

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Tentang Pekerja Migran Indonesia

Pertumbuhan penduduk yang besar, penyebaran 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 dikenal dengan istilah pekerja migran<sup>1</sup>. Migrasi tenaga kerja Internasional merupakan suatu konsep yang terkait dengan bentuk mobilitas tenaga kerja antar negara. munculnya pekerja migrasi didasari berbagai alasan yang beragam. Todaro menyebutkan bahwa faktor utama yang mendorong pekerja migrasi adalah murni pertimbangan ekonomi yang rasional terhadap keuntungan (*benefit*) dan biaya (*cost*) baik dalam arti finansial maupun psikologis. Faktor benefit yang melandasi pekerja migran dapat diidentifikasi menjadi dua :

- a. Harapan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat tujuan
- b. Harapan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi di tempat tujuan.

Perbedaan taraf pembangunan antar negara menciptakan daya tarik tenaga kerja untuk mengadu nasib di negara lain. Hal ini dipertegas oleh Pigay, bahwa pekerja migran, banyak disebabkan oleh berbagai alasan, seperti alasan ekonomi, dan situasi politik di dalam negeri yang tidak menentu samapi terjadinya bencana alam. Berdasarkan arus migrasi tenaga kerja, Bhagwanti mengelompokkan pekerja migran menjadi 3 tipe:

---

<sup>1</sup> Tanpa nama, <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/455/jbptunikompp-gdl-nirwanmaul-22713-7-11.bab-i.pdf>, diakses pada tanggal 2 Januari 2018 pukul 21:02 WIB

- a. Arus migrasi tenaga kerja dari negara miskin ke negara kaya dengan perbedaan implikasinya
- b. Arus migrasi pekerja ahli dan pekerja non-ahli
- c. Arus migrasi secara legal dan ilegal yang dipicu kondisi dan situasi, seperti akibat konflik dan tekanan migrasi yang bersifat dorongan atau paksaan seperti arus pengungsian<sup>2</sup>.

Tabel. 1

Laporan Penempatan BP3TKI Yogyakarta

Semester I (Jan-Juni) 2017

no	PPTKIS/MANDIRI / RE-ENTRY	Jabatan	F/I	YOGYAKARTA										Total		Jl m
				Slmn		Btl		Kota		Kp		Gk		L	P	
				L	P	L	P	L	P	L	P	L	P			
1	PT.Haena Duta C	Production	F		11	3	15		5	1	22		3	4	56	60
2	PT.Haena Duta C	Farmer	F							1				1	0	1
3	PT.Dian Yogya P	Production	F		2		1				3		2	8	0	8
4	PT.Rizaldi Bina B	Production	F		7		76				13		3	0	99	99
5	PT.Rizaldi Bina B	Cargo Handler	F			1				4				5		5
6	PT.Rizaldi Bina B	Cleaner	F				2						2	0	4	4
7	PT.SMU	Production	F		12		14		2		14		2	0	44	44
8	PT.SMU	Worker	F			4		1		1				6	0	6
9	PT.SMU	Server	F					1						1	0	1
10	PT.Adila	Production	F		18		17		2		11			0	48	48
11	PT.Karyatama	Production	F				2				2			0	4	4
12	PT.Mutiara Karya	Production	F								3			0	3	3
13	PT.Sukamulia	Operator	F		3		7		2	29	12			29	24	53

<sup>2</sup> Purwaka Hari Prihanto, "Kebijakan Moratorium Pengiriman Tenaga Kerja Ke Luar Negeri Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kualitas Pekerja Migran Indonesia", *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol.1, No.7, April 2013, hlm 60-61

14	PT.Mardel Anugrah	Operator	F		4		2			2		1	0	9	9
15	PT.Adhi Makmur	Production	F	1									1	0	1
16	PT.Sahara Fajarindo	Operator	F		4		3			1		1	0	9	9
17	PT.Balanta Budi	Operator	F		1		1		1	1			0	4	4
18	PT.Persada	Worker	F						4	2			4	2	6
19	PT.Pancamamah	Operator	F		1								0	1	1

(Sumber : BP3TKI Yogyakarta tahun 2017)

Di Yogyakarta, terdapat 19 PPTKIS yang tercatat di BP3TKI Yogyakarta. Sekitar 366 orang yang terdiri dari 51 pekerja laki-laki dan 315 pekerja perempuan yang telah diberangkatkan ke Luar Negeri. keseluruhan bekerja pada sektor formal.

## **B. Peraturan-Peraturan yang Mengatur Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia**

### **1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945**

Ketenagakerjaan adalah bagian dari pembangunan nasional Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang dilaksanakan dalam tujuan pembangunan masyarakat Indonesia untuk meningkatkan harkat martabat Pekerja Migran Indonesia yang merata<sup>3</sup>. Sebagaimana terkandung dalam isi Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia“kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah

<sup>3</sup> Lihat penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Berdasarkan uraian diatas, sudah terlihat adanya tujuan negara dan kekuatan landasan hukum dalam upaya perlindungan negara untuk seluruh masyarakat Indonesia dalam rangka mensejahterakan dan kualitas sumber daya manusia sebagai Pekerja Migran Indonesia.

