupakan salah satu tahapan dalam pembuatan MoU setelah tahap negosiasi dilakukan. Perumusan naskah bertujuan untuk merumuskan rancangan suatu MoU yang akan ditandatangani oleh perwakilan dari negara pengirim dan penerima tenaga kerja.

Secara umum naskah perjanjian internasional yang mengatur tentang kerjasama yang terjalin antar dua negara dalam hal penempatan dan perlindungan tenaga kerja tertuang dalam bentuk *Memorandum of Understanding* (MoU). Adapun proses dari perumusan naskah MoU adalah:

1. Merumuskan muatan standar isi MoU yang telah disepakati dalam tahap negosiasi antara lain mengenai:

- a. Pertukaran informasi antara pihak pemerintah terkait baik dari negara pengirim maupun negara penerima.
- b. Adanya mekanisme penempatan yang jelas.
- c. Adanya ketentuan mengenai hak dan kewajiban masing-masing negara.
- d. Adanya ketentuan mengenai hak dan tanggung jawab tenaga kerja Indonesia dan pengguna.
- e. Ketentuan mengenai kewajiban agen-agen perekrutan tenaga kerja.
- f. Ketentuan standard dalam perjanjian kerja.
- g. Memuat pemberian jaminan sosial.
- h. Adanya mekanisme penyelesaian setiap permasalahan.
- i. Memuat aturan-aturan pemulangan dan bantuan hukum.

2. Merumuskan susunan naskah MoU antara lain:

- a. Umum
 - 1) Mukadimah;

- 2) Kedudukan pihak-pihak yang membuat Nota Kesepahaman;
- 3) Pertimbangan-pertimbangan;
- 4) Perisitilahan-definisi;

b. Isi Teknis:

- 1) Adanya kejelasan tentang hak dan kewajiban para pihak yang bersepakat;
- 2) Adanya peningkatan program kerjasama dibanding masa sebelumnya;
- 3) Adanya kewajiban dan hak majikan/pengguna yang diatur secara lengkap;
- 4) Adanya kewajiban dan hak tenaga kerja yang diatur secara lengkap;
- 5) Perlu pendekatan pendahuluan (*advance team*) untuk mengetahui harapan dan keinginan negara lain;
- 6) Mengatur mekanisme rekrutmen dan penempatan;
- 7) Mengatur secara rinci besaran upah (yang harus meningkat) dibanding sebelum MoU;
- 8) Mengatur tentang perlindungan (jaminan sosial, kesehatan, keselamatan kerja, cuti, jam kerja/lembur);

- 9) Mengatur tentang kesejahteraan selama TKI melaksanakan tugas (fasilitas tempat tinggal/akomodasi, transportasi, istirahat mingguan). Mengatur mekanisme pemulangan hingga tiba di daerah asal TKI;
- 10) Hal-hal lain yang disepakati.

D. Penandatanganan

Penandatanganan merupakan tahap akhir dalam perundingan bilateral untuk melegalisasi suatu naskah perjanjian internasional yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Tahap ini diakhiri dengan penerimaan naskah (*adoption of the text*) dan pengesahan bunyi naskah (*authentication of the text*). Penerimaan naskah (*adoption of the text*) yaitu tindakan perwakilan negara dalam perundingan internasional untuk menerima isi dari perjanjian internasional. Dalam perjanjian bilateral, kedua perwakilan negara harus menyetujui penerimaan naskah perjanjian. Pengesahan bunyi naskah (*authentication of the text*) dilakukan oleh para perwakilan negara yang turut serta dalam MoU atau perjanjian tersebut. Dalam perjanjian bilateral maupun multilateral pengesahan naskah dapat dilakukan para perwakilan negara dengan cara melakukan penandatanganan *ad referendum* (sementara) atau dengan pembubuhan paraf (*initial*).

Pengesahan bunyi naskah adalah tindakan formal untuk menerima bunyi naskah perjanjian.

Penandatanganan suatu perjanjian internasional tidak sekaligus dapat diartikan sebagai pengikatan diri pada perjanjian tersebut. Penandatanganan suatu perjanjian internasional tidak sekaligus dapat diartikan sebagai pengikatan diri pada perjanjian tersebut. Penandatanganan suatu perjanjian internasional yang memerlukan pengesahan, tidak mengikat para pihak sebelum perjanjian tersebut disahkan.

Penandatanganan Memorandum of Understanding yang telah disepakati ditandatangani para Menteri terkait di bidang ketenagakerjaan atau pejabat setingkat eselon I yang ditunjuk oleh Menteri. Penandatanganan adalah tahap akhir dalam perundingan dalam bilateral untuk melegalisasi suatu naskah perjanjian internasional yang telah disepakati oleh kedua pihak.

Apabila penandatanganan MoU dilakukan di Indonesia maka tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Kemnakertrans berkoordinasi dengan Kementerian Luar Negeri dalam menetapkan jadwal, tempat dan hari penandatanganan serta memfasilitasi pertemuan;
- b. Kemlu memfasilitasi terselenggaranya pertemuan untuk penandatanganan MoU sesuai dengan panduan protokol yang berlaku;
- c. Setelah ada kesepakatan ke 2 (dua) negara maka Kemlu akan memfasilitasinya;
- d. Atas fasilitasi Kemlu maka dilakukan pertemuan dalam rangka penandatanganan MoU;

e. Dalam pertemuan tersebut Menteri kedua belah pihak melakukan penandatanganan MoU bidang ketenagakerjaan;

f. Naskah asli Memorandum of Understanding hanya satu (1) buah dan masing-masing instansi terkait hanya mendapatkan *certified true copy*;

g. Apabila jadwal penandatanganan disepakati di Indonesia maka Kemnakertrans akan memberitahukan Kemlu untuk dapat membuat surat undangan ke negara penerima.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri merupakan salah satu kebijakan Pemerintah dalam mengurangi pengangguran akibat terbatasnya lapangan kerja di dalam negeri. Penempatan TKI di luar negeri merupakan bagian dari upaya Pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dan peningkatan devisa negara yang cukup signifikan. Penempatan TKI ini dilakukan dalam rangka mempertemukan persediaan calon TKI dengan permintaan pasar kerja di luar negeri, program penempatan tenaga kerja luar negeri (TKLN) memiliki kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya serta memperluas lapangan kerja dan merupakan upaya yang efektif dalam menanggulangi keterbatasan kesempatan kerja di dalam negeri. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilaksanakan dengan dasar UU Nomor 39 Tahun 2004.

Sesuai dengan Pasal 5 disebutkan bahwa mekanisme penempatan terdiri atas 2 (dua), yaitu:

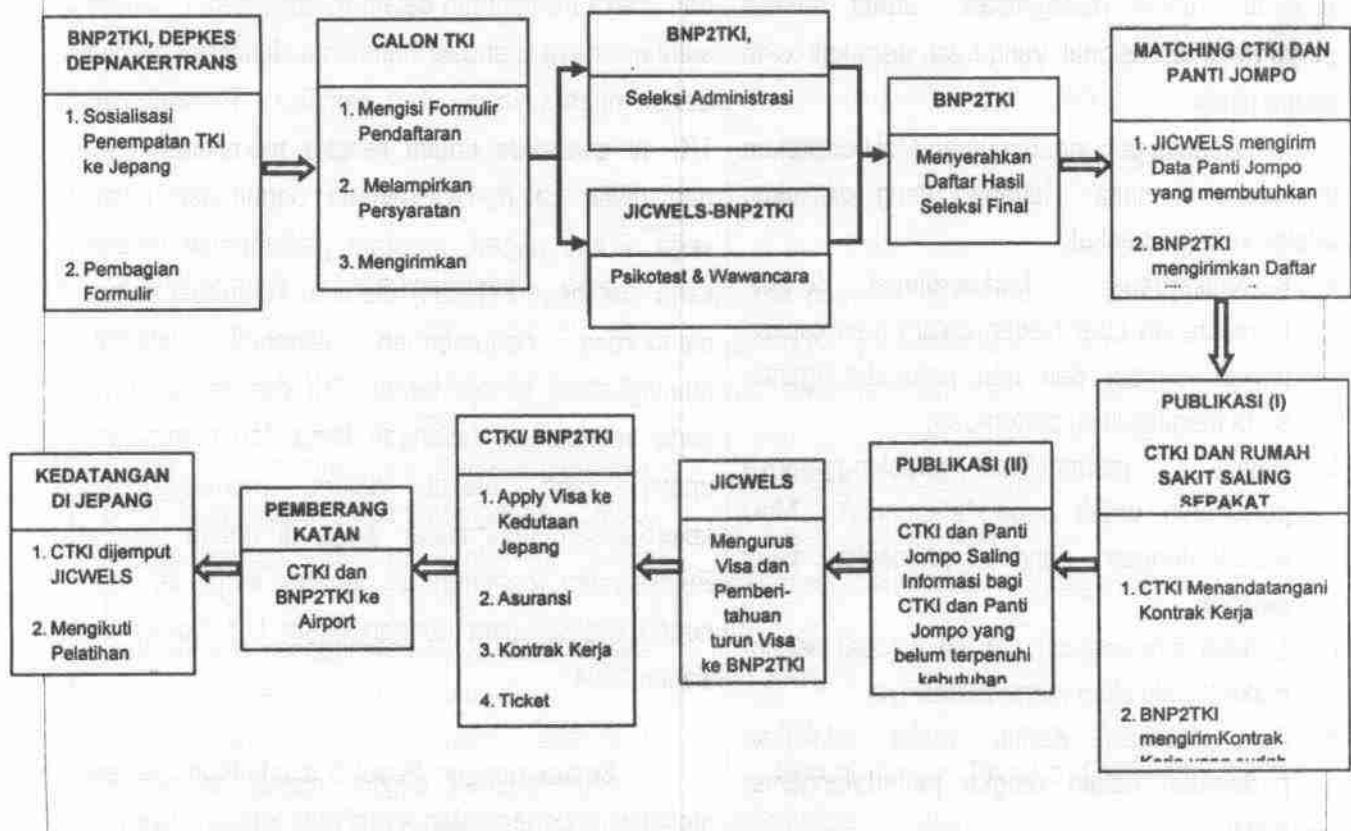
(1) mekanisme penempatan oleh swasta dan (2) mekanisme penempatan oleh pemerintah. Selain itu, pada Pasal 61 penempatan dapat dilakukan oleh perusahaan swasta non-PPTKIS untuk kepentingan perusahaan sendiri dan Pasal 105 penempatan secara perseorangan.

A. Mekanisme Penempatan TKI oleh Pemerintah (*Government to Government*)

Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Pasal 10 mengenai pelaksana penempatan TKI di luar negeri terdiri dari Pemerintah dan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS).

Pelaksana penempatan TKI oleh Pemerintah dilaksanakan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). Penempatan TKI ke luar negeri melalui Pemerintah dilakukan melalui program *Government to Government* (G to G) dengan Pemerintah negara tujuan penempatan TKI. Melalui program G to G inilah, penempatan TKI ke luar negeri sepenuhnya dikendalikan dan dilaksanakan oleh Pemerintah. Hingga saat ini, penempatan TKI ke luar negeri yang dilakukan melalui program G to G meliputi penempatan TKI dengan Negara tujuan Jepang dan Korea Selatan.

