

BAB III DINAMIKA PROBLEM PERLDINUNGAN TKI DI LUAR NEGERI

Kebijakan yang di keluarkan oleh pemerintah Indonesia kepada buruh migran sampai dengan saat ini telah banyak di keluarkan. Kebijakan tersebut bertujuan untuk melindungi buruh migran indonesia baik yang berada di dalam negeri maupun yang berada di luar negeri. Sejauh tahun 2010 hingga 2013 saja Jumlah TKI bermasalah berdasarkan penempatan negaranya tercatat sebanyak 156.100 masalah yang terbagi dalam beberapa negara sebagai berikut¹;

Tabel 3.1
TKI Bermasalah Menurut Negara
Di BPK-TKI Selapajang Tangerang (Tahun 2010 – 2013)

NO	NEGARA TUJUAN	MASALAH 2010 JUMLAH	MASALAH 2011 JUMLAH	MASALAH 2012 JUMLAH	MASALAH 2013 JUMLAH
1	ARAB SAUDI	31.676	18.977	8.940	3.769
2	UEA	6.843	6.770	5.545	3.737
3	TAIWAN	3.834	3.520	3.231	525
4	QATAR	2.924	3.460	4.061	2.777
5	SINGAPURA	3.395	2.972	2.380	478
6	OMAN	2.140	2.131	1.956	1.337
7	KUWAIT	2.466	685	299	94
8	HONGKONG	1.789	1.808	1.215	223
9	MALAYSIA	1.953	1.282	683	374
10	SYRIA	339	437	1.214	5.054
11	BAHRAIN	743	762	872	639
12	BRUNEI	190	144	198	61
13	KORSEL	0	4	0	9
14	LAIN-LAIN	2.107	2.621	934	664
TOTAL		60.399	44.432	31.528	19.741

Sumber data: Pusat Penelitian Pengembangan dan Inforormasi BNP2TKI 2013

Jumlah tersebut adalah data yang tercatat oleh BNP2TKI berdasarkan laporan yang masuk sehingga angka-angka tersebut bisa saja lebih besar dari data tersebut dengan masalah yang tidak sempat dilaporkan kepada pihak pemerintah. Sedangkan pada jumlah TKI bermasalah di dalam negeri sendiri tidak terdata secara terperinci oleh Kementerian Luar Negeri maupun BNP2TKI karena semua pelanggaran yang berada di dalam negeri di selesaikan oleh Kepolisian Republik

¹ Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi (PUSLITFO BNP2TKI) Tahun 2013

Indonesia dan di perlakukan sama dengan pelanggaran-pelanggaran perdata dan pidana pada kasus-kasus lainnya.

Sejauh ini telah banyak kebijakan yang di keluarkan oleh pemerintah Indonesia dalam upaya untuk melindungi tenaga kerja Indonesia. Menurut studi yang di lakukan oleh Dr. Hadi Subhan yang di publikasikan pada tahun 2012 menyebutkan bahwa Indonesia telah memproduksi regulasi yang komperhensif dari tingkat UU, Perpu, Permen, Kepmen, sampai surat edaran Mentri, yang jumlahnya mencapai 22 produk regulasi.² Namun seiringnya dengan berjalanya waktu hingga tahun 2015 jumlah kebijakan itu meningkat menjadi 31 kebijakan yang bersakutan dengan perlindungan tenaga kerja Indonesia.

Tabel 3.2
Kebijakan Mengenai Perlindungan TKI dari tahun 1999-2015

No	Jenis Regulasi	Tahun
1	Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri	1999
2	Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional	2000
3	Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.	2002
4	Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.	2004
5	Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang.	2007
6	Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia	2006
7	Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan	2006
8	Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	2007
9	Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)	2006
10	Instruksi Presiden No. 06 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	2006
11	Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.	2011
12	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik	2005

² Lihat Hadi Subhan,op.cit

	Indonesia Nomor : PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.	
13	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia	2005
14	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.32/MEN/XI/2006 tentang Rencana Kerja Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Sarana dan Prasarana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia	2006
15	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.10/MEN/V/2009 tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.	2009
16	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.	2009
17	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.	2010
18	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.	2010
19	Peraturan Menteri Luar Negeri No. 04 Tahun 2008 tentang Pelayanan Warga pada Perwakilan RI di Luar Negeri	2008
20	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-261/MEN/XI/2010 tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Surat Ijin Pengerahan.	2010
21	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-262/MEN/XI/2010 tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Ijin Penempatan TKI di Luar Negeri untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri.	2010
22	Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE- 04/MEN/IV/2011 tentang Pengetatan Penempatan Dalam Peningkatan Perlindungan TKI di Luar Negeri.	2011
23	Undang-Undang Republik Indonesia No.6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya	2012
24	Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Dari Negara Penempatan Secara Mandiri Ke Daerah Asal	2012
25	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.3 Tahun 2013	2013

	tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri	
26	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri	2014
27	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.7 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia.	2015
28	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Dari Negara Penempatan Ke Daerah Asal Secara Mandiri	2014
29	Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.260 Tahun 2015 Tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada Pengguna Perseorangan di Negara-Negara Timur Tengah	2015
30	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per.10/Men/V/2009 Tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan Dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia	2014
31	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.40 Tahun 2015 Tentang Tatacara Perpanjangan Perjanjian Kerja Pada Pengguna Perseorangan	2015

Sumber:Diambil dari berbagai sumber, Terutama dari Surwandono, Perlembagaan Strategi Diplomasi Indonesia Dalam Mengikutsertakan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2014

Dengan munculnya berbagai macam kebijakan pemerintah berupa peraturan menteri dan peraturan presiden yang sudah-sudah sejak masa orde baru akhirnya pada masa pemerintahan presiden Megawati barulah Indonesia memiliki sebuah Undang-Undang yang khusus membahas mengenai buruh migran yang di atur pada UU No.39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri. Undang-Undang ini berisi 109 pasal dalam 16 bab ini di sahkan pada 18 Oktober tahun 2004 yang secara umum perlindungan buruh di Indonesia telah memasuki babak baru dalam perlindungan hukum di Indonesia. Pada Undang-Undang yang pertama membahas secara umum mengenai buruh migran ini Berisi tentang definisi-definisi buruh migran, syarat-syarat menjadi buruh migran, penempatan yang berdasarkan pada minat dan bakat, pengguna jasa buruh migran Indonesia, perjanjian-perjanjian yang tertulis di antara buruh migran

dan mitra usahanya, perjanjian penempatan secara tertulis antara calon buruh migran dan PPTKIS, definisi perjanjian kerja, Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN), Visa, surat izin pelaksanaan penempatan dan surat izin pengerahan yang di berikan kepada pihak swasta. Undang-Undang ini juga secara lebih mendalam mengenai hak dan kewajiban buruh migran, pelaksanaan penempatan, tata cara penempatan, Perlindungan, penyelesaian perselisihan, pembinaan, pengawasan, sanksi secara administratif, penyidikan hingga ketentuan pidananya. Sehingga dengan adanya undang-undang pertama yang membahas mengenai perlindungan buruh migran ini akan memberikan penanganan yang lebih baik lagi dalam sektor ketenagakerjaan di luar negeri pada khususnya dan ketenaga kerjaan di Indonesia pada umumnya.

Dari data TKI bermasalah menurut Negara di table 2.2 yang di keluarkan oleh BNP2TKI maka dapat di lihat pada tahun 2010 – 2013 menunjukkan adanya penurunan total kasus yang di alami oleh buruh migran kita. Penurunan ini yang pada tahun 2010 terdapat 60.399 kasus dan pada tahun 2013 dengan 19.741 kasus memiliki arti bahwa tingkat permasalahan yang di hadapi oleh buruh migran telah turun lebih dari 70% dalam waktu tiga tahun. Sehingga data ini menunjukkan bahwa pemerintah di pandang cukup sukses dalam upaya pencegahan-pencegahan terhadap permasalahan yang akan terjadi. Walaupun demikian memang pemerintah terus berupaya untuk melakukan pencegahan-pencegahan yang lebih jauh lagi terhadap perlindungannya. Di samping itu dari data di atas juga menunjuka bahwa Arab Saudi masih menjadi urutan pertama dalam masalah-masalah yang sering di hadapi oleh buruh migran kita setiap tahunnya³. Di susul juga oleh UEA yang hampir selalu menjadi posisi kedua setelah Arab Saudi. Probelem permasalahan itu sangat beragam, namun PUSLITFO BNP2TKI membaginya kedalam 15 jenis masalah yang di antaranya adalah pada tabel sebagai berikut;

³ Lihat table 2.1 Jumlah korban Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan Negara penempatannya

Tabel 3.3
TKI Bermasalah Menurut Jenisnya
di BPK-TKI Selapajang Tangerang (Tahun 2010 – 2013)