Hak perolehan perlindungan bagi Para Pekerja Migran Indonesia juga diamanatkan dalam isi Undang-Undang Dasar 1945 :

Pasal 27 ayat (2) :

“tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

28D ayat (2) :

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja ”

28G ayat (1) :

“setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi ”

28I ayat (4)

“perlindungan, pemajuan, penegakkan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah ”

Pasal-pasal yang tercantum diatas, menyatakan bahwa negara mendukung dan menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlindungan yang dijamin oleh pemerintahan. Dengan kata lain pemerintah tidak dapat menolak untuk tidak melakukan perlindungan terhadap warga negaranya.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetap juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat<sup>4</sup>. Pembangunan nasional dilakukan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Maksud

---

<sup>4</sup> Ibid

perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perhatian negara terhadap bidang ketenagakerjaan sermuat dalam beberapa Pasal :

Pasal 5 :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”

Pasal 6 :

“Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”

Pasal 31 :

“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di Luar Negeri ”

3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133)

Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh

pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri.<sup>5</sup> ada beberapa Pasal yang mengatur secara mendalam pihak perlindungan beserta tugasnya :

---

<sup>5</sup> Konsideran Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004

Pasal 5 :

“(1) Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di Luar negeri, (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada Pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan”

Pasal 6 :

“Pemerintah bertanggungjawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di Luar Negeri”

Pasal 7 :

“Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud Pasal 5 dan Pasal 6 Pemerintah berkewajiban :

- a. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
- b. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- c. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di Luar Negeri;
- d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
- e. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan”



Pasal 78 :

“(1) perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di Luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional. (2) Dalam rangka perlindungan TKI di Luar Negeri, pemerintah dapat menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu. (3) Penugasan Atase Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-Undangan.

Pasa 79 :

“Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di Luar Negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di Luar Negeri.”

Pasal 80 :

“(1) Perlindungan selama masa penempatan TKI di Luar Negeri dilaksanakan antara lain :

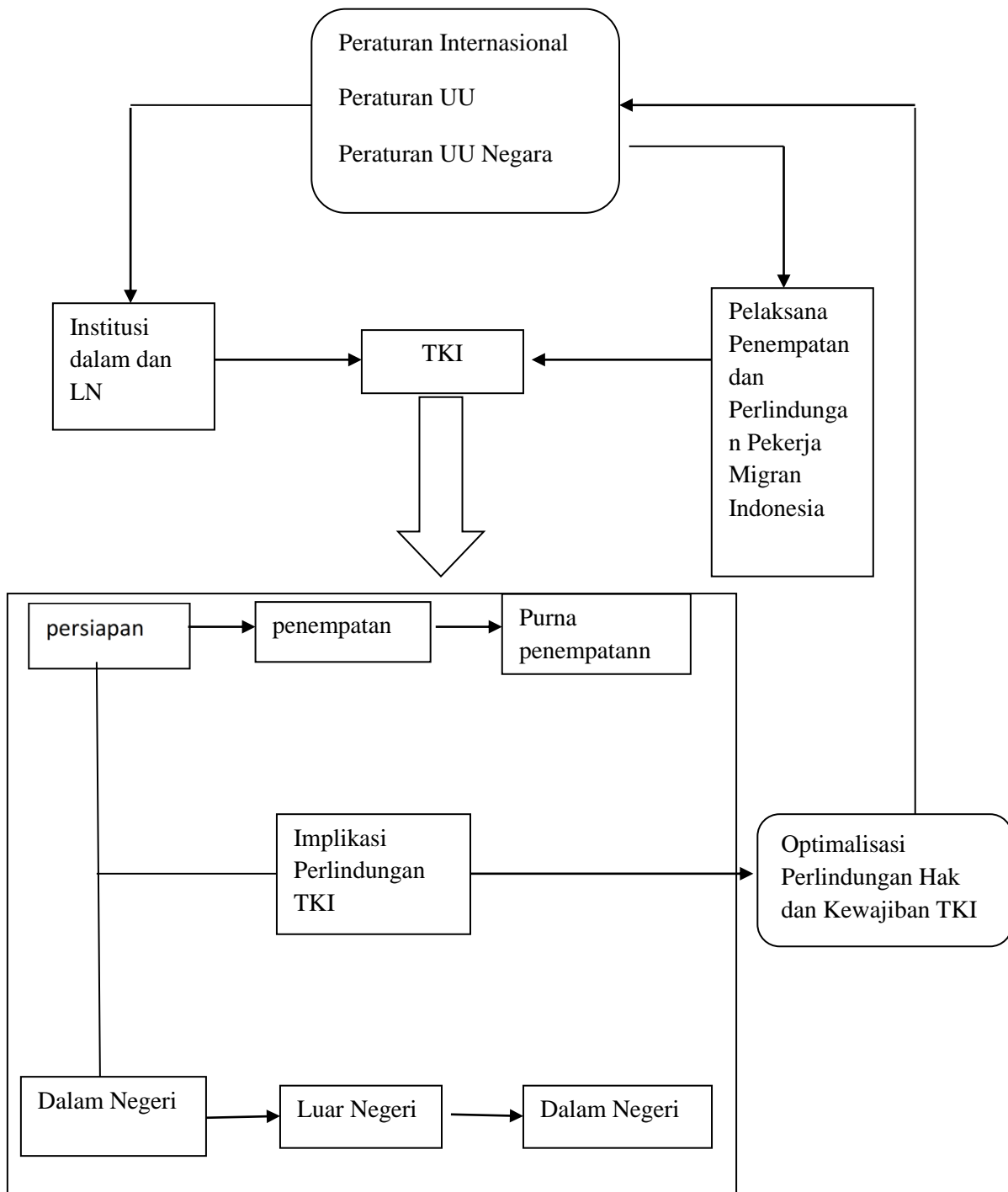
- a. Pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
- b. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.”