Mekanisme Penempatan TKI ke Jepang

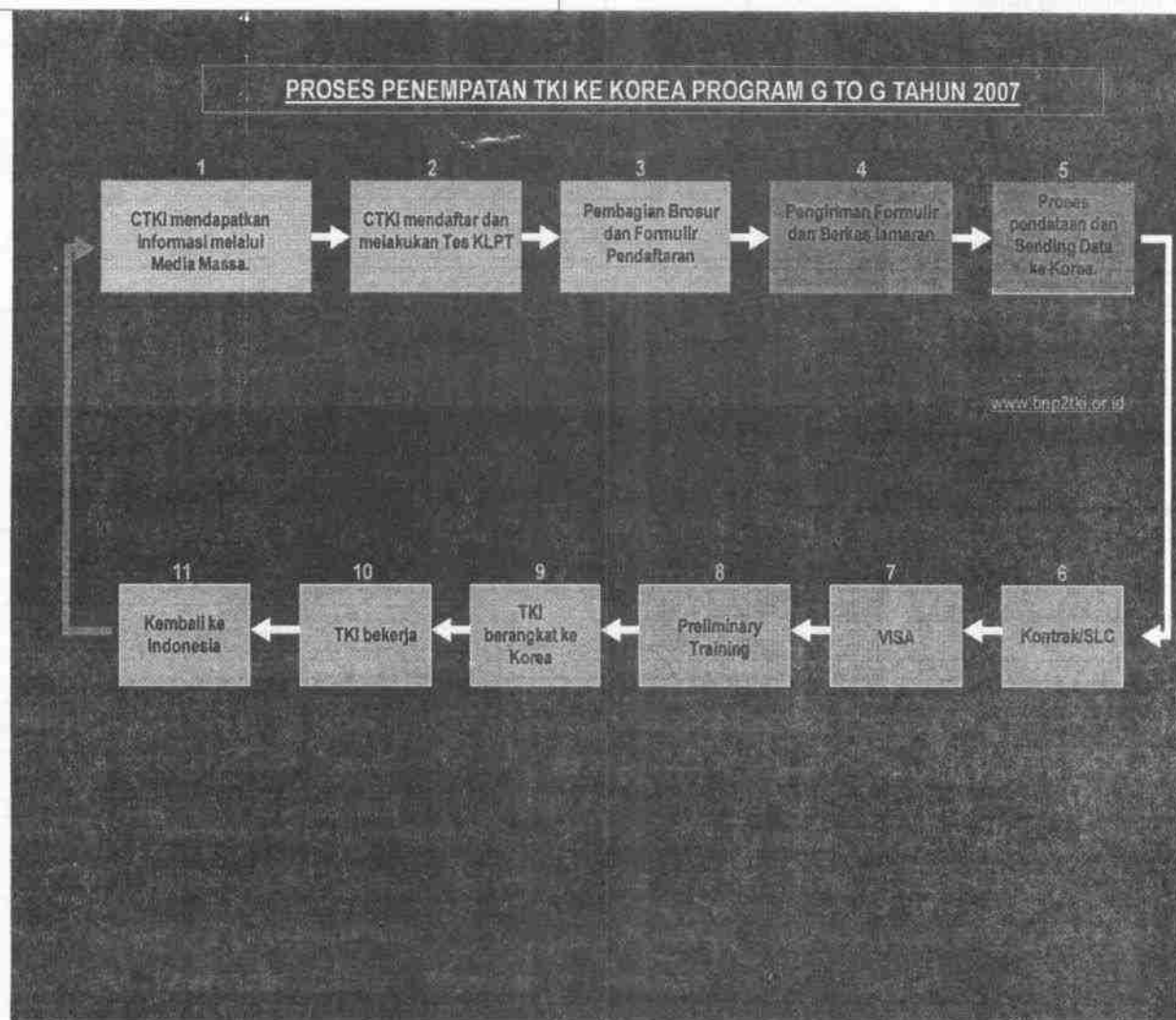


PERSYARATAN PENEMPATAN TKI KE JEPANG

1. Fotocopy KTP dengan usia 21-35 tahun;
2. Fotocopy paspor yang masih berlaku sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun;
3. Asli Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK);
4. Asli Kartu Pencari Kerja AK-1 (kartu Kuning) atau fotocopy yang dilegalisir;

5. Surat Asli Ijin dari Orang Tua/Wali/Suami/Istri diketahui oleh Lurah/ Kepala Desa;
6. Fotocopy Ijazah Pendidikan D.III/S.1 Keperawatan atau Umum dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris dilegalisir;
7. Asli *Medical Check Up* (tidak sedang hamil bagi wanita);
8. Pas photo berwarna dengan latar belakang biru ukuran 3x4 sebanyak 4 lembar;
9. Tidak bertato dan laki-laki tidak bertindik.

PROSES PENEMPATAN TKI KE KOREA PROGRAM G TO G TAHUN 2007

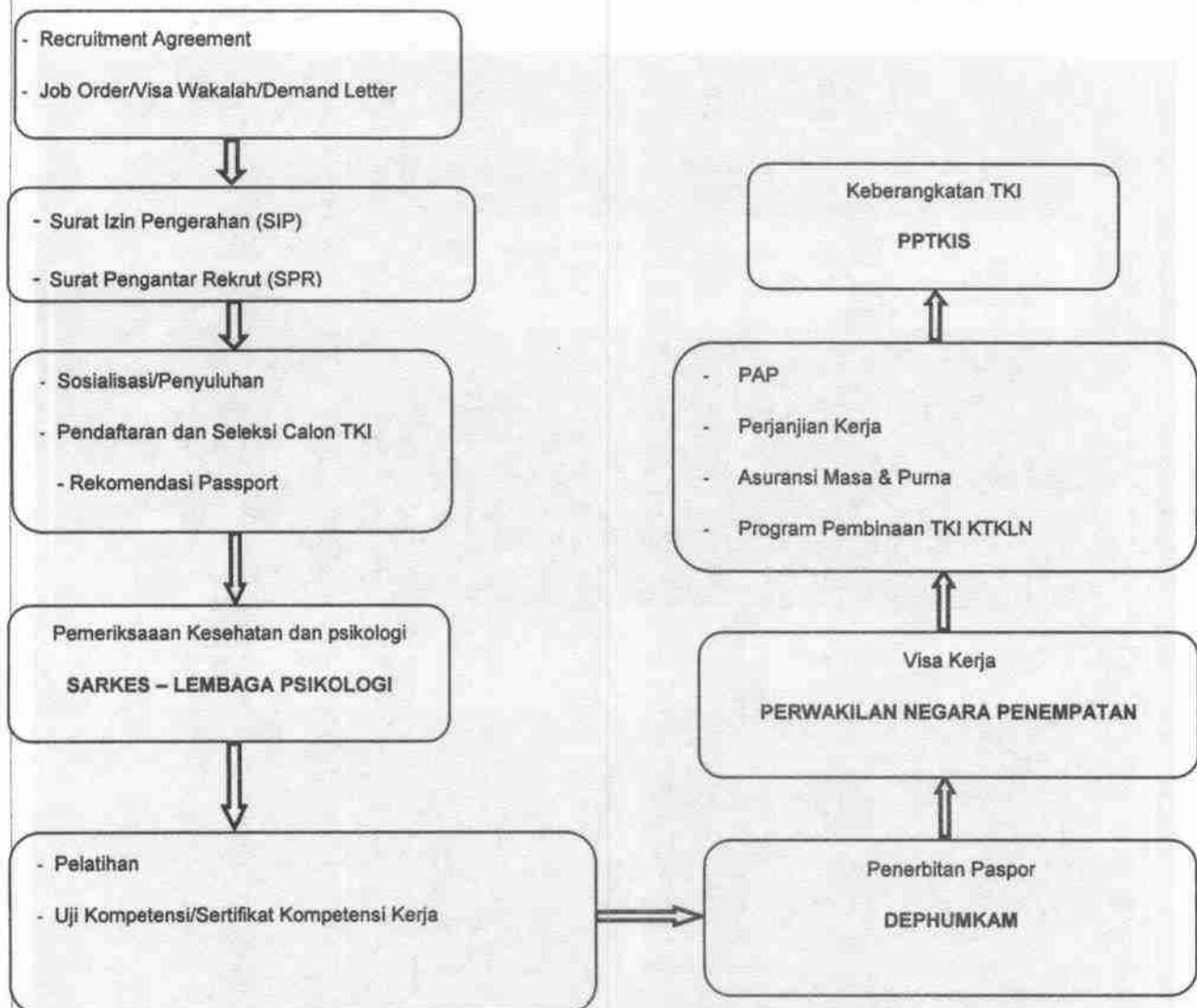


B. Mekanisme Penempatan TKI oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Mekanisme penempatan oleh PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta) dilaksanakan dengan sistem *job order*, yang terdiri atas:

(1) kawasan Timur Tengah dengan sistem *demand letter*, kecuali Arab Saudi dengan menggunakan *calling visa*, (2) kawasan Asia Pasifik yaitu dengan menggunakan sistem *demand letter*. Mekanisme penempatan dari kedua sistem ini pada umumnya relatif sama.

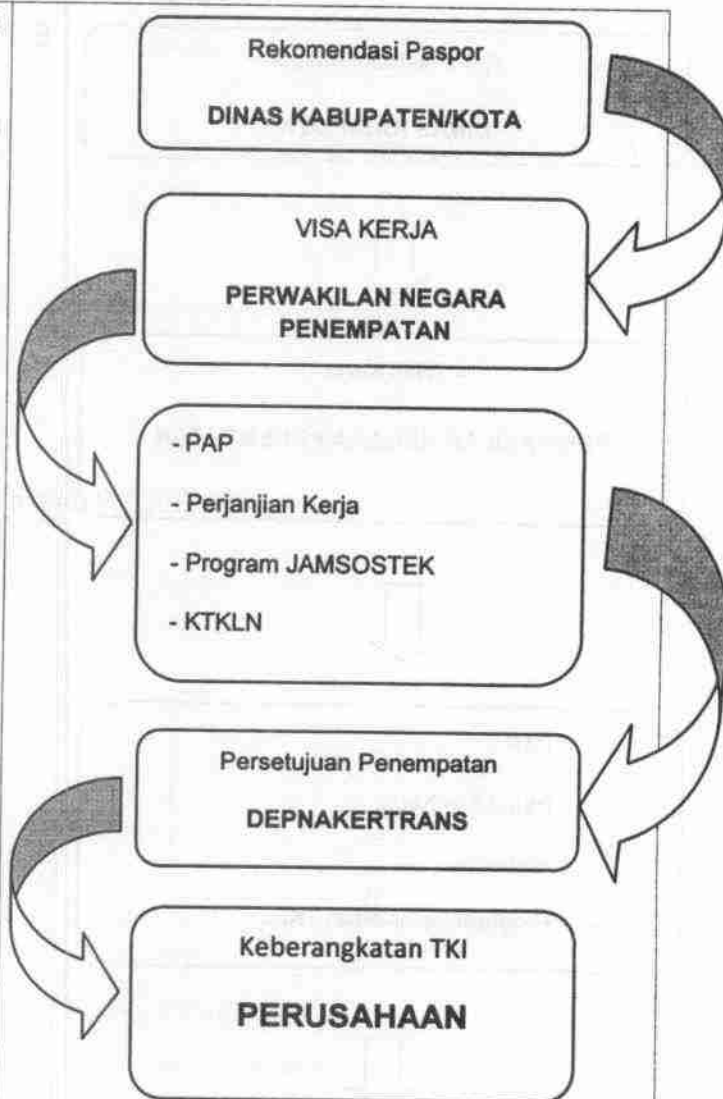
Adapun mekanisme atau alur penempatan TKI melalui PPTKIS adalah:



C. Mekanisme Penempatan TKI untuk kepentingan Perusahaan Sendiri

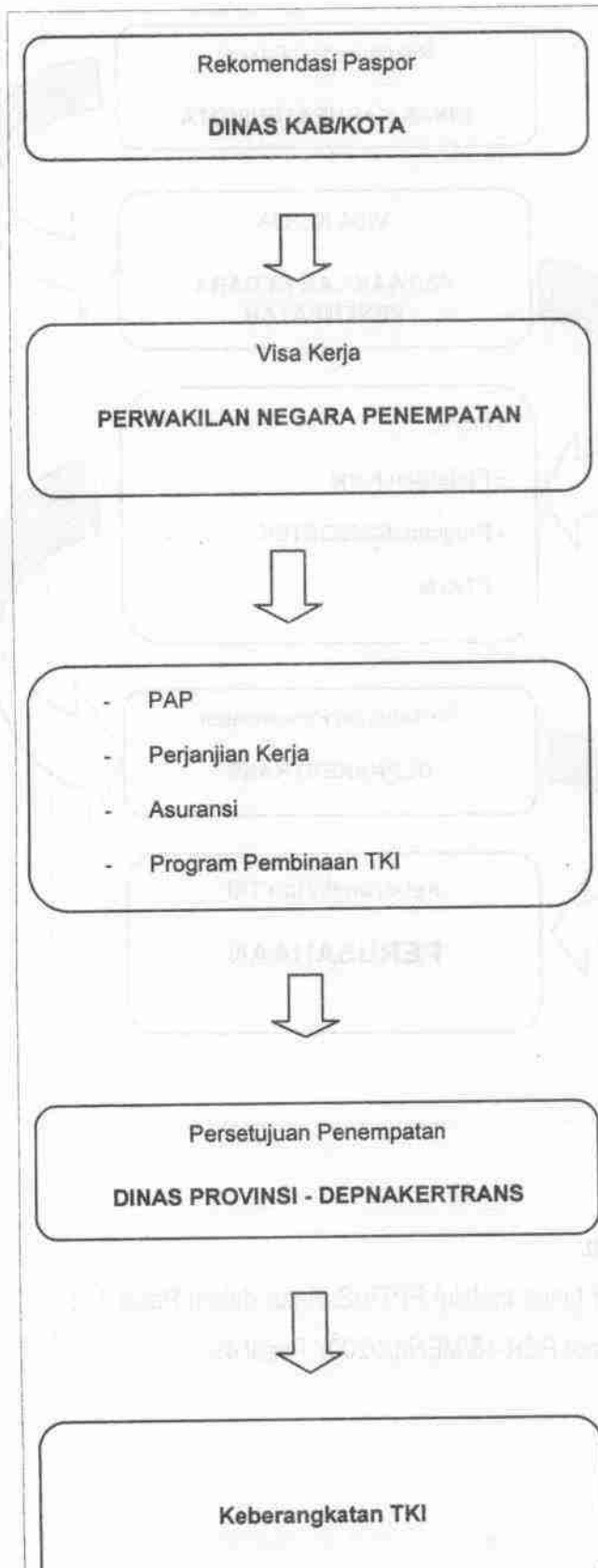
Dalam Pasal 26 ayat (1) UU Nomor 39 Tahun 2004 menyebutkan bahwa selain oleh Pemerintah dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaannya sendiri atas dasar izin tertulis dari Menteri. Penempatan TKI untuk kepentingan perusahaan sendiri selanjutnya diatur dalam Permenakertrans Nomor PER.18/MEN/IX/2007 Pasal 47 yang menyebutkan bahwa penempatan TKI untuk kepentingan perusahaan sendiri hanya dapat dilakukan oleh:

- Badan Usaha Milik Negara;
- Badan Usaha Milik Daerah;
- Perusahaan swasta bukan PPTKIS.



D. Mekanisme Penempatan TKI Secara Perseorangan.

Penempatan TKI di luar negeri secara perseorangan tanpa melalui PPTKIS diatur dalam Pasal 105 UU Nomor 39 Tahun 2004 dan Permenakertrans Nomor PER-18/MEN/IX/2007 Pasal 49.



E. Perlindungan TKI

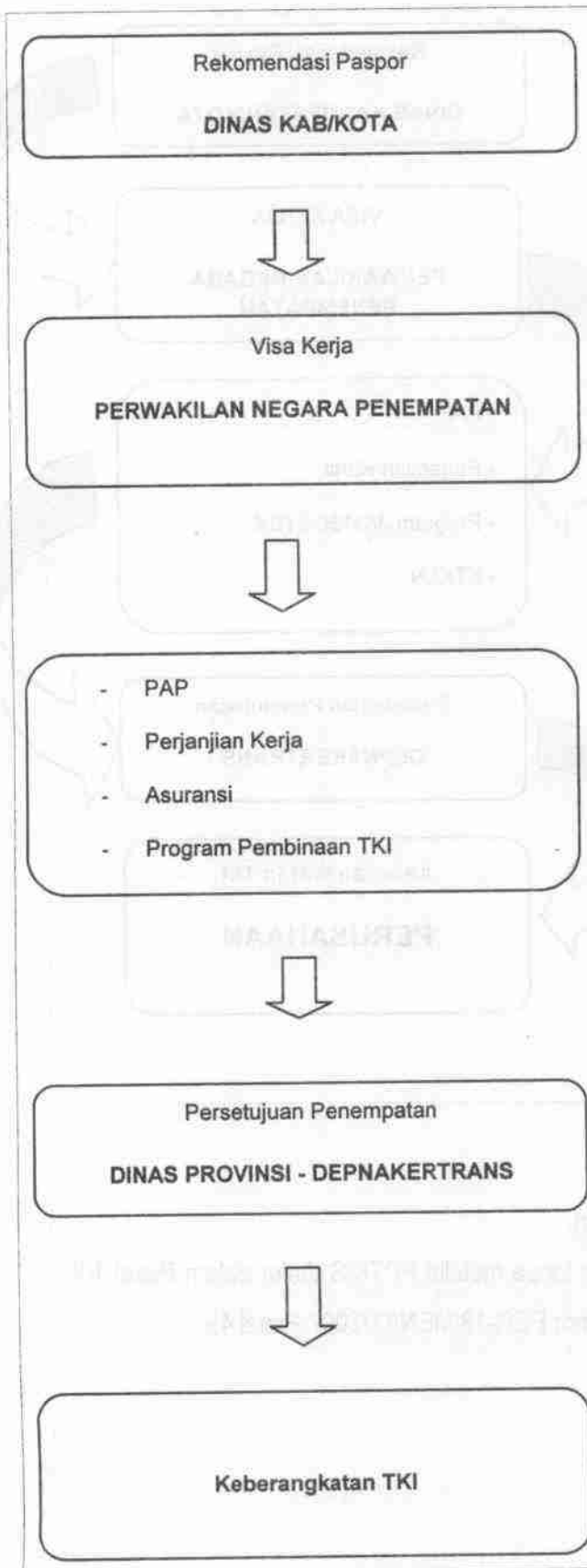
Upaya perlindungan bagi TKI dalam program penempatan tenaga kerja ke luar negeri, dilakukan sesuai dengan proses penempatan yang meliputi tiga tahapan yaitu : (1) Masa pra penempatan; (2) Masa penempatan; dan (3) Masa purna penempatan. Permasalahan ataupun kasus yang timbul pada masing-masing tahapan berbeda satu sama lain karena faktor-faktor yang mempengaruhi keberadaan TKI.

Permasalahan ataupun kasus yang timbul pada masa pra penempatan tenaga kerja ke luar negeri (TKI masih di dalam negeri), antara lain berupa rekrut tanpa prosedur, perlakuan pemerasan dari para pihak yang ingin mencari keuntungan semata, pemerasan dari sponsor, penampungan yang kurang memadai, pelecehan seksual, gagal berangkat, pungutan biaya yang melebihi dari ketentuan, dll.

Pada masa penempatan (TKI berada di negara penempatan), perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri sangat kompleks: Faktor budaya dan hukum setempat; Tidak di bayar gaji; Penganiayaan; Pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja; Pelecehan seksual dan putus komunikasi belum semua terdaftarnya TKI yang bekerja di Perwakilan RI

Setelah TKI selesai bekerja di luar negeri dan kembali pulang ke Indonesia (masa purna) juga tidak terlepas dari permasalahan dan kasus terutama pada saat tiba di Bandara.

Dengan adanya Mou ini diharapkan, adanya jaminan bagi TKI mendapatkan hak-haknya selama bekerja di luar negeri dan dapat



E. Perlindungan TKI

Upaya perlindungan bagi TKI dalam program penempatan tenaga kerja ke luar negeri, dilakukan sesuai dengan proses penempatan yang meliputi tiga tahapan yaitu : (1) Masa pra penempatan; (2) Masa penempatan; dan (3) Masa purna penempatan. Permasalahan ataupun kasus yang timbul pada masing-masing tahapan berbeda satu sama lain karena faktor-faktor yang mempengaruhi keberadaan TKI.

Permasalahan ataupun kasus yang timbul pada masa pra penempatan tenaga kerja ke luar negeri (TKI masih di dalam negeri), antara lain berupa rekrut tanpa prosedur, perlakuan pemerasan dari para pihak yang ingin mencari keuntungan semata, pemerasan dari sponsor, penampungan yang kurang memadai, pelecehan seksual, gagal berangkat, pungutan biaya yang melebihi dari ketentuan, dll.

Pada masa penempatan (TKI berada di negara penempatan), perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri sangat kompleks: Faktor budaya dan hukum setempat; Tidak di bayar gaji; Penganiayaan; Pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja; Pelecehan seksual dan putus komunikasi belum semua terdaftarnya TKI yang bekerja di Perwakilan RI setempat.

Setelah TKI selesai bekerja di luar negeri dan kembali pulang ke Indonesia (masa purna) juga tidak terlepas dari permasalahan dan kasus terutama pada saat tiba di Bandar udara atau pelabuhan. berbagai masalah dan kasus-kasus yang muncul antara lain : beban kerja yang berlebihan mengakibatkan TKI sakit dan dipulangkan oleh pihak pengguna, gaji yang belum dibayarkan, pemerasan oleh oknum/ orang yang tidak dipertanggungjawabkan, praktek pungutan liar, penukaran valas ketika berada diimbarkasi.