NO	Jenis Masalah	2010 (Jumlah)	2011 (Jumlah)	2012 (Jumlah)	2013 (Jumlah)
1	PHK Sepihak	22.123	11.804	9.088	8.152
2	Majikan bermasalah	4.358	9.695	7.221	3.231
3	Sakit akibat kerja	12.772	7.263	4.959	2.123
4	Gaji tidak dibayar	2.874	1.723	2.139	1.235
5	Penganiayaan	4.336	2.137	1.633	971
6	Pelecehan Seksual	2.978	2.186	1.202	476
7	Pekerjaan tidak sesuai	989	744	884	694
8	Dokumen tidak lengkap	1.894	1.454	699	1.146
9	Sakit Bawaan	1.773	2.328	570	366
10	Majikan meninggal	677	633	532	116
11	Kecelakaan kerja	867	732	431	142
12	TKI hamil	471	531	307	143
13	Membawa anak	161	402	214	157
14	Tidak mampu bekerja	868	290	205	197
15	Komunikasi tidak lancar	534	415	188	38
16	Lain-lain	2.734	2.095	1.256	554
TOTAL		60.399	44.432	31.528	19.741

Sumber data: Puslitfo BNP2TKI 2013

Dari data di atas dapat di lihat bahwa jenis masalah PHK selalu menempati posisi pertama setiap tahunnya sejak tahun 2010 – 2013. Kendaki demikian data ini menunjukkan adanya penurunan angka PHK dari 22.123 kasus di tahun 2010 menjadi 8.152 di tahun 2013. Pemasalahan yang di hadapi oleh buruh migran sangatlah kompleks. Dengan begitu kompleksnya problem-problem yang di hadapi oleh buruh migran Indonesia ini maka penulis membaginya ke dalam tiga kelompok besar yaitu; masalah pada masa prapenempatan, penempatan dan purna penempatan.

A. Masalah-Masalah Pada Tahap Pra Penempatan dan Kebijakanya

Masa pra penempatan meliputi aktifitas-aktifitas sejak masa masa pendaftaran, perekrutan, seleksi, pendidikan, pelatihan sampai dengan pembekalan akhir keberangkatan. Dari beberapa aktifitas tersebut sering di temukan planggaran-pelanggaran yang merugikan para pekerja Indonesia yang di antaranya adalah;

1. Perekrutan di Bawah Umur dan Calon TKI yang Tidak Layak Secara Jasmani

Banyak terdapat pelanggaran-pelanggaran yang di lakukan oleh pihak perekrutan yang di buktikan dengan banyaknya TKI di bawah umur yang di tentukan, banyaknya TKI yang tidak siap pada kesehatannya baik secara jasmani dan rohani, dan yang pelanggaran lain adalah banyaknya TKI yang bekerja di luar negeri dengan status akademik di bawah Sekolah Menengah Pertama. Dengan TKI yang tidak sesuai persyaratan yang di tetapkan oleh Undang-Undang tentunya hal ini menjadi persolan tersendiri terhadap kualitas TKI itu sendiri ketika bekerja di luar negeri. Pada tahun 2010-2013 secara langsung dapat di lihat bahwa terdapat 524.439 TKI kita yang bekerja di luar negeri dengan ijazah terakhir Sekolah Dasar⁴. Hal ini sudah terlihat dengan jelas bahwa PPTKIS yang memberangkatkan TKI tersebut telah melanggar hukum di karenakan UU telah menetapkan batas minimal calon TKI adalah berpendidikan Sekolah Menengah Pertama sesuai dengan UU 39 Tahun 2004.

1.1. Kebijakan yang pernah di keluarkan pemerintah

Ada beberapa kebijakan yang pernah di keluarkan oleh pemerintah mengenai masalah perekrutan. Di antaranya adalah:

a) *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.*

Praktek perekrutan calon TKI di bawah umur sudah sering terjadi, walaupun pada kenyataanya hal ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Anak yang di maksud dalam UU ini adalah seseorang yang belum berusia 18 tahun. Sehingga dengan merekrut anak di bawah usia 18 tahun sebagai TKI akan di golongankan ke dalam eksploitasi anak dan bertentangan dengan UU perlindungan anak pasal 88 Undang-Undang

⁴ Lihat publikasi BNP2TKI diolah Pusdatinaker tahun 2013

tersebut yang berbunyi “Setiap orang yang mengeksploitasi ekonomi atau seksual anak dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)⁵.”

b) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Pada bagian kedua dalam Undang-Undang ini tepatnya pada pasal 35 menyatakan bahwa “Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan; (a) Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun; (b) Sehat jasmani dan rohani; (c) Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan (d) Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat”⁶.

c) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang.

Pada pasal 4 Undang undang ini menegaskan bahwa “Setiap orang yang membawa warga negara Indonesia ke luar wilayah negara Republik Indonesia dengan maksud untuk dieksploitasi di luar wilayah negara Republik Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp120.000.000,00 (seratus dua puluh juta

⁵ Pasal 88, UU RI nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak

⁶ Pasal 35, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

rupiah) dan paling banyak Rp600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah).⁷”

d) *Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.*

Untuk menghindari hal-hal yang tidak di inginkan ketika masa penempatan maka pemerintah mewajibkan pemeriksaan terhadap calon TKI melalui Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia. Hal ini di sebutkan dalam pasal 3 yang berbunyi setiap calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri wajib mengikuti pemeriksaan kesehatan dan pemeriksaan psikologi⁸.

1.2. Analisa mengenai masalah perekrutan

Perekrutan adalah proses awal calon TKI untuk mendaftarkan dirinya sebagai pekerja migran. Tahapan ini sebenarnya adalah tahapan yang paling penting dari kualitas buruh migran nantinya. Hal ini di karenakan bahwa TKI yang di berangkatkan adalah TKI yang benar-benar memenuhi syarat sebagai pekerja migran yang di atur dalam Undang-Undang TKI kita. Hal ini di tegaskan dalam ketentuan umum pasal 1 ayat (2) UU Penempatan dan perlindungan TKI yang berbunyi bahwa “Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”.⁹ Syarat-syarat tersebut yang kemudian di atur kedalam pasal 35 yang

⁷ Pasal 4, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang

⁸ Pasal 3, Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia

⁹ UU No.39 tahun 2004 pasal 1 ayat (2)

mensyaratkan perekrutan calon TKI harus yang telah memenuhi syarat berupa; calon TKI berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun. Sehingga calon-calon TKI yang belum sampai pada batasan umur yang di maksud tidak memiliki hak untuk mendaftar dan di rekrut sebagai buruh migran Indonesia. Pesyaratan kedua yaitu calon TKI harus sehat jasmani dan rohani. Dengan persyaratan ini tentunya pihak perekrut harus memilah-milah calon TKI yang sehat berdasarkan tes kesehatan yang telah di siapkan oleh pemerintah. Pesyaratan yang ketiga adalah tidak dalam keadaan hamil bagi calon TKW karena akan mengganggu kinerja TKW itu sendiri di luar negeri. Dan persyaratan yang terakhir adalah berpendidikan sekurang-kurangnya Sekolah Menengah Pertama. Sehingga bagi calon TKI yang belum memiliki status pendidikan SMP di larang untuk menjadi tenaga kerja luar negeri berdasarkan UU penempatan dan perlindungan TKI.

Faktor pendidikan termasuk hal yang dangat menentukan terhadap perlindungan pribadi bagi setiap buruh migran Indonesia. Pendidikan yang rendah inilah yang terkadang membuat para calon dan buruh migran mudah untuk di diskriminasikan, di kriminalisasikan, dijebak dan bahkan di ambil hak-haknya secara paksa. Buruh migran yang di ambil hak-haknya secara paksa dan di kriminalisasikan tentunya tidak mengetahui tentang banyak hal yang sebenarnya menimpa dirinya. Buruh migran dengan pendidikan rendah biasanya todak dapat mengambil langkah-langkah pencegahan terhadap hal-hal buruk yang akan menyimpannya. Sehingga kasus-kasus tersebut akan terungkap oleh publik setelah keadaan sudah menjadi semakin parah. Sehingga dengan begitu vitalnya masalah pendidikan maka pendidikan seharusnya faktor ini menjadi fokus

pemerintah dalam mengurangi angka kejadian di kalangan buruh migran. Menurut data yang di keluarkan oleh BNP2TKI dan yang telah diolah Pusdatinaker menunjukkan tingkat pendidikan TKI pada tahun 2011, 2012 dan 2013 sebagai berikut;