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1882)

Peraturan Menteri ini adalah aturan pelaksanaan dari penempatan dan perlindungan bagi para pekerja migran Indonesia dan juga turunan dari Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Untuk tatacara pelaksanaan penempatan oleh pemerintah atau PPTKIS telah diatur secara rinci di dalam peraturan tersebut, sehingga dapat menjadi sebuah pedoman untuk para calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia dan untuk para penyalur pekerja migran swasta.

### C. Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

#### 1. Kerangka Perlindungan Pekerja Migran Indonesia



Kerangka diatas menjelaskan bahwa Peraturan Internasional, Undang-Undang Negara Republik Indonesia sangat berpengaruh pada segala aktivitas para pekerja migran Indonesia di dalam dan di Luar Negeri serta Pelaksana Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia termasuk kepada pekerja migran Indonesia yang meliputi persiapan yang diselenggarakan di dalam negeri, penempatan di Luar Negeri, dan purna penempatan di negara asal/ dalam negeri. keseluruhan peraturan-peraturan yang berlaku akan berimplikasi terhadap perlindungan pekerja migran Indonesia sehingga perlindungan hak dan kewajiban akan berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-Undangan yang berlaku di dalam negeri dan Internasional.

## **2. Gambaran Umum Tentang Instansi Terkait Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Daerah Istimewa Yogyakarta**

### **a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta**

Tugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yakni melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantu yang diberikan oleh Pemerintah. untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan program dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- 2) Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi

- 3) Pengelolaan penempatan tenaga kerja dan pasar kerja
- 4) Pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja dan lembaga latihan
- 5) Pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi
- 6) Pengelolaan pemagangan
- 7) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan
- 8) Pemberian fasilitas hubungan industry, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja dan purna kerja.
- 9) Pengelolaan transmigrasi
- 10) Pelaksanaan koordinasi perijinan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- 11) Pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- 12) Pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- 13) Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 14) Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan
- 15) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

Wewenang dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk para Tenaga Kerja Indonesia adalah memberikan PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan), sehingga sebelum para pekerja

migran diberangkatkan akan diberikan pembekalan terlebih dahulu yang meliputi perlindungan hukum lingkungan setempat, budaya lingkungan setempat dan motivasi yang dilaksanakan di kantor BP3TKI (Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). Selain itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai LTSA P2TKI (Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) yang tujuannya untuk memberikan perlindungan Hukum dan kepastian hukum bagi pada Pekerja Migran Indonesia, dan untuk sementara ditempatkan bersamaan dengan BP3TKI. Untuk selebihnya semua adalah wewenang BP3TKI, Kota dan Kabupaten.

- b. BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia merupakan lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden. Pelaksanaan kebijakan dibidang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Adapun Tugas dari BNP2TKI:

- 1) Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

2) Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai :

- a) Dokumen;
- b) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP);
- c) Penyelesaian masalah;
- d) Sumber-sumber pembiayaan;
- e) Pemberangkatan s/d pemulangan;
- f) Peningkatan kualitas Calon TKI;
- g) Informasi;
- h) Kualitas pelaksana penempatan TKI; dan
- i) Peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya.

BNP2TKI mempunyai Arah kebijakan yakni :

- 1) Berfokus pada pencarian peluang kerja seluas-luasnya, khususnya bidang formal;
- 2) Pembenahan sistem dan peningkatan kualitas TKI dan pelayanan penempatan;
- 3) Peningkatan perlindungan untuk memberikan rasa aman, nyaman dan terpenuhi hak-haknya;
- 4) Penguatan kelembagaan.

c. Balai pelayanan penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP3TKI)

BNP3TKI adalah perangkat BNP2TKI yang bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemerosesan seluruh dokumen penempatan Pekerja Migran Indonesia. BNP3TKI sesungguhnya dimaksudkan untuk lebih menjalankan koordinasi pelayanan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di daerah, dilakukan bersama pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten atau kota dengan instansi pemerintah lainnya terkait, sesuai dengan tugas masing-masing.

d. PPTKIS

Undang-Undang nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri telah menetapkan siapa saja yang dapat menjadi pelaksana penempatan dan pengirimin Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri yaitu : pemerintah dan swasta. Pemerintah dalam hal ini adalah departemen tenaga kerja dan transmigrasi melalui program penempatan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri dalam masa kerja tertentu dengan persyaratan administrasi dan teknis yang harus dipenuhi.<sup>6</sup>

Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan pekerja migrant swasta wajib mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksanaan penempatan TKI dari Menetri Tenaga Kerja. Undatuk

---

<sup>6</sup> Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Dan Kajian Teori*, Bogor, Ghalia Indonesia, hlm 86



dapat memperoleh SIPPTKI, pelaksana penempatan swasta harus memenuhi<sup>7</sup> :