Pemerintah sebagai agen pelayanan umum (*public service*), berkewajiban untuk memberikan perlindungan pada calon TKI/ TKI pada setiap tahapan baik dari masa pra sampai dengan purna penempatan. Upaya pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan dalam program penempatan dari pra sampai dengan purna telah dikeluarkan ketentuan, bahwa setiap calon TKI/ TKI diwajibkan untuk mengikuti program dan melengkapi dokumen antara lain: perjanjian penempatan, perjanjian kerja, Uji kompetensi, mengikuti PAP dan program Asuransi. Oleh karena itu, informasi perlindungan TKI menjadi penting untuk dipahami dan diketahui agar terhindar dari permasalahan dan kasus yang dapat menimbulkan kerugian fisik maupun materil.

Mengingat perlindungan TKI ke luar negeri memerlukan perhatian serius, maka pemerintah harus membuat MoU sebagai salah satu instrumen dan dilengkapi dengan perjanjian kerja.

Dengan adanya Mou ini diharapkan, adanya jaminan bagi TKI mendapatkan hak-haknya selama bekerja di luar negeri dan dapat dijadikan sebagai landasan atau acuan hukum bila terjadi permasalahan yang menimpa baik TKI maupun pengguna.

F. *Memorandum of Understanding (MoU)*

MoU merupakan salah satu Instrumen perlindungan TKI di luar negeri, memuat tentang hak dan kewajiban para pihak yang menjadi acuan di dalam proses penempatan dan perlindungan. MoU merupakan kesepakatan kedua negara dan diharapkan dapat terimplementasikan.

Adapun MoU pada umumnya memuat hal-hal sebagai berikut :

1. Kontrak Kerja;
2. Perjanjian perekrutan;
3. Kualifikasi dan persyaratan tenaga kerja;
4. Penempatan dan perlindungan tenaga kerja;
5. Komite bersama atau *Joint Committee* kedua negara;
6. Hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengguna jasa;
7. Tugas dan tanggung jawab agency dan kedua negara;
8. Mekanisme penyelesaian perselisihan.

G. PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja merupakan Instrumen hubungan kerja yang sangat penting dan disesuaikan dengan asas kebebasan berkontrak antara pihak pengguna dan TKI. Perjanjian kerja ini didasarkan pada : kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan tidak bertentangan dengan kepentingan umum, kesusilaan dan peraturan prundang-undangan. Pengertian Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis yang disepakati dan ditandatangani oleh dua pihak antara majikan dan TKI yang sepakat untuk memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja ini merupakan instrument monitoring dan perlindungan TKI selama masa penempatan di luar negeri oleh perwakilan PPTKIS/ Agency dan perwakilan RI. Proses perjanjian ini terlebih dahulu ditandatangani oleh majikan/ pengguna dan diketahui oleh perwakilan RI. Kemudian perjanjian ini disampaikan ke PPTKIS dan selanjutnya TKI diberi kesempatan untuk meneliti, membaca, mencermati dan bilamana setuju tentang isi perjanjian, maka diteruskan dengan penandatanganan oleh TKI, sesuai dengan Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, salah satu pasal yang mengatur perjanjian kerja, yaitu Pasal 55 Ayat (5).

1. Isi dan Materi Perjanjian Kerja

- Hari, tanggal, bulan dan tahun penandatanganan perjanjian;
- Identitas pengguna jasa sebagai pihak pertama;
- Identitas TKI sebagai pihak kedua;
- Hak dan Kewajiban para pihak;
- Hak dan kewajiban para pihak TKI;
- Syarat-syarat kerja yang lainnya meliputi :
 - a. Waktu kerja dan istirahat;
 - b. Upah dan cara pembayarannya
 - c. Cuti dan jaminan sosial
- Jangka Waktu perjanjian kerja;
- Kesepakatan mengenai gaji;
- Jabatan atau jenis pekerjaan TKI;
- Tata cara pembatalan perjanjian kerja;
- Ketentuan mengenai sanksi pelanggaran oleh salah satu pihak;
- Ketentuan penggunaan bahasa;
- Ketentuan mengenai jumlah rangkap perjanjian kerja;
- Tandatangan pengguna jasa;
- Tandatangan TKI
- Tandatangan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, kecuali untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu.

Perpanjangan dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau PPTKIS dan harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir. Untuk perjanjian Kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan RI di negara tujuan.

TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja, yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia dengan tiket dibayar oleh majikan pulang pergi. Apabila perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, PPTKIS tidak bertanggungjawab atas resiko yang menimpa TKI pada masa perpanjangan perjanjian kerja. Bagi TKI yang bekerja pengguna perseorangan, apabila masa berlakunya masa perpanjangan kerja tersebut dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkannya pada Perwakilan RI.

2. Manfaat Perjanjian Kerja

- Dasar dan ikatan hukum bagi kedua belah pihak yang berjanji yaitu antara TKI dan pengguna (majikan) selama masa penempatan (kontrak berlaku);

- Instrumen perlindungan bagi TKI dan majikan/ pengguna, apabila terjadi pelanggaran dan perselisihan di antara kedua belah pihak;
- TKI dan majikan/ pengguna mengetahui hak dan kewajiban masing-masing dan masa berakhirnya kontrak kerja serta mekanisme perpanjangan kontrak baru.

PENUTUP

Dengan demikian, pedoman penyusunan *Memorandum of Understanding* (MoU) bidang ketenagakerjaan mengenai penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dapat dijadikan acuan didalam kerjasama bilateral dengan negara-negara penempatan tenaga kerja baik di kawasan Asia Pasifik, Timur Tengah maupun negara-negara di kawasan lainnya yang potensial untuk dijadikan pasar kerja baru. Penyusunan MoU ini dimulai dengan proses penjajakan pasar tenaga kerja sekaligus penjajakan kerjasama bilateral bidang ketenagakerjaan yang dilanjutkan dengan proses negosiasi antara negara pengirim dan penerima tenaga kerja, perumusan naskah MoU yang muatannya telah disepakati dalam proses negosiasi yang akhirnya dilakukan dengan penandatanganan MoU tersebut.

"Penyebab Ketidakamanan TKI"

Oleh : Yulli Prasetyaningst, 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.

1. 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 diingkari 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 perundang-undangan 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 permukaan 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 konsultasi. 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 migran, 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/bptunikompp-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.

"Alasan menjadi TKI Serta Kiat Sukses bagi TKI"

Oleh : *Hutri Yustie Annisa, SH*

I Pendahuluan

Dari tahun ke tahun jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja diluar negeri semakin meningkat. Besarnya animo tenaga kerja yang akan dan sedang bekerja di luar negeri di satu sisi mempunyai dampak positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri, namun di sisi lain pengiriman TKI keluar negeri juga memberikan dampak negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Indonesia merupakan salah satu negara pengekspor buruh migran terbesar di dunia. Setiap tahun kurang lebih ada 6 juta TKI yang bekerja di luar negeri. Mereka tersebar di sejumlah negara, seperti Malaysia, Saudi Arabia, Uni Emirat Arab, Singapura, Brunei Darussalam, Kuwait, Oman, Qatar, Korea Selatan, Jepang, Hong Kong, Taiwan, dan beberapa negara lainnya seperti Amerika dan Kanada. Dari 6 juta TKI di luar negeri, sebanyak 4,3 juta diantaranya bekerja disektor informal. Mereka bekerja di sektor informal karena mereka memiliki tingkat pendidikan yang rendah, lulusan SD, SLTP, dan tertinggi SLTA.

Seiring dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan. Pelanggaran hak-hak TKI oleh pengguna jasa TKI di negara penerima merupakan masalah utama yang belum dapat diselesaikan. Salah satu bentuk pelanggaran hak TKI yang sering dilakukan pengguna jasa TKI antara lain adalah penganiayaan, gaji tidak dibayarkan, tindakan asusila, sampai dengan perdagangan orang. Begitu kompleks permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Indonesia dalam upaya memberikan perlindungan terhadap warga negaranya, sehingga perlu dikaji bagaimana perlindungan hukum terhadap TKI dalam upaya mewujudkan kesejahteraan sosial dan perlindungan terhadap warga Negara.

Penyebab menjadi TKI

Bercita-citakan menjadi seorang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) memang takkan pernah terbersit di benak para TKI selama ini, mereka rela meninggal-

kan kampung halaman, sanak keluarga bahkan anak sendiri mereka tinggalkan demi memenuhi kebutuhan ekonomi yang kian hari semakin mencekik, mempunyai niat yang luhur dan mulia sang pahlawan devisa ini dengan tujuan terpenuhi segala kebutuhan keluarganya dengan mengais penghasilan di Negara orang.

Salah satu penyebab mereka menjadi TKI adalah ekonomi dipedesaan tempat mereka tinggal tidak memungkinkan lagi untuk mereka penuhi dengan penghasilan yang sangat minim, faktor inilah sehingga mereka tidak punya pilihan lain selain menjadi TKI untuk tetap bisa bertahan melawan tingginya perekonomian ditempat mereka tinggal, jadi secara mendasar mereka tidak pernah memiliki keinginan untuk menjadi seorang TKI.

Bermodalkan sedikit skill dan minimnya ijazah pendidikan yang mereka bawa mereka mencoba menawarkan diri menjadi sang pahlawan devisa buat Negara, namun sebelum mereka dikirim ke Negara-negara yang membutuhkan tenaga kerja sebelumnya mereka di ajarkan tentang tugas-tugas apa saja yang kelak akan mereka lakukan, seperti menjadi pembantu rumah tangga, pengasuh dan lain sebagainya.

Namun ada juga TKI yang mendapatkan tempat dan jabatan atau bekerja di kantor dengan ijazah dan skill yang sedikit mumpuni, tapi mesti demikian tetap saja itu bukan menjadi keinginan mereka, bisa jadi disebabkan karena skill dan ijazah yang mereka miliki masih belum bisa mereka manfaatk-

kan di Negara kita ini, atau karena sempitnya lapangan pekerjaan yang membuat mereka tidak punya pilihan lain. Sebesar apapun kita, jika yang kita raih di Negara orang lain tentu masih mejadi hal yang belum bisa kita banggakan, seperti pepatah dan pribahasa mengatakan "Hujan emas di Negeri orang Lebih baik Hujan Batu di Negeri sendiri".

Beberapa kasus tragis yang akhir-akhir ini menimpa para TKI membuat para pelirik dan peminat TKI merasa takut dan merasa terancam dengan kejadian itu, bukan sekali atau dua kali kejadian ini berulang. Seharusnya sebagai PAHLAWAN DEvisa sudah seharusnya para TKI mendapatkan perlindungan dan pelayanan yang sepadan dengan apa yang sudah mereka lakukan. Terkadang kenyataan tentang TKI ini membuat kita sedikit miris, karena saya pribadi yakin mereka menjadi seorang TKI bukanlah niat dan keinginan dari dalam hatinya melainkan hanya ingin memenuhi kebutuhan ekonomi dan memenuhi semua kebutuhan keluarganya. Beberapa hal di atas juga yang mempengaruhi penurunan tingkat TKI saat ini, dan penyebab penurunan jumlah TKI ke luar negeri disebabkan adanya pergeseran orientasi dalam bekerja ke luar negeri dan juga pemberlakuan pengetatan pengiriman TKI serta pemberlakuan moratorium TKI di sektor *domestic worker* ke beberapa negara penempatan, padahal TKI merupakan penyumbang devisa hingga 100 triliun pertahunnya.