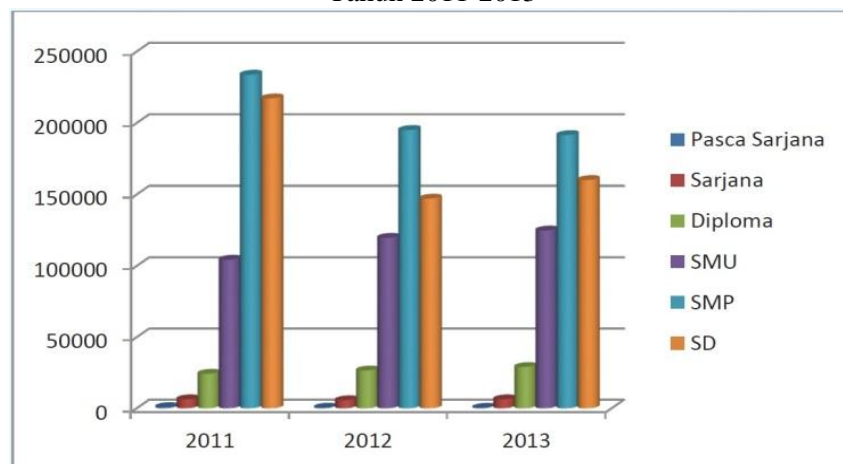
Tabel 3.4
Penempatan TKI menurut Pendidikan
Tahun 2011-2012-2013

NO	PENDIDIKAN	TAHUN		
		2011	2012	2013
1	Pasca Sarjana	819	440	352
2	Sarjana	6.349	5.662	6.340
3	Diploma	24.276	26.572	29.340
4	SMU	104.370	119.714	124.825
5	SMP	233.775	195.092	191.542
6	SD	217.213	147.129	160.097
TOTAL		586.802	494.609	512.168

Sumber Data : BNP2TKI diolah Pusdatinaker

Dari data yang di peroleh BNP2TKI tersebut dapat dilihat bahwa tenaga kerja kita lebih di dominasi oleh latar belakang pendidikan akhir SMP dan di susul dengan yang latar belakang pendidikan akhir SD. Posisi ini rata-rata memiliki kesamaan setiap tahunnya dengan urutan SMP, SD, SMA, Diploma, Sarjana dan Pasca Sarjana. Sehingga jika di lihat dengan menggunakan data grafik akan terlihat sebagai berikut;

Gambar 3.1
Penempatan TKI menurut Pendidikan
Tahun 2011-2013



Sumber Data : BNP2TKI diolah Pusdatinaker

Dari data yang tercantum di atas dapat dilihat bahwa PPTKIS yang memberangkatkan sudah melanggar Undang-Undang tentang perekrutan. Karena sesuai dengan pasal 35 UU 39 tahun 2004 bahwa Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan; (a) Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun; (b) Sehat jasmani dan rohani; (c) Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan (d) Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat¹⁰. Sehingga Pemerintah seharusnya lebih tegas dalam menertibkan PPTKIS yang merekrut calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan.

2. Masalah Manipulasi data dan dokumen yang tidak lengkap

Manipulasi data identitas pada umumnya dilakukan karena calon TKI tidak layak secara hukum dan administrasi untuk bekerja di luar negeri. Manipulasi data dilakukan untuk membebaskan calon TKI terhadap tuntutan tersebut. Dengan adanya manipulasi data tersebut akan berimbas pada kualitas tenaga kerja yang tidak profesional. Manipulasi data adalah tindakan kriminal yang bertentangan dengan Undang-Undang. Pada februari 2016 pemerintah Malaysia memulangkan 124 TKI yang tidak memiliki dokumen lengkap¹¹. Manipulasi dan dokumen yang tidak lengkap juga akan menimbulkan permasalahan di kemudian hari di Negara penempatan. Permasalahan-

¹⁰ Pasal 35, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

¹¹ Pemulangan TKI tidak berdokumen lengkap oleh pemerintah Malaysia
Lihat: <http://www.jpnn.com/read/2016/02/05/354884/Dokumen-tak-Lengkap,-Ratusan-TKI-Dipulangkan-Dari-Malaysia>, di akses pada 11 November 2015

permasalahan tersebut berupa hilangnya hak-hak sebagai buruh migran.

2.1. Kebijakan pemerintah yang pernah di keluarkan

Kebijakan pemerintah menyangkut persyaratan calon TKI yang di antaranya adalah;

a) *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan*

Setiap warga Negara wajib melaporkan data dirinya secara lengkap kepada pemerintah termasuk keluar maupun masuk ke wilayah Indonesia. Hal ini di tegaskan dalam pasal 18 ayat 1 UU ini bahwa Penduduk Warga Negara Indonesia yang pindah ke luar negeri wajib melaporkan rencana kepindahannya kepada Instansi Pelaksana¹². Yang dimaksud dengan "pindah ke luar negeri" adalah Penduduk yang tinggal menetap di luar negeri atau meninggalkan tanah air untuk jangka waktu 1 (satu) tahun berturut-turut atau lebih dari I (satu) tahun.

b) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.*

Pasal 15 menyebutkan bahwa Pemberangkatan TKI perseorangan dapat dibatalkan apabila tidak mempunyai dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, antara lain visa kerja, paspor, perjanjian kerja, tiket keberangkatan, bukti pembayaran biaya pembinaan TKI, bukti kepesertaan asuransi TKI, dan KTKLN sesuai ketentuan Pasal 105 Undang - undang Nomor 39 Tahun

¹² Pasal 18, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan

2004¹³. Artinya adalah pemerintah memiliki hak untuk membatalkan keberangkatan TKI yang tidak memiliki dokumen lengkap sebagai calon TKI yang tertera di dalam Undang-Undang.

2.2. Analisa masalah

Sebagai TKI yang bekerja di luar negeri tentunya harus melengkapai dokumen-dokumen yang di tentukan berdasarkan UU yang berlaku. Menurut pasal 51 UU penempatan dan perlindungan TKI dokumen-dokumen harus meliputi; Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir, surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah, surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali, sertifikat kompetensi kerja, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat, visa kerja, perjanjian penempatan TKI, perjanjian kerja dan KTKLN.

Ada keterkaitan antara persyaratan dan kualitas calon TKI yang tidak memenuhi syarat sebagai TKI. Sehingga hambatan inilah yang menimbulkan permasalahan baru kepada oknum perekrut yang tidak bisa memberangkatkan calon TKInya. Dengan tidak sesuainya kualitas calon TKI terhadap persyaratan yang di tentukan oleh Undang-Undang maka terdapat banyak pelanggaran-pelanggaran berupa manipulasi data yang di lakukan oleh oknum perekrut. Manipulasi data tersebut seperti pembuatan identitas paslu, surat keterangan palsu, ijazah palsu dan dokumen-dokumen lain yang di butuhkan sebagai pemenuhan persyaratan yang sudah di tentukan oleh UU. Pelanggaran seperti ini tentunya akan mengakibatkan

¹³Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

kesemerawutan dalam data pihak-pihak pemerintah seperti BNP2TKI dan Kementerian Ketenagakerjaan. Pelanggaran seperti ini juga berpotensi terhadap di cabutnya hak-hak perlindungan yang di miliki TKI yang sedang bermasalah di luar negeri.

3. Tempat Penampungan yang tidak layak

Terdapat banyak kasus mengenai penampungan bagi calon TKI yang sangat memprihatinkan. Data dari fasilitas yang tidak memadai, sulit melakukan hubungan interaksi dengan dunia luar hingga pelayanan kesehatan yang tidak memadai. Inspeksi mendadak yang pernah dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja, Muhammad Hanif Dakhiri ke Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) pada 5 November 2014 menunjukkan bahwa terdapat banyak kasus tempat penampungan yang tidak layak¹⁴. Di samping tempat yang kurang layak terdapat juga pelanggaran seperti penganiayaan oleh pihak PPTKIS terhadap calon TKI. Perlakuan buruk yang di terima oleh TKI pada masa penampungan berbeda-beda. Perlakuan itu dapat berupa kata-kata yang tidak menyenangkan, penganiayaan hingga tindak kekerasan asusila yang di terima oleh calon TKI pada masa penampungannya. Memang tidak semua penampungan menganiaya calon TKI yang tinggal di dalamnya. Namun banyak terdapat laporan-laporan maupun pemberitaan di media cetak dan media masa bahwa terdapat kasus-kasus penganiayaan yang terjadi pada masa penampungan.

3.1. Kebijakan pemerintah yang pernah di keluarkan

- a) *PerMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER. 07/MEN/ IV/ 2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia*

¹⁴ Inspeksi mendadak oleh Mentri Tenaga kerja ke penampungan TKI.
Lihat: <http://www.fiskal.co.id/berita/fiskal-2/3722/dobrak-pagar.-menaker-bongkar-penampungan-tki-tak-layak#.VzKXR9J97IU> di akses pada 11 November 2015

Peraturan Menteri Nomor: PER. 07/ MEN/ IV/ 2005 mengatur dengan secara teknis mengenai standar penampungan calon TKI mulai dari luas bangunan penampungan, fasilitas yang ada di penampungan, halaman depan yang menunjukkan tempat penampungan TKI, keamanan dan hal-hal lainnya yang bersifat teknis.

b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pada pasal 12 ayat 1 PER.07/MEN/III/2005 menegaskan bahwa Menteri menjatuhkan sanksi pencabutan SIPPTKI dalam hal PPTKIS jika Tidak lagi memenuhi persyaratan untuk menjadi PPTKIS sesuai ketentuan Pasal 18 ayat (1) huruf a Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004¹⁵.