- 1) Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas yang didirikan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan
- 2) Memiliki modal disetor dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp.3000,000,000,- (tiga miliar rupiah)
- 3) Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito bank pemerintah
- 4) Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri sekurang-kurangnya untuk kurang waktu 3 (tiga) tahun berjalan
- 5) Memiliki unit pelatihan kerja
- 6) Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan pekerja migrant Indonesia

Bagi penempatan yang dilakukan untuk keperluan suatu perusahaan sendiri, maka dapat dilakukan oleh perusahaan itu dengan syarat mendapatkan izin tertulis dari menteri yang berwenang, selain itu juga harus memenuhi syarat-syarat :

- 1) Perusahaan yang bersangkutan (bukan PJTKI) harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia

---

<sup>7</sup> Bagasani, 2013, *Pengakajian Hukum Tentang Tanggungjawab Lembaga Pengerahan Tenaga Kerja (PPTKIS) Dalam Pemenuhan Hak-Hakn tenaga Kerja*, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI, hlm 61

- 2) Pekerja migran Indonesia yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri
- 3) Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerja yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia
- 4) Pekerja Migran Indonesia telah memiliki perjanjian kerja
- 5) Pekerja Migran Indonesia telah diikut sertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan atau memiliki polis asuransi
- 6) Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan wajib memiliki KTKLN (Kartu Tanda Kerja Luar Negeri)

### **3. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat ( Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Berdasarkan definisi diatas, maka terdapat beberapa unsure yang dapat diketahui :

- a. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan
- b. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa
- c. Tenaga kerja menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat.

Melihat ketiga unsur tersebut diatas terpenuhi, maka seseorang dapat disebut sebagai seorang tenaga kerja. Menurut Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan setiap tenaga kerja berhak memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Penempatan Pekerja Migran Indonesia merupakan kegiatan pelayanan untuk mempertemukan pekerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di Luar Negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan (asal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004). Sehingga dapat diketahui bahwa Pekerja Migran Indonesia ditempatkan di Luar Negeri untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Kemudian untuk penyelenggara penempatan di Luar Negeri adalah pemerintah dan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta, kecuali perseorangan karena menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2009 perseorangan tidak diperkenankan untuk melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. dalam melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh pemerintah, harus ada perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna pekerja migran Indonesia di negara tujuan. Penempatan di Luar Negeri hanya dapat dilakukan ke Negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia. Untuk pelaksana penempatan Pekerja Migran

Indonesia swasta (TKI swasta) harus mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari Menteri. Sehingga telah jelas bahwa pemerintah bertanggung jawab dan memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri yang berarti Pemerintah harus menjamin kepastian keamanan dan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di Luar Negeri.<sup>8</sup>

Pelaksanaan perlindungan pekerja Migran Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, turunan dari Undang-Undang yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Untuk recruitment dan penyeleksian para calon pekerja migran dilaksanakan di kota dan kabupaten dan bersama-sama dengan PPTKIS (Pelaksana Penempatan TKI Swasta). Para calon pekerja migran Indonesia diberi kartu identitas dan Paspor.

Pelaksanaan perlindungan yang diberikan saat sebelum pemberangkatan yakni :

- a. Para pekerja migran Indonesia diberi asuransi

---

<sup>8</sup> Leks dan Co lawyers, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, 28 Januari 2014 dalam <http://www.hukumtenagakerja.com/perlindungan-tenaga-kerja/penempatan-dan-perlindungan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri/> , diakses pada tanggal 17 Desember 2017 pukul 11:30 WIB

- b. Diberikan pengetahuan isi perjanjian kerja dengan perusahaan yang di negara tujuan yang berisi tentang hak dan kewajiban. Jika ada salah satu hak pekerja yang tidak diatur, maka diurus melalui atase atau Kedutaan Besar negara tujuan dan disambungkan dengan perusahaan yang menerima di negara tujuan.

Hak-hak yang diperoleh oleh calon Tenaga Kerja Indonesia diantaranya<sup>9</sup> :

- a. Pada saat pra pemberangkatan, yaitu :
- 1) Memperoleh akses informasi yang benar dari pihak yang berwenang mengenai pasar kerja dan prosedur penempatan buruh migran diluar negeri
  - 2) Memperoleh kebebasan dalam memilih jenis pekerjaan dan negara tujuan bekerja
  - 3) Memperoleh pelayanan yang baik dan perlakuan yang sama selama proses rekrutmen
  - 4) Memperoleh perlindungan dari segala bentuk kekerasan dan eksploitasi
  - 5) Dokumennya harus bebas dari pemalsuan
  - 6) Memperoleh izin dari pihak keluarga
  - 7) Memperoleh izin dari pihak aparat yang berwenang

---

<sup>9</sup> Rusman widodo dkk, 2005, *Panduan Buruh Migran (Tenaga Kerja Indonesia/TKI) Di Taiwan*, Jakarta, KOMNASHAM, hlm 4

- 8) Memperoleh konfirmasi tentang kebenaran pekerjaan dari pihak aparat setempat.