Alasan Mereka Menjadi TKI:

Banyaknya para TKI yang secara *notabene* tergolong dari keluarga tak mampu dan ekonomi yang cukup, yang menjadi alasan mereka menjadi TKI sebagai berikut :

- Tututan ekonomi
- Ingin anak sekolah tinggi
- Butuh biaya untuk keluarga yang sakit
- Ingin punya rumah, dll
- Tawaran Gaji yang besar¹⁾

Dari beberapa alasan di atas hal yang paling banyak kita temui adalah faktor ekonomi lah yang membuat mereka nekad menjadi TKI dan satu hal lagi, sistem kerja menjadi TKI kebanyakan menggunakan sistem kontrak, setelah kontrak mereka habis tentu mereka akan pulang kampung ke Indonesia namun setelah itu mereka akan kembali lagi menjadi TKI seolah-olah mereka ketagihan, dan faktor terjadinya hal demikian juga dikarenakan mereka sudah merasa nyaman bekerja di Negeri orang dengan mendapatkan penghasilan yang tidak bisa mereka dapatkan di Negara nya sendiri.

Namun meskipun menjadi TKI bukan keinginan melainkan pilihan mereka tetap saja (para TKI) menjadi aset dan omset yang besar bagi Negara ini, TKI memang tidak bisa dihentikan karena di

Negara mereka sendiri belum tentu mereka bisa mendapatkan penghasilan dengan skill dan kemampuan yang pas-pasan itu, namun hendaknya, Indonesia membuka lowongan pekerjaan untuk mereka-mereka yang merasa terhimpit dalam perekonomian dan sedikit mengurangi resiko bagi mereka yang telah menjadi TKI.

Dan satu hal lagi mestinya Negara kita ini memberikan kemudahan bagi para warga yang memilih menjadi TKI dalam segala proses menjadi TKI, karena tak ayal bagi kita masih ada warga yang menjadi TKI terlantar menantikan proses baik keberangkatan maupun pengurusan password dan lain sebagainya, begitu juga sebaliknya yang masih ada keterlantaran para TKI yang hendak pulang ke Negara asalnya.

II Tenaga Kerja Indonesia Legal dan Tenaga Kerja Indonesia Ilegal

Tenaga Kerja Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

¹⁾ Riadi, Lee Hunt, Menjadi TKI Bukan Keinginan, Tapi Pilihan,
<http://catatanriady.blogspot.com/2012/07/menjadi-tki-bukanlah-keinginan-tapi.html>, Juli, 2012

Zaman dulu sering kita dengar orang-orang mengutarakan idiom bahasa Jawa : mangan ora mangan pokoke ngumpul yang artinya makan tidak makan yang penting berkumpul. Idiom ini bahkan sudah sedemikian melekat menjadi budaya bangsa kita. Maka bekerja di luar daerah atau ke luar negeri bukan merupakan pilihan. Kalaupun itu dilaksanakan karena alasan keterpaksaan untuk memperbaiki ekonomi selain di daerahnya memang tidak tersedia lapangan kerja yang cocok baginya.

Tetapi sekarang bekerja keluar daerah atau luar negeri sudah merupakan pilihan yang mesti dilakukan, bahkan sebagian masyarakat berprinsip bahwa bekerja keluar negeri penghasilannya lebih tinggi daripada bekerja di negeri sendiri. Selain dapat mengenal budaya dan etos kerja di Negara lain yang cukup beragam yang kelak dapat diterapkan di tanah air. Kelebihan lain penguasaan bahasa di Negara tujuan, peluang bisnis, wawasan yang mendunia merupakan dampak positif baginya.

Kita bangga dengan banyaknya masyarakat yang berminat bekerja ke luar negeri. Tetapi masih ada sebagian masyarakat yang belum memiliki pemahaman yang benar tentang prosedur bekerja di negeri orang, bahkan ada beberapa di negeri orang, bahkan ada beberapa calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) justru lebih

percaya dengan oknum-oknum yang kurang bertanggung jawab dengan membayar sejumlah uang, dan dijanjikan hal-hal yang sangat menggiurkan antara lain persyaratan dokumen dipermudah, penerbangan lebih cepat, gaji tinggi, keamanan terjamin dan banyak lagi bualan-bualan yang dibebankan, sehingga calon TKI banyak yang terhipnotis mengikuti kemauan oknum tersebut.²⁾

Dengan maraknya oknum-oknum tidak bertanggung jawab diatas, maka hendaknya para calon TKI agar dapat memahami betul bagaimana mekanisme menjadi TKI yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari problematika TKI yang belakangan ini semakin marak, dapat disimpulkan bahwa TKI yang bekerja di luar negeri ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu TKI Legal dan TKI Ilegal.

• **Tenaga Kerja Indonesia Legal**

TKI Legal adalah merupakan tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah, memenuhi syarat-syarat tertentu dan berangkat sesuai dengan prosedur yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keinginan untuk bekerja di luar negeri secara legal itu mudah dan tidak memerlukan biaya yang mahal dan pemerintah sekarang

²⁾ www.infokerja.com, Ayo Jadilah TKI Legal, Jumat, 18 Pebruari 2011

telah melakukan terobosan dengan tidak memungut biaya paspor bagi TKI pemula. Namun, untuk menjadi TKI tidak boleh sembarangan, karena aturan main sudah tertuang didalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dengan kemudahan-kemudahan itu, tidak boleh terus memaksakan diri bagi yang belum cukup umur untuk menjadi TKI dengan cara mencuri umur dituakan sesuai peraturan perundangan harus minimal 18 tahun untuk pekerja formal dan 21 untuk pekerja informal. Sebab praktik pemalsuan umur kerap terjadi ditengah-lengah masyarakat.

Menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk mengadu nasib di negri orang memang rentan terhadap tindak criminal, 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, antara lain:

1. Harus memahami prosedur bekerja keluar negeri yang dapt 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 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 kahlian 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.

a. 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)

b. 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.

c. Calon TKI diberangkatkan ke negara tujuan penempatan dengan pesawat terbang.³⁾

Resiko Sebagai TKI

Bekerja di negeri orang tentu banyak resikonya. Selain perbedaan budaya dan bahasa, TKI juga dituntut untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan. Mungkin karena alasan itu pula Malaysia menjadi negara utama pilihan bagi TKI karena tidak banyak perbedaan dengan Indonesia dari segi budaya.

Resiko yang dihadapi TKI adalah rawan penipuan. Kita tahu bahwa administrasi menjadi TKI sangat rumit karena melibatkan dua negara, modal yang dibutuhkan juga tak sedikit. Disinilah para oknum yang tidak bertanggung jawab memanfaatkan hal ini. Sebaiknya melalui PJTKI resmi jika ingin menjadi TKI.

Ketika hidup di Negara penempatan, TKI rentan dengan kekerasan, perlindungan negara terhadap diri TKI mungkin minim karena jumlah TKI di negara penempatan sangat banyak.

Tantangan Bagi Para TKI

1. Rendahnya kompetensi TKI
2. Masih dominannya peranan calo dalam proses penempatan TKI
3. Rendahnya pemahaman masyarakat (calon TKI) terhadap proses dan mekanisme penempatan TKI.
4. Pelayanan penempatan TKI masih parsial dan belum tumbuh komitmen nasional terhadap program penempatan dan perlindungan TKI.

³⁾ *ibid*

5. Birokrasi pelayanan penempatan TKI melalui prosedur berbelit-belit (sarat muatan KKN).

Permasalahan Pokok yang sering dihadapi TKI

1. Dokumen jati diri asli tapi palsu.
2. Pungutan liar.
3. Sertifikasi pelatihan, uji kesehatan, uji kompetensi dipalsukan.
4. Asuransi tidak dibayarkan sesuai ketentuan dan tidak langsung kepada TKI tetapi melalui PPTKIS.
5. Proses penampungan melanggar ketentuan dan tidak manusiawi.
6. Penempatan yang tidak terkoordinasikan tidak termonitor.
7. Majikan yang tidak memenuhi perjanjian kerja atau gaji tidak dibayar.
8. Penganiayaan, pelecehan seksual.
9. Banyak yang dideportasi karena bekerja ilegal atau selesai masa kontrak atau *overstay*.
10. Proses pemulangan menjadi obyek pemerasan atau pemerkosaan atau pembunuhan.
11. Manajemen pelayanan pemberangkatan dan pemulangan di terminal III kurang optimal ⁴⁾

• **Tenaga Kerja Indonesia Ilegal**

Yang dimaksud dengan TKI ilegal adalah TKI yang keberangkatannya tanpa melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa paspor sama sekali.

TKI ilegal dengan tujuan bekerja tidak menggunakan visa kerja. TKI ilegal juga biasanya melalui prosedur resmi tetapi di luar negeri kemudian berpindah tempat kerja atau melarikan diri tanpa mengurus dokumen kerja baru dan tidak jarang dokumen kerja dan izin tinggal di suatu negara telah habis masa berlakunya atau tinggal di suatu negara tanpa memperpanjang dokumennya.

Istilah TKI ilegal umumnya dipakai untuk menyebut orang Indonesia yang bekerja di luar negeri tanpa menggunakan cara yang sesuai dengan peraturan dan tidak memiliki dokumen yang sah. Mengapa bisa ilegal?

1. Sejak berangkat tidak melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa paspor sama sekali, alias masuk ke Negara lain secara gelap.
2. Berangkat ke luar negeri dengan tujuan bekerja namun tidak memiliki visa kerja, melainkan menggunakan visa kunjungan sementara yang masa berlakunya terbatas.
3. 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.

⁴⁾ Asep R Resiko, Manfaat dan Tantangan Menjadi TKI, www.infohukumnet.co.id

4. Dokumen kerja dan ijin tinggal di Negara itu telah habis masa berlakunya namun yang bersangkutan terus bekerja atau tinggal di Negara itu tanpa memperpanjang dokumennya.