3.2. Analisa Masalah

Masa penampungan adalah masa di mana calon TKI di tampung sebelum di berangkatkan ke negara tujuannya masing-masing. Mengenai ukuran waktu masa penampungan tersebut di sesuaikan oleh jenis pekerjaan dan jabatan yang akan di lakukan untuk bekerja di luar negeri. Menurut UU penempatan dan perlindungan itu sendiri selama masa penampungan, pelaksana penempatan TKI swasta wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi. Manusiawi di sini adalah memperlakukan calon TKI di penampungan dengan fasilitas yang sesuai dengan peraturan-peraturan menteri yang berlaku. Hal ini tertuang pada pasal 70 UU penempatan dan perlindungan ayat ke (4) yang menyebutkan bahwa “ketentuan mengenai standar tempat

¹⁵ Pasal 12 ayat (1), Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/III/2005

penampungan dan lamanya penampungan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri”.

Dengan amanah Undang-Undang tersebut peraturan menteri yang membahas tentang ketentuan dan standar penampungan di atur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per.07/Men/Iv/2005 Tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia. Pada pasal 4 peraturan menteri ini di tegaskan bahwa standar bangunan tempat penampungan calon TKI laki-laki dan perempuan harus terpisah, ruang tidur untuk setiap orang minimal 7 m³, Jumlah penghuni satu kamar tidur maksimal dihuni oleh 8 orang, dilengkapi dengan tempat tidur tunggal, kasur, bantal dan sprei, tempat pakaian/barang calon TKI, ventilasi, kipas angin, dan lampu penerangan yang cukup, lantai dan dinding tempat penampungan calon TKI harus bersih dan tidak lembab, lokasi tempat penampungan jauh dari sumber pencemaran yang mengganggu kesehatan fisik dan mental, pagar halaman tidak tertutup rapat dan dijaga selama 24 jam oleh satpam, lokasi tempat penampungan dekat dengan jalan raya dan mudah dijangkau; h. di halaman depan dipasang papan nama berukuran 100 x 200 cm setinggi 300 cm dan diberi penerangan yang cukup dan fasilitas-fasilitas pendukung lainnya.

Namun pada kenyataanya masih terdapat permasalahan dan pelanggaran yang di lakukan oleh pihak penampungan berupa tidak sesuainya fasilitas penampungan dengan peraturan menteri yang berlaku. Hal ini dapat di buktikan dengan adanya pemberitaan di media masa ketika menteri ketenagakerjaan Hanif Dhakiri melakukan sidak di tempat tempat penampungan ilegal yang berada di Jakarta Selatan.¹⁶ Pada kunjungan yang di

¹⁶ Siaran berita TV ONE pada 5 November 2014 ketika Menteri ketenagakerjaan melakukan inspeksi mendadak ke penampungan-penampungan TKI di wilayah Jakarta Selatan. Siaran

lakukan secara mendadak tersebut di temukan fasilitas-fasilitas yang tidak sesuai dengan aturan yang di tetapkan oleh pemerintah dalam pengelolaan penampungan TKI sebelum berangkat ke luar negeri. Pelanggaran-pelanggaran yang terjadi seperti satu kamar tidur yang di gunakan lebih dari 10 orang, fasilitas kesehatan yang tidak ada, tempat istirahat yang tidak memadai, pagar yang sangat tinggi dan tertutup, fasilitas satu kamar mandi yang di gunakan lebih dari 50 orang dan pelanggaran-pelanggaran lainnya. Sehingga dengan tempat penampungan yang kurang memadai ini akan sangat berpengaruh terhadap psikologi dan kesehatan buruh migran itu sendiri sebelum di berangkatkan ke negara tujuannya untuk bekerja.

Di samping itu Penganiayaan tersebut tentunya sangat berpengaruh terhadap kesehatan baik secara fisik maupun rohani bagi para buruh migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri. Sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya setelah di berangkatkan ke luar negeri untuk bekerja.

4. Masalah Pembuatan KTKLN

Walaupun tidak terdata secara pasti jumlah TKI yang merasa keberatan terhadap kebijakan KTKLN namun terdapat banyak kritikan mengenai pembuatan Kartu ini di media masa. Sehingga dengan banyaknya kritikan tersebut Presiden Joko Widodo memberikan komentarnya tentang KTKLN tersebut. Dan pada tanggal 30 November 2014 Presiden mengatakan bahwa "Saya ingin sampaikan satu saja, masalah sudah disampaikan semuanya, sudah kita catat, terakhir, KTKLN dihapus," kata Jokowi di Kompleks Istana Kepresidenan Jakarta kepada para TKI melalui video telekonferensi¹⁷. Hal ini menunjukkan bahwa masalah KTKLN memang merupakan masalah serius sehingga

yang berdurasi 3 menit ini memberitakan ketika Menteri melompati pagar tempat penampungan ketika tidak di izinkan masuk.

¹⁷ Komentar Presiden Republik Indonesia Joko Widodo pada tanggal 30 November 2014. Lihat <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2014/11/30/180509726/Jokowi.KTKLN.Dihapus> di ambil pada 11 Desember 2015

Presiden sampai harus memberikan kebijakannya secara langsung dalam mengurus masalah ini. Masalah KTKLN di pandang sangat membebani calon TKI di karenakan proses pembuatannya yang sangat sulit dan terdapat banyak pemerasan yang di lakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab.

4.1. Kebijakan Pemerintah yang pernah di keluarkan

a) *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.*

Pada pasal 60 ayat 1 dalam UU ini menyebutkan bahwa Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah¹⁸.

b) *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.7 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia.*

Peraturan ini menggantikan KTKLN menjadi eKTKLN yang tertera pada UU 39 tahun 2004 namun masih memiliki fungsi yang sama.

4.2. Analisa masalah

Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri atau yang lebih sering di kenal dengan singkatan KTKLN. KTKLN memiliki fungsi sebagai penyimpan data pribadi setiap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri beserta asuransinya. Definisi ini telah di terangkan dalam UU No.39 tahun 2004 dalam pasal 1 ayat (11) yang berbunyi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan KTKLN adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri. KTKLN adalah asuransi yang di kelola dan di keluarkan oleh pemerintah Indonesia sehingga setiap buruh migran Indonesia diwajibkan memiliki KTKLN sebagai persyaratan dan prosedur yang sudah di

¹⁸ Pasal 60 ayat (1) UU no 39 tahun 2004

atur oleh Undang-Undang. Selain itu KTKLN juga berfungsi sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan atau dengan kata lain kartu tersebut adalah salah satu ID yang di miliki oleh setiap buruh migran Indonesia. Cara untuk mendapatkan kartu tersebut sudah tentu berdasarkan aturan yang sudah di atur di dalam undang-undang yang di antaranya adalah; telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri, telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan dan telah diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi. Tanpa memenuhi persyaratan tersebut artinya adalah KTKLN tidak berhak untuk di berikan kepada calon buruh migran yang akan bekerja di luar negeri.

Kepemilikan akan KTKLN suah cukup tegas berlaku dalam undang-uandang tersebut sehingga PPTKIS di larang secara keras untuk memberangkatkan buruh migran ke luar negeri tanpa di lengkapi dengan kartu tersebut. Larangan tegas ini sangat terlihat dari pasal 104 UU No.39 Tahun 2004 yang berbunyi “Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), setiap orang yang: pada poin (d) menempatkan TKI di luar negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64”¹⁹. Kebijakan pemerintah ini tentunya adalah kebijakan yang sangat baik dalam membenahi sistem perlindungan dan asuransi kepada buruh migran. Namun pada kenyatannya kebijakan ini menimbulkan respon yang negatif dan merugikan beberapa pihak termasuk buruh migran itu sendiri. Asuransi yang sangat sulit pencairannya, birokrasi pelayanan yang kurang tertata dengan rapi, masa pengurusan yang menyita waktu cuti, pungutan liar dan yang lebih parah adalah tidak berlakunya KTKLN di negara penerima sebagai

¹⁹ ibid

kartu identitas dan jaminan sebagai buruh migran Indonesia. Kenyataan-kenyataan yang di alami oleh buruh migran mengenai KTKLN inilah yang membuat kebijakan ini tidak lagi populer dan tidak di sukai oleh pemegang kartu tersebut sehingga kebijakan ini di pertanyakan mengenai keberadaanya.