Dalam memperoleh haknya, para pekerja juga harus menjalankan kewajibannya :

- 1) Mendaftarkan kepada instansi yang berwenang
  - 2) Menaati semua prosedur yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang
  - 3) Melengkapi semua persyaratan yang dibutuhkan
- b. Pada saat penampungan, hak-hak yang diperoleh meliputi<sup>10</sup> :
- 1) Diberangkatkan keluar negeri dalam kurung waktu paling lambat tiga bulan setelah tinggal dipenampungan
  - 2) Meminta kembali uang yang telah dibayarkan dibayarkan kepada PJTKI, jika PJTKI gagal memberangkatkannya
  - 3) Mendapatkan informasi tentang jenis pekerjaan dan karakter majikan
  - 4) Menolak permintaan PJTKI untuk bekerja di sebuah rumah meskipun dengan dalih praktek kerja
  - 5) Memperoleh kebebasan untuk berkomunikasi dengan pihak keluarga dan kerabat lainnya
  - 6) Memperoleh pelatihan kerja, bahasa, dan budaya negara tujuan
  - 7) Memperoleh pelatihan atau pengetahuan tentang sistem hukum yang berlaku di negara tujuan

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm 8

- 8) Memperoleh fasilitas sehari-hari yang memadai
- 9) Memperoleh informasi tentang penyelesaian masalah ketika diluar negeri mengalami permasalahan
- 10) Memperoleh informasi tentang cara berkomunikasi dengan keluarga selama bekerja di luar negeri serta cara mengirimkan uang kepada pihak keluarganya
- 11) Memahami isi perjanjian kerja dengan majikannya
- 12) Mendapatkan perlakuan secara wajar dan manusiawi
- 13) Menerima tamu dari keluarganya pada waktu tertentu
- 14) Keluar asrama/tempat penampungan untuk keperluan pribadi sesuai tata tertib

Kewajiban yang diemban adalah :

- 1) Mengikuti pelatihan
- 2) Menaati peraturan tata tertib
- 3) Ikut memelihara kebersihan, ketertiban, asrama penampungan
- 4) Menggunakan fasilitas dengan baik
- 5) Menjaga kesehatan diri
- 6) Bersikap sopan dengan sesama calon pekerja migran

c. Pada saat pemberangkatan<sup>11</sup> :

- 1) Memperoleh naskah perjanjian yang asli
- 2) Mengetahui alamat beberapa lembaga yang nanti akan membantu permasalahannya, seperti alamat perwakilan

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm 18

pemerintah Indonesia, Lembaga Swadaya Masyarakat, Organisasi buruh

- 3) Mendapatkan asuransi perjalanan sebagai antisipasi jika buruh migrant mengalami kecelakaan selama perjalanan

d. Hak-hak pada saat penempatan<sup>12</sup> :

- 1) Menyimpan atau memegang dokumen pribadi
- 2) Mendapatkan gaji dan hak-hak normatif lainnya sesuai dengan kontrak kerja
- 3) Meminta bantuan pihak agensi untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi ditempat
- 4) Memiliki salinan perjanjian kontrak pelayanan yang ditandatangani antara pihak agensi dengan pihak pekerja migran
- 5) Memperoleh kebebasan menjalankan ibadah
- 6) Memperoleh hari libur minimal satu hari dalam seminggu
- 7) Mendapatkan perlakuan setara, bebas dari pelecehan seksual, bebas dari eksploitasi ekonomi, bebas dari tindakan kekerasan di tempat kerja
- 8) Mendapatkan perawatan apabila sakit
- 9) Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sesuai peraturan perundang-undangan di negara tujuan
- 10) Menolak pemutusan kerja sebelah pihak

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm 29



- 11) Apabila di PHK maka pekerja migran berhak mendapatkan santunan asuransi
- 12) Menolak untuk dipekerjakan yang tidak tertera di dalam kontrak perjanjian

e. Pada saat purna kepulangan<sup>13</sup> :

- 1) Memperoleh informasi tentang organisasi pembela buruh migran
- 2) Mendapatkan bimbingan dan pelatihan dari pemerintah untuk mengembangkan potensi dirinya
- 3) Mendirikan organisasi dan berserikat untuk memperjuangkan nasib pekerja migran.

Sejalan dengan fakta dilapangan, setelah mewawancarai instansi dan perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia swasta di Yogyakarta, bahwa semua para calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia telah diberikan hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Anggapan negatif terhadap pekerja migran Indonesia yang selama ini selalu menjadi perhatian masyarakat luas, tidak sepenuhnya benar. Sebagian media masa hanya menayangkan sisi kekejaman dunia pekerja migrant Indonesia di Luar Negeri, tanpa menayangkan para mantan pekerja migrant Indonesia yang telah sukses setelah kembali ke Indonesia.