TKI ilegal ditengarai berasal dari 2 kelompok yaitu mereka yang murni ilegal, dari awal adalah TKI ilegal datang bekerja ke Negara tujuan tanpa dilengkapi paspor ataupun memiliki paspor namun tidak dilengkapi *working permit*. TKI ilegal ini memanfaatkan jalur ilegal yang menawarkan ongkos murah menjadi TKI, hampir separoh dari biaya jika mengurus menjadi TKI secara sah. Keberadaan kelompok ini juga didukung oleh adanya permintaan pekerja ilegal dari perusahaan/majikan di Negara tujuan. TKI ilegal dimanfaatkan oleh beberapa perusahaan/majikan untuk menekan ongkos produksi sekaligus meningkatkan keuntungan. Kelemahan posisi hukum TKI ilegal dan rendahnya posisi tawar, merupakan pertimbangan rekrutmen tenaga kerja yang berakibat pada gaji yang rendah (*low salary*) bagi TKI ilegal. Kelompok TKI ilegal jenis ini biasanya ditempatkan didaerah pinggiran dan sering dipindah-pindah penampungan oleh majikan untuk menghindari operasi dari pihak imigrasi malaysia. Penghindaran atas pajak mempekerjakan orang merupakan keuntungan lain dari majikan, karena biasanya TKI ilegal tidak tercatat di kantor keimigrasian.⁵⁾

Dari jenis TKI ilegal yang murni ilegal, perlu mencermati pelaku PJTKI liar (tidak punya job order dan tidak punya ijin operasi) yang sering beroperasi di daerah perdesaan miskin baik secara kriteria ekonomi, pendidikan, kesehatan, maupun akses informasi yang terbatas. PJTKI liar ini memanfaatkan permintaan dari perusahaan/majikan yang akan mempekerjakan secara tidak sah/ilegal. Dengan tawaran biaya murah dan prosedur mudah, gaji dan fasilitas yang menggiurkan dan janji memperbaiki taraf kehidupan, para agen liar ini dengan mudah merekrut para calon TKI. Selain agen PJTKI, juga mata rantai birokrasi perijinan yang melancarkan segala dokumen yang dipalsukan, dengan imbalan uang, juga turut andil dalam menggelembungkan jumlah TKI ilegal.

Aspek perlindungan hukum, kesejahteraan TKI dan HAM, adalah persoalan klasik namun krusial. Kasus yang menimpa kelompok jenis TKI legal menjadi ilegal adalah karena minimnya perlindungan hukum yang diberikan terhadap para TKI di luar negeri. Komitmen perlindungan hukum terhadap TKI nampak masih kurang dan sering datang terlambat. Protes/demo yang dilakukan TKI terhadap majikan/perusahaan yang sering berujung dengan penganiayaan menunjukkan masih ada persoalan kesejahteraan yang perlu diperjuangkan. Selain itu banyak kasus lain yang menimpa TKI juga berkaitan dengan diskriminasi terhadap HAM.⁶⁾

⁵⁾ Mutiarin Dyah, TKI Ilegal dan Blunder Ketenagakerjaan, 2010

4. Dokumen kerja dan ijin tinggal di Negara itu telah habis masa berlakunya namun yang bersangkutan terus bekerja atau tinggal di Negara itu tanpa memperpanjang dokumennya.

TKI ilegal ditengarai berasal dari 2 kelompok yaitu mereka yang murni ilegal, dari awal adalah TKI ilegal datang bekerja ke Negara tujuan tanpa dilengkapi paspor ataupun memiliki paspor namun tidak dilengkapi *working permit*. TKI ilegal ini memanfaatkan jalur ilegal yang menawarkan ongkos murah menjadi TKI, hampir separoh dari biaya jika mengurus menjadi TKI secara sah. Keberadaan kelompok ini juga didukung oleh adanya permintaan pekerja ilegal dari perusahaan/majikan di Negara tujuan. TKI ilegal dimanfaatkan oleh beberapa perusahaan/majikan untuk menekan ongkos produksi sekaligus meningkatkan keuntungan. Kelemahan posisi hukum TKI ilegal dan rendahnya posisi tawar, merupakan pertimbangan rekrutmen tenaga kerja yang berakibat pada gaji yang rendah (*low salary*) bagi TKI ilegal. Kelompok TKI ilegal jenis ini biasanya ditempatkan di daerah pinggiran dan sering dipindah-pindah penampungan oleh majikan untuk menghindari operasi dari pihak imigrasi malaysia. Penghindaran atas pajak mempekerjakan orang merupakan keuntungan lain dari majikan, karena biasanya TKI ilegal tidak tercatat di kantor keimigrasian.⁵⁾

Dari jenis TKI ilegal yang murni ilegal, perlu mencermati pelaku PJTKI liar (tidak punya job order dan tidak punya ijin operasi) yang sering beroperasi di daerah perdesaan miskin baik secara kriteria ekonomi, pendidikan, kesehatan, maupun akses informasi yang terbatas. PJTKI liar ini memanfaatkan permintaan dari perusahaan/majikan yang akan mempekerjakan secara tidak sah/ilegal. Dengan tawaran biaya murah dan prosedur mudah, gaji dan fasilitas yang menggiurkan dan janji memperbaiki taraf kehidupan, para agen liar ini dengan mudah merekrut para calon TKI. Selain agen PJTKI, juga mata rantai birokrasi perijinan yang melancarkan segala dokumen yang dipalsukan, dengan imbalan uang, juga turut andil dalam menggelembungkan jumlah TKI ilegal.

Aspek perlindungan hukum, kesejahteraan TKI dan HAM, adalah persoalan klasik namun krusial. Kasus yang menimpa kelompok jenis TKI legal menjadi ilegal adalah karena minimnya perlindungan hukum yang diberikan terhadap para TKI di luar negeri. Komitmen perlindungan hukum terhadap TKI nampak masih kurang dan sering datang terlambat. Protes/demo yang dilakukan TKI terhadap majikan/perusahaan yang sering berujung dengan penganiayaan menunjukkan masih ada persoalan kesejahteraan yang perlu diperjuangkan. Selain itu banyak kasus lain yang menimpa TKI juga berkaitan dengan diskriminasi terhadap HAM.⁶⁾

⁵⁾ Mutiarin Dyah, TKI Ilegal dan Blunder Ketenagakerjaan, 2010

Resiko Menjadi TKI Ilegal

1. Sponsor atau orang yang menjanjikan pekerjaan melarikan uang yang disetor calon TKI.
2. Dalam proses penampungan dan perjalanan ke luar negeri, TKI diperlakukan tidak manusiawi.
3. Majikan membayar upah TKI lebih rendah dari yang seharusnya atau bahkan tidak membayar sama sekali.
4. Majikan bebas memperlakukan TKI semau-mau, tidak manusiawi dan membatasi hak-hak TKI.
5. Di luar negeri TKI selalu merasa was-was, khawatir ditangkap aparat berwenang.
6. Jika tertangkap aparat di Negara setempat, TKI ilegal langsung dipenjara dan dideportasi (dipulangkan secara paksa) ke perbatasan Indonesia.
7. Diberi pekerjaan tidak sesuai dengan yang dijanjikan, bias saja menjadi korban perdagangan manusia.
8. Jika TKI mengalami musibah, sakit atau kecelakaan tidak ada santunan asuransi.

Agar terhindar dari resiko-resiko, para calon TKI harus mengetahui syarat dan prosedur bekerja ke luar negeri serta memahami hak dan kewajibannya sebagai TKI seperti yang tertuang di dalam perjanjian kerja.

Berikut beberapa hal yang harus diperhatikan seorang tenaga kerja untuk menjadi TKI:

1. Memiliki kemampuan, keterampilan, keuletan, kedisiplinan, dan etos kerja tinggi untuk melaksanakan pekerjaan.
2. Melengkapi diri dengan dokumen-dokumen yang sah.
3. Mematuhi prosedur dan peraturan yang berlaku di dalam dan di luar negeri.
4. Memahami cara menghindari dan menyelesaikan masalah yang mungkin terjadi.⁷⁾

III. Hal-hal yang wajib diketahui oleh seorang Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)

Bekerja di negeri orang butuh persiapan yang matang dan mental baja. Selain itu, patut diperhatikan hal-hal atau aturan yang melekat pada diri, sehingga kita bisa bekerja dengan tenang dan nyaman dan paling penting bisa pulang ke Tanah Air dengan selamat. Berikut adalah beberapa hal yang perlu diketahui sebelum bekerja di luar negeri:

1. Dokumen TKI

- Paspor
- Visa Kerja
- Kontrak Kerja yang ditandatangani oleh TKI dan pengguna/majikan

⁶⁾ ibid

⁷⁾ Pratiwi, Ganjar febriani, Resiko TKI Ilegal, www.blogger.com, whiillee, April, 2011

- Kartu Peserta Asuransi
- Buku Tabungan pada Bank di Indonesia
- Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)
- ID Card setelah tiba di Negara tujuan
- Melaporkan keberadaan TKI di perwakilan RI

2. Melaporkan keberadaan TKI di perwakilan RI

Setelah TKI tiba di Negara tujuan dan bekerja beberapa waktu meminta izin atau waktu kepada majikan untuk melaporkan keberadaan, pekerjaan dan bekerja pada siapa kepada Kedutaan Besar RI di Negara tujuan. Tentunya untuk mendapatkan izin tersebut TKI harus bisa menyampaikan keinginan anda dengan sebaik-baiknya, agar pihak majikan tidak memberikan pengertian yang kurang baik. Bilamana belum diijinkan oleh majikan, TKI dapat melaporkan kepada Kedutaan Besar RI di Negara tujuan melalui surat.

3. Asuransi TKI

Setiap penempatan TKI ke luar negeri TKI harus diasuransikan di dalam negeri dan atau di luar negeri. Untuk itu TKI harus membawa dan memegang Kartu Peserta Asuransi sebagai dasar untuk melakukan klaim asuransi bila terjadi resiko seperti sakit, meninggal dunia, kecelakaan kerja, kecelakaan, pemutusan hubungan kerja, gaji tidak dibayar, tindak kekerasan fisik, psikis atau seksual, menghadapi masalah hukum, pemulangan TKI

bermasalah, hilangnya akal budi, resiko dipindahkan ke tempat kerja lain, sesuai dengan klaim asuransi yang diperjanjikan.

Untuk itu TKI harus membawa dan memegang Kartu Peserta Asuransi sebagai dasar untuk melakukan klaim asuransi bila terjadi resiko seperti sakit, meninggal dunia, kecelakaan kerja, kecelakaan, pemutusan hubungan kerja, gaji tidak dibayar, tindak kekerasan fisik, psikis atau seksual, menghadapi masalah hukum, pemulangan TKI bermasalah, hilangnya akal budi, resiko dipindahkan ke tempat kerja lain, sesuai dengan klaim asuransi yang diperjanjikan. Untuk melakukan klaim asuransi TKI atau ahli waris atau kuasanya mengajukan klaim selambat-lambatnya dalam waktu 12 (dua belas) bulan setelah terjadinya resiko yang dipertanggungungkan dan harus mengajukan klaim, memiliki surat keterangan ahli waris, surat keterangan dari rumah sakit, surat keterangan kepolisian dan sebagainya sebagai pendukung.

4. Pengakhiran perjanjian kerja sebelum waktunya

- Dalam hal majikan atau TKI, sesuai kesepakatan ingin mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, agar bermusyawarah dalam penyelesaian teknis kepulangan TKI. Selanjutnya agar memberitahukan secara tertulis minimal 1 bulan sebelumnya kepada pihak Kedutaan Besar Republik Indonesia di Negara tujuan.