Pada hakikatnya setiap kebijakan yang di keluarkan oleh pemerintah adalah untuk memberikan kenyamanan dan melindungi setiap warga negaranya. Di samping itu kebijakan mengenai KTKLN sudah pasti akan memberikan keuntungan tidak hanya kepada pemegang kartu tersebut saja melainkan juga memberikan keuntungan terhadap pihak asuransi yang di kelola oleh negara dan dapat di gunakan sebagaimana mestinya. Namun dengan adanya berbagai masukan-masukan yang datang dari banyak selama bertahun-tahun dalam perjalananya akhirnya di keluarkanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.7 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia. Pada dasarnya peraturan menteri ini hanya mempertegas dan sedikit memperbaharui dari UU No.39 tahun 2004 yang mewajibkan kepemilikan KTKLN menjadi mewajibkan menyediakan KTKLN. Selain itu peraturan menteri tersebut juga memberi akses yang lebih mudah terhadap pembuatan KTKLN dengan cara elektronik (e-KTKLN) yang dalam hal ini tertera dalam pasal 1 ayat (4) menyatakan bahwa Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri adalah identitas elektronik bagi TKI yang telah memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri. Data-data yang di simpan di dalam e-KTKLN adalah data diri buruh migran yang berisi paling sedikit mengenai nama, alamat, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, identitas ahliwaris, dokumen perjalanan, dokumen kerja tki, mitrausaha, PPTKIS, asuransi dan juga rekening bank. Pembuatan e-KTKLN juga harus tebebas dari biaya pemuatan yang menjadi keluhan banyak pihak. e-KTKLN juga akan di lakukan

evaluasi dan pengkajian kembali dalam efektifitasnya dalam setiap 6 bulan sekali oleh mentri yang terkait. Dengan adanya kebijakan baru mengenai e-KTKLN ini di harapkan dapat memberikan kemudahan-kemudahan terhadap buruh migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri dan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi untuk devisa di Indonesia.

B. Masalah-Masalah Pada Tahap Penempatan dan Kebijakanya

Masa penempatan yang di maksud di sini adalah masa kontrak kerja buruh migran Indonesia selama berada dan bekerja di luar negeri baik pada sector formal dan pada sektor informal. Memang dari segi perlakuan kedua sektor ini baik yang formal maupun informal memiliki kedudukan yang sama di mata hukum. Namun pada implementasinya terdapat perbedaan yang sangat mencolok dari kedua sekotor ini. Perbedaan ini dapat di lihat dari waktu bekerja dan jenis kelaminnya. Pada sektor formal pekerja lebih di dominasi oleh buruh migran laki-laki yang bekerja pada pekerjaan proyek-proyek jalan, jembatan, gedung dan infrastruktur lainnya. Sedangkan pada sektor informal lebih di dominasi oleh buruh migran perempuan yang bekerja sebagai PRT, pengasuh anak dan orang tua sudah berusia lanjut. Perbedaan lainnya yang sangat kontras adalah pembagian jam kerja di mana pada sektor formal terdapat pembagian kerja yang sangat jelas yaitu delapan jam kerja yang rata-rata di mulai dari jam 07.00 – 15.00 sedangkan pada sektor informal tidak adanya kejelasan batasan-batasan waktu kerja.

Ada begitu banyak problem-problem yang di hadapi oleh buruh migran pada masa penempatan jika di bandingkan dengan masa pra penempatan dan masa purna penempatan. Hal ini di sebabkan oleh faktor penempatan dan faktor perlindungan itu sendiri yang terkadang kurang dari pengawasan pemerintah. Menurut jurnal kajian yang di keluarkan oleh lemhannas mei 2013 terdapat tujuh belas masalah-masalah yang menjadi persoalan di luar negeri. Namun pada bab ini penulis hanya memaparkan tujuh masalah-masalah yang di hadapi oleh buruh migran Indonesia. Tujuh permasalahan dengan frekuensi tinggi tersebut di antaranya adalah; pekerjaan yang tidak

sesuai dengan yang di janjikan, PHK sepihak, penganiayaan, objek human-trafficking, pelecehan seksual, di kriminalisasikan, gaji yang tidak sesuai dan tidak terbayarkan dan dokumen tidak lengkap. Perlakuan yang tidak manusiawai tersebut seolah sudah menjadi langganan dalam setiap pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri setiap tahunnya.

1. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang di janjikan

Permasalahan pertama yang sering terjadi setelah kedatangan di negara tujuan adalah ketidak sesuaian antara pekerjaan yang di janjikan dengan pekerjaan yang ada di negara tujuan. Secara praktiknya para TKI yang memiliki asumsi akan memperoleh pekerjaan yang layak, lebih baik dan bersih pada akhirnya mengalami frustrasi yang cukup besar setelah mengetahui pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan espektasi yang di bayangkan oleh mereka. Perbedaan espektasi ini yang pada dasarnya akan mengubah pandangan buruh migran secara psikologi sehingga pekerjaan yang di lakukan akan kurang maksimal.

1.1. Kebijakan yang Pernah di keluarkan oleh pemerintah

a) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.*

Mempekerjakan seseorang yang tidak sesuai dengan yang di janjikan termasuk dalam kategori eksploitasi tenaga kerja. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/III/2005 mengatur tentang tatacara sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran dalam pelaksanaan perlindungan Tenaga erja Indonesia di luar negeri. Peraturan ini juga menyebutkan secara langsung pada pasal 5 bahwa Direktur Jenderal menjatuhkan sanksi skorsing kepada PPTKIS dalam hal PPTKIS apabila Menempatkan TKI

tidak sesuai dengan perjanjian kerja sesuai ketentuan pasal 72 Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004²⁰.

b) *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang.*

Mempekerjakan seseorang yang tidak sesuai dengan yang di janjikan termasuk dalam kategori eksploitasi tenaga kerja. Definisi Eksploitasi adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban memanfaatkan tenaga atau kemampuan seseorang oleh pihak lain untuk mendapatkan keuntungan baik materiil maupun immateriil²¹. Ditegaskan dalam pasal 4 Undang-Undang ini bahwa “Setiap orang yang membawa warga negara Indonesia ke luar wilayah negara Republik Indonesia dengan maksud untuk dieksploitasi di luar wilayah negara Republik Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah)”²².

c) *Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.*

Larangan mengenai pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang di janjikan juga tertera dalam UU 39 tahun 2004 pasal 72 yang menyatakan bahwa Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian

²⁰ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

²¹ Definisi eksploitasi menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang.

²² Pasal 4, ibid

kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan²³.

1.2. Analisa masalah

Menurut penulis permasalahan mengenai tidak sinkronnya antara yang di janjikan oleh PPTKIS dan kenyataan implementasi di lapangan di sebabkan oleh dua faktor utama yaitu faktor kriminalitas murni dan faktor kelalaian mengenai publikasi informasi. Pada faktor kriminalitas PPTKIS secara sengaja melakukan penipuan dengan janji-janji manis kepada publik agar memperoleh calon pendaftar. Modus yang di lakukan dengan cara pengumuman palsu ini pada dasarnya di latarbelakangi oleh sepiunya calon buruh migran yang mau mendaftar melalui PPTKIS yang bersangkutan. Sasaran utama dari modus yang di lakukan ini adah mereka yang memiliki pendidikan rendah secara formal. Pendidikan rendah menjadi sasaran tembak yang sangat empuk bagi PPTKIS nakal di karenakan calon buruh migran engan pendidikan rendah kurang dalam memahami mekanisme administrasi dan prosedur pengiriman Tenaga Kerja Indonesia yang di atur dalam Undang-Undang. Modus seperti ini biasanya berjalan sesuai dengan yang di rencanakan oleh sebagian PPTKIS mengingat banyaknya korban yang sudah ada selama ini.

Sedangkan pada faktor kelalaian PPTKIS itu dapat berasal dari agency yang berada pada negara tujuan dan juga vendor yang berada di daerah-daerah. Dua kemungkinan ini yang seharusnya lebih di perhatikan oleh PPTKIS yang ada di Indonesia sehingga lebih berhati-hati dalam memilih mitra kerja sebelum dan sesudah pengiriman calon tenaga kerjanya. Sehingga masalah pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang di janjikan tidak selalu berasal dari pihak PPTKIS semata melainkan permasalahan ini dapat saja terjadi jika pihak agency yang berada di luar negeri melakukan

²³ Lihat pasal 72, UU 39 tahun 2004

tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan perjanjian di awal sehingga kasus ini sudah semestinya di lakukan investigasi secara langsung untuk mengetahui masalah sebenarnya yang terjadi di lapangan. Kemungkinan lain yang berasal dari vendor PPTKIS yang ada di daerah hendaknya di tinjau lebih jauh. Vendor-vendor yang lebih di kenal dengan sebutan Perwada (Perwakilan PPTKIS di Daerah-Daerah) ini berugas untuk mengumpulkan calon buruh dan kemudian menyalurkannya kepada pihak PPTKIS untuk di tampung dan di beri pelatihan-pelatihan lebih lanjut sebelum keberangkatan. Tentunya Perwada yang berfungsi sebagai ujung tombak PPTKIS di pelosok-pelosok desa harus bertanggungjawab dalam menyeleksi dan memilih calon buruh migran.