---

<sup>13</sup> Ibid, hlm 58

Calon pekerja migran yang akan diberangkatkan ke Luar negeri harus mempersiapkan diri secara matang, dan Perusahaan penerah wajib melakukan seleksi dan latihan-latihan pada tahap penyuluhan dan tahap pendaftaran calon.<sup>14</sup>

Hak dan kewajiban tersebut akan dapat dijamin dan dilindungi dengan baik jika CTKI menjadi TKI legal, yaitu memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri, ditempatkan dan bekerja di luar negeri sesuai dengan mekanisme atau prosedur yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Sebaliknya TKI ilegal kurang mendapatkan jaminan dan perlindungan hukum sehingga tidak tertutup kemungkinan tertimpa berbagai kasus baik pada masa pra penempatan, masa penempatan, maupun pasca penempatan dari luar negeri. Adapun yang dimaksud dengan TKI ilegal adalah<sup>15</sup> :

- a. TKI yang keberangkatannya tanpa melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa paspor sama sekali;
- b. TKI ke luar negeri dengan tujuan bekerja tetapi tidak menggunakan visa kerja;
- c. TKI melalui prosedur resmi, tetapi di luar negeri kemudian berpindah tempat kerja atau melarikan diri tanpa mengurus dokumen kerja baru;

---

<sup>14</sup> Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, PT. Bineka Cipta, hlm 40

<sup>15</sup> Dian Cahyaningrum, "Aspek Hukum Perjanjian Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri", *Negara Hukum*: Vol. 4, No. 2, (November 201), hlm 170

d. Dokumen kerja dan izin tinggal di negara itu telah habis masa berlakunya tetapi yang bersangkutan terus bekerja atau tinggal di negara itu tanpa memperpanjang dokumennya. TKI yang keberangkatannya tanpa melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa paspor sama sekali.

“Para Pekerja Migran Indonesia atau TKI akan terlindungi jika melengkapi dokumen-dokumen dan mengikuti seluruh prosedur yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang”

(Wawancara dengan Bapak Parlin selaku Kepala Operasional PPTKIS PT. Adila PrezkiFarindo Duta Yogyakarta)

Mengingat bekerja di luar negeri memiliki banyak risiko, maka untuk meminimalisasi atau bahkan menghilangkan sama sekali risiko tersebut, diharapkan CTKI bekerja di luar negeri dengan menjadi TKI legal.

Hasil survei yang dilakukan dengan penyebaran kuisisioner di 3 PPTKI Yogyakarta, menyatakan bahwa para pekerja migran Indonesia telah melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang melalui PPTKIS sehingga secara keseluruhan telah terjamin perlindungan hak-hak mereka.

Bentuk perlindungan lainnya adalah bentuk perjanjian antara pemerintah negara pengirim dengan pemerintah negara penerima pekerja migran. Ini disebabkan perjanjian kerja memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi TKI untuk mendapatkan hak-haknya setelah TKI melaksanakan kewajibannya dengan baik sebagaimana yang telah

disepakatinya dengan pengguna jasa TKI. Jaminan dan kepastian hukum tersebut timbul karena berdasarkan asas *pacta sunt servanda*, perjanjian kerja berlaku sebagai UU bagi TKI dan Pengguna jasa TKI sebagai pemberi kerja oleh karenanya keduanya harus beritikad baik untuk melaksanakannya<sup>16</sup>. Hukum nasional Indonesia berkenaan dengan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri tidak akan mungkin dapat dipaksakan keberlakuannya di wilayah negara lain, sehingga sarana yang paling mungkin untuk mewujudkannya adalah dengan membuat kerja sama dan perjanjian bilateral maupun multilateral antar negara untuk memberikan perlindungan maksimal terhadap warga negaranya. Contoh perjanjian yang digunakan adalah MoU (*memorandum of understanding*), sebuah dokumen legal yang menjelaskan persetujuan antara dua belah pihak.<sup>17</sup>

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mencakup segala upaya baik preventif maupun represif atau kuratif dilakukan untuk memenuhi segala hak dan kewajiban serta yang berkaitan dengan pekerjaannya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan, diskriminasi, dan eksploitasi.

a. Perlindungan Secara Preventif.

Perlindungan ini dapat diwujudkan dengan membuat perangkat hukum yang melindungi Pekerja Migran Indonesia.

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm 173

<sup>17</sup> Hadi Subhan Dkk, 2013, *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan*, *Op.Cit*, hlm 19

- 1) Membuat Undang-Undang yang mengatur perlindungan Pekerja Migran
  - 2) Kesepakatan bilateral atau multilateral dengan pengguna pekerja migran Indonesia yang juga membuat mekanisme penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Perlindungannya
  - 3) Mengupayakan lembaga organisasi Pekerja Migran Indonesia melalui organisasi pekerja negara penempatan
- b. Perlindungan Represif atau Keratif
- 1) Mendirikan krisis center (terutama di negara penempatan pekerja migran Indonesia dan di dalam negeri untuk pekerja migran Indonesia yang menghadapi masalah hukum, ketenagakerjaan, sosial budaya dan sebagainya
  - 2) Mengikutsertakan Pekerja Migran Indonesia dalam program asuransi yang dapat meng-*cover* seluruh risiko (*all risk*) kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya
  - 3) Moratorium.<sup>18</sup>

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>19</sup> Dalam Prinsipnya perlindungan tenaga kerja adalah :

---

<sup>18</sup> Hadi Subhan Dkk, 2013, *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan*, Op.Cit, hlm 39

<sup>19</sup> Andi Fariana, 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Mitra Wacana Media, hlm 35

- a. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- c. Semua tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan
- d. Semu pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
- e. Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada diperusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan usaha
- f. Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- g. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- h. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja<sup>20</sup>.