- Dalam hal majikan mengakhiri perjanjian kerja sebelum waktunya, yang bukan karena kesalahan TKI dan ternyata TKI masih ingin bekerja di Negara tujuan, maka Agen wajib mencari majikan baru, tanpa pemotongan gaji apapun.
- Dalam hal majikan mengakhiri perjanjian kerja sebelum waktunya, yang bukan karena kesalahan TKI dan TKI bersedia pulang ke Indonesia, maka majikan wajib membayar ganti kerugian sebesar sisa gaji sampai perjanjian kerja berakhir dan menanggung biaya tiket pesawat udara sampai ke pelabuhan udara terdekat dengan daerah TKI di Indonesia.
- Dalam hal TKI mengakhiri perjanjian kerja sebelum waktunya karena majikan melanggar janji atas setiap ketentuan dan persyaratan perjanjian kerja, maka majikan wajib membayar sisa pemotongan gaji TKI oleh Agen dan membayar ganti kerugian sebesar gaji yang belum dibayarkan sampai dengan kontrak berakhir dan menanggung biaya tiket pesawat udara sampai ke pelabuhan udara terdekat dengan daerah asal TKI. Selain apabila TKI sudah melunasi hutangnya dan masih ingin bekerja di Negara tujuan, agen wajib mencari majikan baru tanpa pemotongan gaji apapun.

- Dalam hal majikan atau TKI mengakhiri perjanjian kerja sebelum waktunya, dikarenakan oleh kesalahan TKI (setelah diteliti dan diputuskan bersalah oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia di Negara tujuan) maka TKI wajib bekerja (minimum 4 bulan) sampai dengan hutang atau biaya pengiriman dapat TKI lunasi. Selain itu TKI atau asuransi menanggung tiket pesawat udara sampai ke pelabuhan udara terdekat dengan daerah asal TKI di Indonesia.

5. Larangan bagi majikan

- Mempekerjakan TKI pada orang lain, lebih dari satu tempat kerja di toko, restoran, pasar dan atau pada pekerjaan selain pekerjaan yang sesuai dengan kontrak.
- Menyuruh TKI membersihkan bagian luar kaca jendela pada rumah atau bangunan bertingkat.
- Melakukan pemukulan, tindakan kekerasan lainnya atau melakukan perbuatan yang termasuk dalam kategori pelecehan seksual.
- Mempekerjakan TKI lebih dari 16 jam sehari.

6. Larangan Bagi TKI

- Menolak melaksanakan tugas yang sesuai dengan kontrak kerja.
- Berperilaku tidak sopan.

- Jangan sekali-kali mencuri atau berbohong kepada majikan.
- Tidak boleh terlibat dalam kegiatan tidak bermoral atau ilegal seperti kejahatan, pelacuran atau penggunaan obat-obat terlarang.
- Tidak boleh hidup bersama seperti suami istri baik dengan teman sendiri maupun dengan warga negara asing (Singapura, Bangladesh, Pakistan, India dan lain-lain).
- Selama bekerja tidak boleh hamil atau melahirkan anak.

7. Bahaya melarikan diri dari majikan

Selama TKI bekerja di Negara tujuan, mungkin TKI dibujuk seseorang untuk berpindah tempat kerja, atau melarikan diri ke tempat kerja lain dan ditampung oleh orang Indonesia yang tinggal disana ataupun oleh orang yang tidak dikenal. Tindakan seperti itu sangat membahayakan dan merugikan, karena tanpa dokumen yang sah TKI tidak mendapat perlindungan hukum. TKI bisa menjadi korban jaringan perdagangan manusia atau menjadi TKI ilegal., dipekerjakan secara paksa atau dipaksa menjadi pekerja seks. Jika tertangkap aparat, TKI bisa dipenjarakan atau dipulangkan secara paksa ke tanah air. Untuk itu TKI harus selalu berhati-hati agar:

- Tidak terbujuk oleh seseorang (teman, orang Indonesia, Agen, PPTKIS atau siapapun) untuk melarikan diri atau berpindah majikan. Hal itu sangat membahayakan keselamatan diri dan TKI bisa ditangkap.
- Tidak berpindah-pindah majikan tanpa alasan yang sah atau tanpa memperbaharui dokumen perjanjian kerja. Hal itu mengakibatkan hak-hak TKI tidak dapat dilindungi.
- Tidak menerima pekerjaan apabila izin tinggal TKI di Negara tujuan sudah habis masa berlakunya dan tidak diperpanjang. Hal itu juga merupakan pelanggaran hukum.

8. Bahaya yang dapat menimpa TKI

- Dapat dipekerjakan secara paksa, tanpa dibayar dan tanpa memperoleh hak-hak yang seharusnya TKI terima
- Terjerumus dipaksa menjadi pekerja seks
- Ditangkap dan dipenjarakan
- Dipulangkan secara paksa ke Indonesia
- Menjadi korban trafficking

9. Penerimaan gaji

- Pada waktu menerima gaji dari majikan, harus diperiksa jumlahnya dan baru tanda tangan di kwitansi yang disediakan majikan, apabila memang sudah sesuai. Pihak majikan tidak boleh memotong gaji TKI dengan sesuka hati jika TKI melakukan kesalahan waktu bekerja (misalnya memecahkan gelas / piring) tanpa disengaja.

- Apabila gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kontrak kerja, sebaiknya tanya kepada majikan apakah kesalahan perhitungan dan jangan menandatangani kwitansi pembayaran. Jika tidak ada penjelasan yang memuaskan tentang pembayaran yang kurang, segera melaporkan ke PPTKIS pengirim, Departemen Tenaga Kerja Negara tujuan atau Kedutaan Besar Indonesia.
- Jika gaji tidak dibayar dalam 1 bulan dan tanggal yang sudah ditentukan boleh dianggap memberhentikan tanpa pemberitahuan, maka majikan wajib membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan, pembayaran penghentian kontrak dan pembayaran-pembayaran lain menurut Undang-Undang.⁸⁾

IV. Tips menjadi TKI yang sukses

Banyak pendapat yang mengemukakan bahwa bekerja di luar negeri merupakan alternatif pilihan terakhir, setelah menghadapi kesulitan memperoleh pekerjaan di dalam negeri, ya memang harus disadari karena ketersediaan lapangan pekerjaan di dalam negeri belum sebanding

dengan jumlah pencari kerja yang pertumbuhannya lebih tinggi dari pertumbuhan kesempatan kerja. Oleh karena itu ketika seseorang yang telah menjatuhkan pilihan untuk bekerja di luar negeri, hendaknya telah dipikirkan masak-masak, agar sekali menjadi TKI yang sukses, langsung berhasil dan tidak lagi menjadi TKI yang kedua kalinya. Selanjutnya ketika kembali ke tanah air menjadi mantan TKI yang yang sukses seharusnya sudah mampu mengubah kehidupannya dengan mata pencaharian yang baru, dengan bekerja secara mandiri atau bekerja ditempat lain, tentu dengan bekal dari hasil dan pengalaman yang diperoleh ketika menjadi TKI tersebut.

Kenapa harus menjadi TKI sukses?, karena kita tidak mungkin menjadi TKI selamanya berada di luar negeri, tetapi bekerja di luar negeri merupakan sasaran sementara karena kesempatan kerja dalam negeri yang terbatas, yang pasti kesuksesan bekerja di luar negeri akan membawa dampak positif terhadap kesejahteraan bagi TKI dan keluarganya yang ditinggalkan. Untuk menjadi TKI sukses bukan perkara mudah, tetapi membutuhkan kompetensi tertentu yang mencakup keterampilan, ilmu pengetahuan, kecerdasan, kemampuan komunikasi sesuai negara penempatan, dan ketekunan/motivasi/ kejujuran (*soft skill*) yang tinggi, dapat melindungi diri sendiri dengan baik, serta dapat mengelola hasil kerja dengan dengan baik pula.

⁸⁾ Klik TKI, www.bnp2tki.co.id, Jumat, 23 Desember 2011

Contoh TKI Sukses :

Adalah Siti Maryam, Mantan TKI Hongkong yang sukses berbisnis salon, wanita yang dilahirkan pada tanggal 6 Juni 1975 dengan bekal pendidikan SMP tersebut mendirikan usaha di Desa Tasikmadu Rt. 024 Rw 04, Kecamatan Watulimo, Trenggalek Jawa Timur. Wanita paruh baya yang telah berputra satu tersebut hijrah ke Hongkong untuk menjadi seorang TKI selama sembilan tahun (2000-2009), Maryam terpaksa menjadi TKI, karena penghasilan suami tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dengan ijin suaminya memutuskan bekerja diluar negeri. Ketika menjadi TKI salah satu pekerjaan yang ditangani adalah membantu pekerjaan di salon besar, dan diwaktu senggang ia mengambil kursus penataan rambut. Dengan keterampilan baru tersebut, dia bisa mendapatkan penghasilan tambahan di luar gaji yang diterima setiap bulan dari majikannya. Selang beberapa tahun Maryam melihat peluang usaha lain, yaitu jasa transfer uang kepada keluarga TKI di Indonesia. Ia bekerja sama dengan suaminya yang ada di Trenggalek. Yang bertugas menyampaikan uang kiriman kepada keluarga TKI. Selain itu Maryam juga mencoba peruntungan bisnis Multi Level Marketing yang menyediakan penjualan barang-barang yang sering diperlukan para TKI di Hongkong.

Ketika melakukan perayaan hari ulang tahun, umumnya dilaksanakan di gedung dan mengundang teman-teman TKI lainnya yang memakan biaya tidak sedikit, boleh jadi antara 4 - 6 bulan gajinya.

Selain itu para TKI juga sering membelanjakan uangnya untuk membeli barang-barang bermerek untuk menunjukkan gengsinya dikalangan TKI lain. Melihat fenomena inilah yang membuat Maryam memutar otaknya untuk menjadikan hal ini sebagai ladang uang. Sepulang dari Hongkong ke Trenggalek, bersama suami dan anaknya, mereka membangun usaha baru salon kecantikan/penataan rambut di kampungnya dengan bekal pengalamannya pada saat menjadi TKI. Selain itu Maryam juga membuka toko mracangan (sembako), jasa pembuatan video dan shooting video.

Barangkali inilah merupakan salah satu contoh kesuksesan TKI yang menjadikan dirinya sebagai pengusaha. Hal tersebut dikarenakan dari segala macam pelajaran yang didapatnya dari luar negeri sebagai TKI.

Kisah lain adalah Nuryati Solapari (31) Lulusan SLTA, mantan TKI Arab Saudi, asal Subang. Wanita itu sekarang menjadi dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (Untirta) Serang, Banten. Mulai dari Tahun 1998 s/d 2001, dia rela menjadi baby sitter. Nuryati bercita-cita setelah pulang di Indonesia, akan melanjutkan kuliah.

Selama bekerja di Arab. Selama bekerja dia berusaha selalu disiplin termasuk dalam membuat catatan pembukuan gaji yang telah diterimanya, dan tidak lupa selalu meminta kuitansi/struk gaji yang ditandatangani oleh majikan. Dengan begitu, maka dapat diketahui berapa gaji sebenarnya yang diterima setiap bulanya. Keinginan untuk melanjutkan kuliah sudah tidak terbendung lagi hanya tiga hari setelah mendarat kembali di tanah air, Nuryati langsung mengikuti tes masuk di Fakultas Hukum Universitas Tirtayasa dan pada akhirnya sampai dengan lulus. Sambil kuliah, dia bekerja di Pizza Hut Cilegon dan menjajakan makanan katering. Kuliah diselesaikan selama 3 tahun dengan nilai sangat tinggi (IPK 3,7) predikat cum laude. Dan menjadi satu-satunya sarjana di kampungnya pada saat itu. Tidak sampai disitu perjuangan untuk memperdalam ilmu pengetahuan, lalu melanjutkan kuliah S2 Ilmu Hukum di Universitas Jayabaya, Jakarta. Dan dapat diselesaikan selama 4 tahun serta berhasil meraih sertifikat advokat dari Persatuan Advokat Indonesia, pada akhirnya memutuskan untuk mengabdikan di almamaternya di Untirta, sebagai dosen. Disela-sela kesibukannya sebagai dosen mantan TKI tersebut sering mendapat undangan menjadi pembicara dalam seminar-seminar tentang ketenagakerjaan.