Kasus ini sebenarnya dapat di kurangi jumlahnya jika pemerintah mau untuk menambahkan beberapa pasal dalam Undang-Undang dan juga pada surat kontrak kerja sebelum keberangkatan yang berisi tentang hak buruh migran. Hak-hak di sini yang di maksud adalah hak untuk di pulangkan dan pengembalian materi yang pernah di keluarkan beserta denda yang di bebankan kepada PPTKIS kepada calon pekerja buruh migran yang besarnya akan di atur di dalam Undang-Undang apabila pekerjaan yang di dapatkan tidak sesuai dengan janji PPTKIS yang sudah di sepakati sebelumnya. Tentunya pasal-pasal ini harus di ikuti oleh pasal-pasal lain yang mendukung secara tehnik maupun implementasi kebijakan di lapanganya. Sehingga dengan adanya pasal-pasal tersebut para buruh migran tidak perlu kuatir lagi terhadap janji-janji PPTKIS apabila tidak sesuai dengan yang tertera di atas kertas.

2. Masalah mengenai PHK sepihak

Seperti yang kita ketahui sebelumnya bahwa permasalahan PHK selalu menjadi masalah dengan jumlah tertinggi di setiap tahunnya selama tahun 2010-2013. Pihak PHI ini terdiri dari 22.123 kasus pada tahun 2010,

di susul 11.804 kasus pada tahun 2011, di susul 9.088 kasus pada tahun 2012 dan 8.152 kasus pada tahun 2013. Dengan tingginya angka PHK setiap tahunnya tentunya hal ini menjadi persoalan yang sangat serius oleh pemerintah Indonesia mengingat PHK sepihak ini berada pada luar kontrol pemerintah. Jumlah menurut data yang di peroleh dari BNP2TKI jumlah PHK tertinggi pada tahun 2010-2013 selalu di dominasi dari negara-negara Timur Tengah.²⁴ Negara-negara tersebut adalah Arab Saudi, Kuwait, Jordania dan Suriah. Pada tahun 2010 terdapat 10.850 kasus di Arab Saudi, 927 kasus di Kuwait, 313 kasus di Jordania, 89 kasus di Suriah. Pada tahun 2011 terdapat 4.123 kasus di Arab Saudi, 143 kasus di Kuwait, 154 kasus di Jordania, 95 kasus di Suriah. Pada tahun 2012 terdapat 1.679 kasus di Arab Saudi, 65 kasus di Kwuait, 112 kasus di Jordania, 936 kasus di Suriah. Pada tahun 2013 terdapat 954 kasus di Arab Saudi, 22 kasus di Kuwait, 128 kasus di Jordania, dan 4.642 kasus di Suriah.

2.1.Kebijakan yang pernah di keluarkan pemerintah

a) *Undang-Undang Republik Indonesia No.6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya.*

Undang-undang ini hanya berisikan pengesahan terhadap konvensi internasional mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya. Sehingga dengan adanya Undang-Undang ini maka pemerintah telah menyetujui semua isi yang terkandung di dalam konvensi internasional menyangkut perlindungan buruh migran. Jika merujuk pada isi konvensi ini di dapatkan pada pasal 25 ayat (1) menyebutkan bahwa²⁵. Buruh migran dan anggota keluarganya harus mendapatkan perlakuan yang menguntungkan yang diterapkan

²⁴ Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2013

²⁵ Lihat pasal 25 Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya.

pada warganegara dari Negara tempat bekerja dalam hal penggajian. Kondisi-kondisi ini yakni uang lembur, jam kerja, istirahat mingguan, liburan dengan gaji, keselamatan, kesehatan, pemutusan hubungan kerja, dan kondisi-kondisi apapun yang menurut hukum dan praktek nasional dicakup dalam istilah ini. Artinya adalah korban pemutusan hubungan kerja mendapatkan haknya secara layak dan tidak di rugikan karena pemutusan kerja tersebut.

b) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.*

PHK dalam dalam definisi di sini adalah pemutusan hubungan kerja secara perseorangan maupun secara masal sebelum berakhirnya perjanjian kerja²⁶. Asuransi yang di berikan dalam peraturan ini meliputi program asuransi masa prapenempatan, penempatan dan purna penempatan. Peraturan ini memberikan asuransi kepada TKI bermasalah yang salah satunya menyangkut kasus pemutusan hubungan kerja. Besaran asuransi yang di berikan juga diatur dalam peraturan PER.07/MEN/V/2010 yang di antaranya adalah; kurang dari 2 bulan mendapatkan nilai pertanggungan sebesar 10% x Rp.25.000.000; untuk dua bulan atau lebih mendapatkan nilai pertanggungan sebesar 15% x Rp.25.000.000; untuk yang 3 bulan dan kurang dari 4 bulan atau lebih mendapatkan nilai pertanggungan sebesar 20% x Rp.25.000.000 dan 4 bulan atau lebih mendapatkan nilai pertanggungan sebesar 30% x Rp.25.000.000.

²⁶ Definisi PHK menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

2.2. Analisa kasus PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang di lakukan secara sepihak sudah pasti sangat merugikan pihak kedua sebagai pekerja migran. Kerugian ini tidak hanya di karenakan banyaknya waktu yang telah di habiskan untuk menuju negara penerima melainkan juga kerugian yang di alami oleh pekerja itu sendiri karena telah menginvestasikan banyak uang untuk membiayai keberangkatan dan segala administrasi yang di butuhkan. Dari data di atas tentunya terdapat sebuah lompatan angka-angka yang sangat mencolok di mana negara Arab Saudi mengalami penurunan jumlah PHK secara bertahap setiap tahunnya dari tahun 2010 – 2013 sedangkan Suriah mengalami peningkatan yang sangat tajam terhadap jumlah PHK sepihak yang terjadi. PHK yang terjadi di Suriah pada tahun 2010 sebanyak 89 kasus menjadi 4.642 kasus pada tahun 2013. Tentunya fenomena tersebut terjadi karena situasi politik yang tidak memungkinkan yang sedang terjadi di Suriah. Sedangkan pada negara Asia Pasifik tingkat PHK paling tinggi terdapat pada negara Malaysia dengan jumlah kasus sebanyak 964 kasus pada tahun 2010, menurun menjadi 398 kasus pada tahun 2011, menurun lagi menjadi 167 kasus pada tahun 2012 dan 68 pada tahun 2013. Sehingga pada dasarnya memang angka kejadian PHK adalah yang di hadapi oleh buruh migran memang memiliki posisi paling tinggi jika di banding dengan persoalan-persoalan lainnya, Namun kendaki demikian angka kejadian PHK cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya. Solusi yang di tawarkan pemerintah sudahlah sangat jelas yang di atur dalam Undang-Undang dan peraturan menteri mengenai asuransi yang di berikan kepada korban PHK. Besaran asuransi ini bervariasi dan tergantung pada jenis pekerjaan dan lamanya TKI tersebut bekerja.

3. Penganiayaan Oleh Majikan

Sejak tahun 2010 terdapat penurunan kasus penganiayaan yang sangat signifikan dari 4.336 kasus menjadi 2.137 kasus pada tahun 2011. Pada tahun 2012 kasus ini kembali turun di angka 1.633 kasus kejadian dan pada tahun 2013 turun lagi menjadi 971 kasus. Penurunan ini tentunya sangat di dominasi oleh peran pemerintah dalam melindungi buruh migranya.

3.1. Kebijakan yang pernah di keluarkan pemerintah

- a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Penganiayaan oleh majikan merupakan tindak pidana kriminal dan harus di laporkan agar korban memperoleh keadilan. Peraturan menteri Nomor : PER.14/MEN/X/2010 ini telah menyediakan anggaran dana dan bantuan perlindungan hukum bagi Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Sesuai dengan pasal 24 yang menjelaskan bahwa untuk mendukung pelaksanaan tugas Pelayanan Warga termasuk dalam penanganan TKI di luar negeri yang terancam bahaya nyata, perang, terlantar, kecelakaan, sakit keras, hilang kontak, korban kejahatan, korban perdagangan manusia, meninggal dunia, dan membutuhkan bantuan hukum, Departemen Luar Negeri menyediakan anggaran Dana Perlindungan dan Penanggulangan WNI yang bermasalah di Luar Negeri²⁷.

- b) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.*

Penganiayaan oleh majikan di dalam peraturan menteri ini memiliki sinonim dengan kekerasan fisik yang di terima oleh TKI.

²⁷ Pasal 24, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Sehingga peraturan ini memberikan asuransi kepada korban yang menderita kekerasan fisik sebesar maksimal Rp. 50.000.000,-

c) *Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.260 Tahun 2015 Tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada Pengguna Perseorangan di Negara-Negara Timur Tengah*

Berdasarkan data kasus-kasus tentang penganiayaan berdasarkan Negara yang di peroleh dari pemerintah menunjukkan bahwa kasus kekerasan dan penganiayaan lebih banyak terdapat pada Negara-negara di Timur Tengah. Di Arab Saudi sendiri pada tahun 2010 terdapat 31.676 kasus kekerasan dan penganiayaan. Pada tahun yang sama di Uni Emirat Arab terdapat 6.843 kasus, Qatar 2.924 kasus, Oman 2.140 kasus, Kuwait 2.466 kasus dan Negara-negara di kawasan timur tengah lainnya yang terdapat budaya kafalah. Dengan pertimbangan itulah maka pemerintah mengeluarkan kebijakan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.260 Tahun 2015 Tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada Pengguna Perseorangan di Negara-Negara Timur Tengah. Negara-negara timur tengah yang di maksud dalam peraturan ini adalah 19 negara yang masih menggunakan budaya kafalah dengan jumlah angka kejadian kekerasan paling tinggi yang di antaranya adalah Aljazair, Arab Saudi, Bahrain, Irak, Kuwait, Lebanon, Libya, Maroko, Mauritania, Mesir, Oman, Palestina, Qatar, Sudan Selatan, Suriah, Tunisia, UEA, Yaman, dan Yordania.