Beberapa asumsi negatif yang dikenakan kepada buruh migran Indonesia, para migran tersebut berkembang seiring bermunculannya serikat pekerja Indonesia di luar negeri. Union for Migrant Workers (UNIMIG)

---

<sup>20</sup> *Ibid*

merupakan serikat pekerja migrant Indonesia pertama di Malaysia yang mendeklarasikan dirinya pada tanggal 17 Desember 2008. Meski sistem hukum di Malaysia tidak memungkinkan adanya negara asing mendirikan organisasi non pemerintah di negaranya, namun dengan didukung oleh partner lokal Serikat Pekerja Malaysia (Uni MLC), buruh Indonesia berhasil untuk memulai membangun organisasinya di luar tapal batas wilayah Indonesia. (Detik.com: 2008) Serikat pekerja demikian telah lebih dahulu berdiri di Hongkong dan dinamai sebagai Koalisi Organisasi Tenaga Kerja Indonesia di Hongkong (KOTKIHO). Lembaga yang beranggotakan 7 (tujuh) organisasi buruh yakni Indonesian Migrant Workers Union (IMWU), Yogyakarta Internasional Club (YIC), AMANAH, FKMPU (Forum Komunikasi Mu'minat Peduli Umat), Majelis Ta'lim, Sanggar Budaya dan Persatuan Da'wah Victory (PDV) telah terlatih untuk menjalankan program advokasi terhadap buruh di Hongkong. Selain menyediakan rumah singgah (shelter) bagi buruh migran korban, setiap penghuninya diajarkan prinsip "Mendidik Korban dengan Penyadaran, Mendidik Majikan/ Agen dengan Perlawanan." KOTKIHO juga memberi pembelajaran bagaimana melakukan advokasi terhadap persoalan-persoalan yang ada pada buruh Anita Afriani S| Buruh Migran Indonesia Dalam Diplomasi Indonesia. Dua fenomena tersebut membuktikan bahwa buruh Indonesia ternyata

mampu mengorganisir diri untuk membela kepentingan-kepentingan mereka<sup>21</sup>.

Kementerian Ketenagakerjaan telah membuka atase ketenagakerjaan di lima negara yang banyak menerima Pekerja Migran Indonesia atau TKI. Lima Atase ini ditempatkan di Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Singapura, Korea Selatan, Brunei Darussalam, Qatar, dan Jordania. Dengan penambahan lima Atnaker, maka pemerintah telah menempatkan Atase ketenagakerjaan di KBRI pada sembilan negara. Empat negara yang sebelumnya sudah ada adalah Arab Saudi, Kuwait, Malaysia, dan Uni Emirat Arab. Penambahan Atase ketenagakerjaan ini merupakan upaya pemerintah meningkatkan perlindungan terhadap TKI di Luar Negeri. Lima Atase ketenagakerjaan baru tersebut adalah Rosinna Simanullang (KBRI di Seoul, Korea Selatan), Budi Wikaningtyas (KBRI di Bandar Seri Begawan, Brunei Darussalam), Muchamad Yusuf (KBRI di Doha, Qatar), Suseno Hadi (KBRI di Amman, Jordania) dan Agus Ramdhani (KBRI di Singapura). Sebelumnya, di lima negara ini masalah TKI hanya ditangani oleh staf teknis Ketenagakerjaan di KBRI setempat. Empat Atase ketenagakerjaan di negara yang sebelumnya sudah ada adalah Sa'dullah (KBRI di Riyadh, Saudi Arabia), Budhi Hidayat Laksana (KBRI di Kuala Lumpur, Malaysia), Alamsyah (KBRI di Kuwait City, Kuwait) dan Decky Haedar

---

<sup>21</sup> Anita Afriani S dan Ranny Emilia, "Buruh Migran Indonesia Dalam Diplomasi Multi-jalur", *Andalas Journal of International Studies Vol 2 No 1*, Mei Tahun 2013, hlm 3



Ulum (KBRI di Abu Dhabi, Uni Emirat Arab). Mereka menggantikan pejabat Atase ketenagakerjaan<sup>22</sup>.

PPTKIS juga sangat berpengaruh terhadap jalannya perlindungan para Pekerja Migran Indonesia.

“Cara perlindungan para pekerja migran Indonesia adalah dengan resminya kantor PPTKIS, sehingga prosedur yang dijalannya menjadi legal”

(wawancara dengan salah satu karyawan di PT Dian Yogya Perdana pada tanggal 12 Desember 2017)

#### **4. Faktor Hambatan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Daerah Istimewa Yogyakarta yang di pimpin oleh Gubernur Sultan Hamengkubuwana X, menghimbau untuk menghentikan pengiriman para pekerja migran Indonesia dalam sektor informal, mengingat maraknya para pekerja migrant Indonesia yang sebagian berakhir tidak sesuai dengan diharapkan dan juga proses ilegal yang berujung hal-hal yang tidak diharapkan. Selain itu pandangan dari Sultan Hamengkubuwana X adalah bahwa Daerah Istimewa Yogyakarta adalah kota Pendidikan yang telah mencetak ribuan lulusan Mahasiswa dari berbagai bidang, sehingga sudah tidak sepatasnya Daerah Istimewa Yogyakarta mengirim Pekerja Migran Indonesia secara informal. Namun