Sekarang Nuryati sedang menempuh studi doktoral di Universitas Padjajaran Bandung. Dan masih banyak mantan TKI lain yang menjadi dosen, bahkan ada yang menjadi Gubernur di salah satu provinsi di negeri ini dan wakil bupati di salah satu kabupaten di Jawa Timur.⁹⁾

KIAT SUKSES MENJADI TKI

Menyimak contoh-contoh mantan TKI yang berhasil baik sewaktu bekerja maupun purna TKI, maka berikut ada beberapa tips yang dapat digunakan referensi calon TKI yang akan hijrah ke luar negeri untuk memperbaiki kehidupannya, sebagai berikut:

1. **Niat dan tekad bekerja yang bulat**, benar-benar ingin mendapatkan hasil terbaik dan maksimal. Kalau bekerja asal-asalan, maka hasil pekerjaannya pun akan acak-acakan dan tidak produktif, bahkan bisa jadi ia akan mengecewakan orang lain (user) atau menyusahkan diri sendiri. Dengan kata lain niat dapat menjadi kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih gigih dan bersemangat sehingga mampu melahirkan prestasi yang luar biasa, untuk itu kokohkan niat bekerja di luar negeri agar tidak menyesal dikemudian hari.
2. **Mengelola hasil/gaji yang diterima setiap bulan** sebaik-baiknya, dengan mencatat dan mengatur keuangan/gaji yang diterima setiap bulannya, membuat rencana penggunaan/

⁹⁾ Sugiyanto, Jadilah TKI Sukses, http://www.infokerja-jatim.com/?m=detail_berita&id=316, April, 2011

perbelanjaan bulanan dan jangan membiarkan uang mengalir tanpa mengetahui kemana arahnya. Ingat bekerja keluar negeri untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan maksimal demi masa depan setelah purna TKI.

3. **Menabung sebagian hasil** yang diperoleh dengan cara yang aman misalnya disimpan di Bank. Pilihlah bank yang tidak mempersulit proses keluar masuknya uang, ada baiknya memiliki rekening bank nasional, menabung dengan cara transfer dari bank luar negeri. Pastikan kalau ingin transfer / menyimpan uang di bank nomor rekening dan nama anda, kalau uang dikirim ke keluarga yang ada di Indonesia tegaskan untuk membeli apa? Misal : binatang ternak, sawah atau yang lain dan tegaskan bahwa itu milik / atas nama anda, untuk menghindari permasalahan di kemudian hari, walaupun terhadap keluarga sendiri.

4. **Mengatur pola hidup** di luar negeri, kalau tidak mampu mengatur pola hidup akan berkaitan dengan keuangan yang sulit dikendalikan, maka harus benar-benar hemat membelanjakan uang sesuai kebutuhan yang sangat diperlukan saja, tidak foya-foya, dan komsumerisme, yang hanya menjaga gengsi belaka.

• **TKI PURNA:**

Pada umumnya para TKI memiliki modal dasar untuk menjadi seorang wiraswastawan sejati (entrepreneur). Hal itu dapat kita ketahui dari aspek semangat dan keinginan yang kuat untuk merubah nasib di negeri orang. Sebagian besar TKI memang mampu mengumpulkan modal yang cukup dan telah memiliki pengalaman yang berharga bekerja di luar negeri. Problemnya bagi para TKI belum dipersiapkan mental dan main said untuk menjadi wirausaha. Seyogyanya calon TKI sebelum keberangkatan ke luar negeri, diberikan bimbingan dan pelatihan kewirausahaan (*entrepreneur*) dan pembentukan jaringan usaha setelah kembali ke Indonesia. Perlu dirubah main said sejak dini bahwa pergi ke luar negeri tak hanya sekedar untuk bekerja, mengumpulkan uang dan pulang, selesai sembari menikmati tabungan yang ada. Tetapi diharapkan setiap TKI di negara tempatnya bekerja, memiliki motivasi untuk menimba ilmu sebanyak mungkin, dengan mempelajari prospek bisnis yang mungkin dapat ditembus dari dalam negeri dan membangun jaringan dan relasi yang berpotensi menjadi mitra bisnis di kemudian hari.¹⁰⁾

¹⁰⁾ Ibid

Yang sangat dibutuhkan mantan TKI adalah bantuan pemberdayaan, pembinaan, pendampingan, akses pasar/ informasi dan pengelolaan permodalan guna melanjutkan hidup lebih baik dengan cara yang lebih baik.

Kenapa butuh bimbingan lanjut? karena mantan TKI umumnya belum memiliki pengalaman berwirausaha. Dan untuk menjadi seorang entrepreneur tidak cukup dengan memiliki modal sehingga asal ada modalnya maka usaha bisnis akan tercipta. Tetapi memerlukan pola pikir, perilaku, dan kecakapan tertentu, yang timbul dan tumbuh melalui proses.

Enam Instruksi Perlindungan TKI

Presiden RI, Susilo Bambang Yudhoyono menyampaikan enam instruksi untuk perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Keenam keputusan tersebut adalah:

Satu, Pemerintah Indonesia akan memberlakukan moratorium pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi terhitung mulai 1 Agustus 2011. Langkah-langkah ke arah tersebut akan dilakukan sejak hari ini melalui pengawasan dan pengetatan pengiriman TKI. "Saya menyerukan agar seluruh warga negara patuh mendukung keputusan ini dan tidak berupaya mencari jalan pintas, karena ini demi kepentingan mereka semua" tegas Presiden.

Dua, Moratorium pengiriman TKI ini akan berlaku hingga adanya kesepakatan atau perjanjian dengan Pemerintah Arab Saudi yang menjamin perlindungan dan pemberian hak serta hal lainnya yang diperlukan oleh tenaga kerja Indonesia.

Tiga, Presiden akan mengirimkan surat kepada Raja Arab Saudi yang menyatakan: (1) Hubungan bilateral kedua negara yang berjalan baik walaupun terdapat kasus dan persoalan tenaga kerja, (2) menyampaikan apresiasinya atas pembebasan tanpa syarat ratusan tenaga kerja Indonesia di Arab Saudi, dan (3) menyatakan keperihatinan yang mendalam terhadap eksekusi Sdri Ruyati yang menabrak norma dan tata krama internasional, karena tidak menginformasikan terlebih dahulu kepada pihak Indonesia.

Empat, Presiden akan membentuk satuan tugas (Satgas) untuk penanganan dan pembelaan WNI yang terancam hukuman mati di luar negeri. "Walaupun sebenarnya secara fungsional sudah dilakukan oleh kementerian terkait, namun satgas ini dipandang perlu agar lebih fokus dan terus menerus menangani permasalahan tersebut" ujar Presiden.

Lima, membentuk Atase Hukum dan HAM di Kedutaan Besar RI di luar negeri pada negara yang memiliki jumlah tenaga kerja Indonesia cukup besar dan kerap terjadi permasalahan.

Enam, kebijakan nasional mengenai TKI akan ditetapkan lebih lanjut oleh Presiden RI setelah mendapatkan hasil rekomendasi yang tengah dirumuskan oleh Tim Terpadu, diantaranya adalah perlu atau tidak adanya penerapan moratorium pengiriman TKI (selain Arab Saudi) ke negara-negara tujuan tenaga kerja Indonesia lainnya.

Tim terpadu dibentuk sejak Maret 2011. Tim diketuai oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan beranggotakan sejumlah elemen terkait berbagai kementerian dan lembaga untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap situasi ketenagakerjaan Indonesia di semua negara. Saat ini, tim sedang bekerja dan akan segera melaporkan hasilnya sebagai rekomendasi kepada presiden untuk menetapkan kebijakan nasional menyangkut masalah ketenagakerjaan Indonesia di luar negeri.¹¹⁾

V. PENUTUP

Dalam usaha untuk memperoleh peluang kerja di luar negeri atau menjadi TKI dilalui oleh masyarakat dengan berbagai cara. Ada calon TKI yang mencari melalui cara dengan perantara yang tidak resmi yang secara luas dikenal dengan untuk mencari cara yang paling mudah supaya dapat pergi ke luar negeri. Akan tetapi, banyak beberapa pencari kerja menggunakan saluran khusus yang disediakan pemerintah, yaitu melalui agen rekrutmen yang secara resmi ditunjuk oleh pemerintah yang disebut dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).

PJTKI adalah institusi swasta yang diberi wewenang oleh Pemerintah Indonesia untuk merekrut dan memproses pengiriman tenaga kerja Indonesia ke negara-negara lain, dan menjamin penempatan tenaga kerja. Bekerja ke luar negeri bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) sangat menguntungkan. Standar upah jauh lebih tinggi dari pada standar yang ada di dalam negeri dan perbedaan kurs mata uang membuat tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri mendapat uang yang berlipat-lipat dari upah yang diterima pada pekerjaan sama di dalam negeri. Pendapatan yang berlipat-lipat inilah yang membuat faktor utama para tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sebagian besar menempati negara-negara di Timur Tengah seperti Arab Saudi dan negara-negara yang tetangga seperti Malaysia, Singapura, Hongkong, Korea dll. Sebagian besar TKI bekerja di negara Malaysia.

Banyak kasus yang juga dijumpai berhubungan dengan pemotongan gaji ilegal hampir semua TKI atau buruh migran Indonesia mengalami potongan gaji secara ilegal. Potongan ini isebutkan sebagai biaya penempatan dan "bea jasa" yang diklaim oleh PJTKI dari para TKI yang dikirimkannya.

¹¹⁾ Enam intruksi perlindungan TKI, www.kemlu.go.id, November 2011

Besarnya potongan bervariasi, mulai dari tiga bulan sampai tujuh, bahkan ada yang sampai Sembilan bulan gaji. Tidak sedikit TKI yang terpaksa menyerahkan seluruh gajinya dan harus bekerja tanpa gaji selama berbulan-bulan. Praktik ini memunculkan kesan bahwa TKI adalah bentuk perbudakan yang paling aktual di Indonesia.

Melirik berbagai persoalan-persoalan yang dihadapi para TKI kita baik sebelum berangkat maupun selama menjadi TKI di Negara penempatan, maka besar harapan Pemerintah agar kedepannya mereka yang memang telah memilih menjadi TKI hendaknya akan mendapat kemudahan dan perlindungan karena mereka adalah **PAHLAWAN DEvisa** di Negara Kita (Indonesia).****

ISSN 2085-3718



9 772085 371818