3.2. Analisa masalah

Penganiayaan pada umumnya sering terjadi pada TKI yang berstatus sebagai pembantu rumah tangga. Memang tidak semua TKI di perlakukan secara tidak adail oleh penggunanya. Namun banyak

terdapat perlakuan yang tidak manusiawi yang sering terjadi. Seperti penyiksaan, pencambukan fasilitas hidup yang tidak memadai, penyetrikaan dan segala tindakan yang tidak manusiawi lainnya. Data menunjukkan bahwa tahun 2010 terdapat 4.336 kasus penganiayaan yang terjadi di seluruh TKI Indoneisa. Di ikuti pada tahun berikutnya sebanyak 2.137 kasus pada tahun 2011, 1.633 kasus pada tahun 2012 dan 971 kasus pada tahun 2013²⁸. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kekerasan yang di lakukan oleh majikan di luar negeri masihlah tergolong tinggi. Tindakan yang tidak manusiawi pada umumnya di mulai dari ketidak puasan pengguna jasa atau dalam hal ini adalah majikan terhadap kinerja buruh migran yang di anggap kurang profesional. Dengan kurangnya profesionalitas yang di miliki oleh buruh migran hal ini berdampak pada kekecewaan majikan sehingga merasa sangat di rugikan. Dengan di rugikanya pihak pengguna jasa yang sudah melakukan pembayaran namun tidak mendapatkan servis yang baik maka kekesalan tersebut sering di ungkapkan secara lisan maupun fisik kepada para buruh migran yang bekerja untuknya. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa normalnya kekerasan yang di lakukan oleh pengguna jasa sebenarnya berasal dari kekecewaan yang mereka rasakan terhadap kinerja buruh migran Indonesia.

Seperti yang telah di jabarkan sebelumnya bahwa terkadang penganiayaan yang di lakukan oleh majikan kepada TKI karena kurang profesionalnya TKI dalam bekerja. Fenomena ini sangatlah lumrah mengingat TKI yang di kirimkan di dominasi oleh yang berpendidikan rendah. Sehingga bias jadi penganiayaan tersebut terjadi karena adanya problem internal TKI itu sendiri. Yang di maksud problem internal ini adalah kemampuan yang di miliki oleh buruh migran itu sendiri. Probelem-problem tersebut pada umumnya terletak pada kemampuan berbahasa, pemahaman terhadap sistem

²⁸ Publikasi BNP2TKI. Lihat <http://www.bnp2tki.go.id/yandu/indeks> di ambil pada 10 Oktober 2015

hukum, pendidikan dan juga kedisiplinan dari buruh migran itu sendiri. Namun dari semua problem tersebut pada umumnya berasal pada satu sumber persoalan yaitu pendidikan. Pendidikan adalah faktor yang sangat menentukan kualitas dari suatu sumberdaya manusia. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan akan mempengaruhi setiap individu dalam mengambil sebuah tindakan. Seperti yang telah di jabarkan sebelumnya pada sub bab- sub bab sebelumnya bahwa dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Anak yang di maksud dalam UU ini adalah seseorang yang belum berusia 18 tahun dan UU 39 Tahun 2004 yang menerapkan batas minimal pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama.

Pada umumnya setiap individu yang pernah mendapatkan pendidikan memiliki kemampuan dan cara pandang yang lebih baik di bading dengan sebagian lainnya yang tidak pernah mendapatkan pendidikan. Memang pendidikan pada dasarnya di klasifikasikan berdasarkan formal dan informal, namun pada umumnya pendidikan informal hanya terlihat secara abstrak sehingga sangat sulit untuk membaca batasan dan tingkatan-tingkatan dalam pendidikan informal ini. Sedangkan pada pendidikan formal dapat lebih mudah untuk di fahami batasan-batasan pemikiran dan tindakan-tindakan serta kapasitas setiap individunya. Pendidikan formal lebih mudah untuk di pahami karena pendidikan ini memiliki standar-standar tertentu yang telah di tetapkan oleh negara.

Sehingga jika permasalahan ini di kembalikan maka sebenarnya penganiayaan tidak hanya berasal dari factor majikan saja melainkan juga berasal dari kualitas TKI itu sendiri.

4. Gaji yang tidak sesuai dan tidak terbayarkan

Pada rentang waktu dari tahun 2010 – 2013 ada terdapat 7.971 kasus gaji yang tidak terbayarkan²⁹.

²⁹ Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi (PUSLITFO BNP2TKI 2010-2013)

4.1. Kebijakan pemerintah yang pernah di keluarkan.

- a) *Undang-Undang Republik Indonesia No.6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya.*

Undang-undang ini hanya berisikan pengesahan terhadap konvensi internasional mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya. Sehingga dengan adanya Undang-Undang ini maka pemerintah telah menyetujui semua isi yang terkandung di dalam konvensi internasional menyangkut perlindungan buruh migran. Jika merujuk pada pasal 22 ayat (6) konvensi ini menyatakan bahwa dalam hal pengusiran, orang-orang yang bersangkutan berhak atas kesempatan yang layak sebelum atau sesudah keberangkatannya, untuk menyelesaikannya pembayaran gaji atau hak lain yang menjadi haknya dan juga hutang-hutangnya³⁰. Artinya adalah segala urusan yang berurusan dengan pembayaran harus segera di selesaikan oleh pihak yang menggunakan jasa buruh migran.

- b) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.*

Pada pasal 24 peraturan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 menegaskan bahwa dalam hal TKI mengalami permasalahan selama masa penempatan, maka konsorsium asuransi TKI wajib bekerja sama dengan Perwakilan R.I. dan/atau lembaga yang mendapat persetujuan Perwakilan R.I. di negara penempatan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara lain meliputi masalah hukum, TKI sakit, gaji tidak dibayar, dan meninggal dunia³¹. Artinya adalah setiap TKI akan memperoleh

³⁰ Pasal 22 ayat (6) Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya

³¹ Pasal 24, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.

permasalahan berupa asuransi yang di sebabkan malah gaji yang tidak di bayarkan dan tidak sesuai dengan yang di janjikan.

4.2. Analisa masalah

Definisi TKI menurut Undang-Undang berbunyi Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah³². Sehingga apabila gaji yang tidak terbayarkan ataupun tidak sesuai maka TKI tersebut tidak bisa di katakan sebagai TKI melainkan korban eksploitasi tenaga kerja dan *human trafficking*. Pemasalahan seperti gaji yang tidak sesuai atau bahkan tidak terbayarkan sebenarnya merupakan tindakan kriminalitas berupa penipuan dan pengeksploitasian tenaga manusia untuk bekerja. Sebenarnya mengenai permasalahan gaji yang tidak sesuai atau tidak terbayarkan memiliki permasalahan yang berbeda-beda. Ketidak sesuaian tersebut bisa berasal dari tempat mereka bekerja atau bahkan gaji tersebut sebenarnya sudah di bayarkan oleh tempat buruh migran bekerja kepada penyalur jasa buruh minggran tersebut. Namun tidak selamanya ketidaksesuaian antara gaji yang di bayarkan dan yang sudah di janjikan seluruhnya adalah kesalahan dari pengguna jasa buruh dan penyalur jasa. Terkadang kesalahan tersebut juga datang dari buruh itu sendiri yang belum jelas dan kurang pememahami pasal-pasal yang sudah di sepakati sebelum keberangkatan. Di samping itu gaji yang tidak di bayarkan juga dapat berasal dari faktor kesengajaan pengguna jasa itu sendiri.

Namun dengan adanya Undang-Undang dan peraturan pemerintah masalah yang menyangkut TKI tentunya sudah sangat tepat pemerintah memberikan asuransi dan bantuan hukum terhadap korban untuk menuntut hak-haknya kepada tempat dimana korban bekerja. Dengan adanya Undang-Undang Republik Indonesia No.6

³² Definisi TKI menurut UU 39 tahun 2004

Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia tentunya sangat membantu dalam pemecahan masalah yang di rasakan oleh korban gaji yang tidak terbayarkan.