---

<sup>22</sup>Alhafiz K, 30 Agustus 2017, Perkuat Perlindungan TKI, Pemerintah Buka 5 Atase Ketenagakerjaan di Luar Negeri, <http://www.nu.or.id/post/read/80865/perkuat-perlindungan-tki-pemerintah-buka-5-atase-ketenagakerjaan-di-luar-negeri#> , diakses pada tanggal 18 des 2017 pukul 13.25 WIB

ternyata disisi lain dengan adanya himbauan tersebut, adanya kemungkinan masyarakat yang ingin tetap bekerja di luar negeri dengan cara mendaftarkan diri di luar daerah Yogyakarta atau berpindah kependudukan dengan cara memalsukan kartu identitas dan data-data yang menjadi persyaratan menjadi Pekerja Migran Indonesia, sehingga jika dikemudian hari terjadi kasus akan kesulitan untuk mendata dan juga berpengaruh kepada pendapatan perlindungan bagi pekerja migran tersebut.

Jannes Eudes Wawa dalam tulisannya menyebutkan bahwa Indonesia sebenarnya juga berkontribusi besar terhadap keberadaan TKI ilegal. Banyak pihak yang bermain terkait dengan TKI Ilegal tersebut. Misalnya, aparat pemerintah begitu mudahnya menerbitkan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Pasport bagi pendatang. Contoh lain dari kontribusi Indonesia terhadap keberadaan TKI Ilegal adalah dalam perjanjian bilateral antara Indonesia dengan negara tujuan dalam pasalnya disebutkan bahwa majikan memiliki hak untuk menahan paspor milik TKI dan abru dikembalikan ke perwakilan Indonesia apabila TKI itu sudah habis masa kontraknya atau melarikan diri. Maka dari itu Jannes menarik kesimpulan bahwa keberadaan TKI Ilegal tersebut ternyata merupakan perpaduan antara dua negara yang saling berkontribusi, yakni Indonesia,

tempat negara asal TKI itu sendiri, dan negara tujuan yang dilakukan oleh kapitalis-kapitalis jahat<sup>23</sup>.

Salah satu daerah Yogyakarta, masih banyak masyarakat yang tergiur oleh iming-iming para PJTKI ilegal. Sehingga masih banyak yang berangkat menjadi pekerja migran melalui prosedur ilegal. Melihat fenomena tersebut, dari pihak Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta terus berupaya melakukan sosialisasi bersekala 2-3 kali dalam setahun di tempat-tempat pedalaman yang sekiranya masih ketinggal informasi terkait prosedur menjadi pekerja migran Indonesia.

Menurut salah satu informan mantan Pekerja migran Indonesia di Taiwan Body yang beralamat di Cilacap. Ia berangkat pada tahun 2009 dengan jalur ilegal. Faktor informan untuk memutuskan menjadi Pekerja migran Indonesia adalah ingin melanjutkan study dengan tidak membebankan kedua orang tua. Selain itu ia telah dipengaruhi oleh salah seorang tetangga yang kebetulan adalah pekerja PJTKI ilegal. Dengan iming-iming semua administrasi dan perlengkapan dokumen yang menjadi syarat keberangkatan akan di urus oleh calo. Umur yang tertera dalam kartu identitas dan passport serta visanya di ubah 3 tahun lebih tua yakni 21 tahun. Setelah selesai administrasi , berangkat ke Jakarta untuk pelatihan bahasa, budaya, dan menjadi asisten rumah tangga selama 4 bulan. Setelah sampai di negara tujuan Body langsung di arahkan ke rumah majikannya, namun ternyata informasi yang di terima Body saat di

---

<sup>23</sup> Ismantoro Dwi YUwono, 2011, *Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar negeri*, Jakarta, PT Buku Seru, hlm 145

negara asal itu berbeda pada saat tiba di negara tujuan, Body yang awalnya Body menjadi pengasuh anak, pada saat di negara tujuan menjadi pengasuh orang tua. Namun Body tidak mempermasalahkan hal tersebut karena majikan yang sudah ditempati adalah orang yang ramah. Pada saat pembagian upah, Body hanya menerima sedikit upah dengan alasan terpotong untuk mengganti biaya selama pengurusan administrasi.

Informan selanjutnya sama seperti kasus diatas, bahwa faktor keberangkatan ia ke Luar Negeri adalah ingin melanjutkan sekolah tanpa mebebankan kedua orangtua. Informan yang saat ini menjadi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Fakultas Agama Islam angkatan 2014 ini menjadi pekerja migran Indonesia pada Tahun 2010 di Taiwan. Sayangnya ia berangkat melalui prosedur ilegal, karena kurangnya informasi dari instansi resmi dan kuatnya iming-iming yang diberikan oleh calo. Informan tidak mendapatkan pelatihan sebelum pemberangkatan dan pada saat sampai di negara tujuan, informasi pekerjaan yang diberikan pada saat di negara asal, berbeda dengan yang sebenarnya. Selain itu pada satu tahun pertama upah yang diterima tidak sesuai dengan isi dari perjanjian kerja dan pihak agensi tidak menaggapinya sama sekali.

Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri sudah hampir menutup semua penyaluran pekerja migran dengan jalur informal. Semua PPTKIS di bawah naungan BP3TKI menganjurkan kepada semua masyarakat Yogyakarta untuk berangkat menjadi pekerja migran formal.