5. Pelecehan Seksual dan di krimanilasikan

Pelecehan seksual adalah sebuah tindakan yang di lakukam secara paksa yang di lakukan oleh majikan kepada TKW yang bekerja di luar negeri. Pelecehan seksual lebih di dominasi oleh TKI yang bekerja pada sektor informal sebagai pembantu rumah tangga dan pengguna perorangan. Menurut data Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi BNP2TKI kasus pemerkosaan termasuk kasus ke enam terbesar dari banyaknya kasus yang ada. Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi BNP2TKI menunjukkan terdapat 2.978 kasus pada tahun 2010 dan 2.186 kasus pada tahun 2011. Angka ini tentunya adalah angka-angka yang terdata oleh BNP2TKI berdasarkan laporan-laporan yang di dapatkan³³. Sehingga boleh jadi kasus yang tidak terlapor akan berjumlah lebih banyak dari data yang di peroleh oleh BNP2TKI.

5.1. Kebijakan yang pernah di keluarkan pemerintah

a) *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*

Pada pasal 13 peraturan pemerintah ini menyebutkan bahwa Pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI dilakukan dalam hal calon TKI meninggal dunia, sakit dan cacat, kecelakaan, gagal berangkat bukan karena kesalahan calon TKI, tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan atau pelecehan seksual³⁴.

³³ Korban kejahatan seksual menurut BNP2TKI.

Lihat http://www.bnp2tki.go.id/hasil_penelitian/indeks di ambil pada 10 Oktober 2015

³⁴ Pasal 13, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

- b) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.*

Pemeriksaan dan diskriminasi oleh majikan merupakan yang tidak sesuai dengan norma kemanusiaan sehingga sesuai dengan pasal 24 yang menjelaskan bahwa untuk mendukung pelaksanaan tugas Pelayanan Warga termasuk dalam penanganan TKI di luar negeri yang terancam bahaya nyata, perang, terlantar, kecelakaan, sakit keras, hilang kontak, korban kejahatan, korban perdagangan manusia, meninggal dunia, dan membutuhkan bantuan hukum, Departemen Luar Negeri menyediakan anggaran Dana Perlindungan dan Penanggulangan WNI yang bermasalah di Luar Negeri³⁵.

- c) *Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.260 Tahun 2015 Tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada Pengguna Perseorangan di Negara-Negara Timur Tengah*

Seperti yang telah di jabarkan sebelumnya pada subab di atas bahwa keputusan menteri ini bertujuan untuk menghentikan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada Pengguna Perseorangan di 19 Negara-Negara Timur Tengah yang di antaranya adalah Aljazair, Arab Saudi, Bahrain, Irak, Kuwait, Lebanon, Libya, Maroko, Mauritania, Mesir, Oman, Palestina, Qatar, Sudan Selatan, Suriah, Tunisia, UEA, Yaman, dan Yordania. Mengingat Negara-negara ini masih menganut budaya kafalah dan memiliki angka kekerasan dan kejahatan seksual paling tinggi.

³⁵ Pasal 24, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

5.2. Analisa masalah

Menanggapi masalah pelecehan seksual ini menjadi persoalan tersendiri bagi negara-negara yang menggunakan sistem kafalah seperti di wilayah timur tengah. Wilayah timur tengah yang meliputi negara Aljazair, Arab Saudi, Bahrain, Irak, Kuwait, Lebanon, Libya, Maroko, Mauritania, Mesir, Oman, Palestina, Qatar, Sudan Selatan, Suriah, Tunisia, UEA, Yaman, dan Yordania adalah negara-negara yang sebagian masyarakatnya masih menganut budaya kafalah.

Budaya kafalah yang sudah sangat melekat dengan masyarakatnya ini masih beranggapan bahwa buruh adalah budak yang segala aktivitasnya di atur oleh majikan termasuk berhubungan seks dengan majikannya. Permasalahan ini tentunya memberikan perhatian yang sangat serius baik bagi pemerintah Indonesia sebagai negara pengirim maupun pemerintah negara tujuan di 21 negara timur tengah dalam mengatasi masalah pelecehan seksual.

Sejauh ini dalam aturan hukum yang berlaku secara umum hubungan antara buruh migran dan majikan adalah hubungan profesional antara karyawan dan pengguna jasa sebagai majikan. Namun pada kenyataan yang terjadi di timur tengah pada khususnya dan di negara-negara lain pada umumnya hubungan yang terjadi tidak seprofesional yang tertulis di dalam perjanjian seperti hubungan antara pengguna jasa dan pekerja melainkan sebagai pemilik budak dan budaknya. Nilai-nilai tentang perbudakan memang sangat berbeda dengan value profesionalitas antara pekerja dan pengguna jasa secara profesional. Pekerja di anggap sebagai budak yang sudah di beli dan dapat di perlakukan apapun sesuai dengan keinginan pengguna jasa. Sehingga dengan adanya status sebagai budak di beberapa negara terkadang pelanggaran-pelanggaran hak-hak kemanusianya tidak di perhatikan lagi. Hal yang masih sangat di sayangkan selama ini adalah belum adanya posisi yang kuat secara hukum oleh para buruh migran kita jika melakukan perlawanan-

perlawanan terhadap para majikan yang memperlakukan mereka dengan perlakuan yang kurang manusiawi. Dengan tidak adanya pembelaan diri yang cukup dimiliki oleh buruh migran kita di luar negeri maka kriminalisasi terkadang sangat rentan dan mudah dilakukan oleh pengguna jasa terhadap pekerjanya.

Dikriminalisasikan dalam artian ini adalah TKI yang bekerja di luar negeri mendapat perlakuan-perlakuan buruk baik secara fisik dan secara hukum. Maksud dari perlakuan buruk tersebut adalah TKI di jadikan objek sebagai pihak yang harus bertanggung jawab terhadap permasalahan yang di hadapi oleh majikan. Tuduhan-tuduhan yang tidak sebenarnya dan juga laporan-laporan palsu yang di lakukan oleh majikan kepada aparat keamanan yang ada di negara tersebut. Dengan posisi hukum yang lemah oleh TKI tentunya hal ini sangat memberikan dampak negatif terhadap kelangsungan hidup TKI tersebut di luar negeri. Posisi hukum yang tidak kuat juga terlihat dari hak penuh majikan terhadap dokumen-dokumen yang di simpan oleh majikan berupa passport dan surat ijin lainnya. Definisi dari TKI yang di kriminalisasikan memang sangat luas. Sampai dengan saat ini pihak pemerintah juga hanya mampu melakukan perlindungan-perlindungan yang bersifat menyelesaikan permasalahan dan belum melakukan perlindungan-perlindungan yang bersifat preventif.

6. Sakit akibat bekerja

Ditahun 2010 – 2013 setidaknya terdapat 27.117 kasus sakit akibat bekerja yang tercatat oleh BNP2TKI³⁶. Kasus sakit akibat bekerja di golongan sebagai kasus no kedua tertinggi setelah PHK pada tahun 2010³⁷. Dengan tingginya kasus sakit akibat bekerja maka dapat di simpulkan bahwa sakit akibat bekerja sebenarnya termasuk dalam prioritas yang harus di perhatikan oleh pemerintah.

³⁶ Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi (PUSLITFO BNP2TKI 2010-2013)

³⁷ Lihat table 2.3 TKI Bermasalah Menurut Jenisnya di BPK-TKI Selapajang Tangerang (Tahun 2010 – 2013)

6.1 Kebijakan pemerintah yang pernah di keluarkan

- a) *Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.*

Pemeriksaan Kesehatan adalah pemeriksaan terhadap kesehatan calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri, berupa pemeriksaan fisik lengkap dan jiwa, dan pemeriksaan penunjang³⁸. Untuk mengurangi masalah-masalah yang berpotensi timbul di kemudian hari ketika bekerja di luar negeri maka pemerintah mewajibkan setiap calon TKI untuk mengikuti tes kesehatan dan tes psikologi sebagai salah satu persyaratan menjadi Tenaga Kerja Indonesia. Sehingga dengan adanya kebijakan ini di harapkan calon TKI yang berangkat adalah TKI yang benar2 siap secara fisik dan psikologi untuk bekerja. Kebijakan ini mungkin secara langsung tidak bersinggungan dengan TKI yang sakit akibat bekerja di luar negeri, namun kebijak ini mengurangi atau mencegah resiko jumlah TKI yang sakit akibat bekerja di luar negeri. Pencegahan resiko ini dapat terjadi di karenakan pemeriksaan ini bersifat menyeluruh yang bertujuan untuk mendapatkan data riwayat penyakit, kelainan fisik, dan fungsi kelainan jiwa yang meliputi anamnesis, pemeriksaan fisik dan jiwa.

- b) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.* Sesuai dengan pasal 24 yang menjelaskan bahwa untuk mendukung pelaksanaan tugas pelayanan warga termasuk dalam penanganan TKI di luar negeri yang terancam bahaya nyata, perang, terlantar, kecelakaan, sakit keras, hilang kontak, korban kejahatan, korban perdagangan manusia, meninggal dunia, dan

³⁸ Pasal 1 ayat (4) Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.

membutuhkan bantuan hukum, Departemen Luar Negeri menyediakan anggaran Dana Perlindungan dan Penanggulangan WNI yang bermasalah di Luar Negeri³⁹. Peraturan ini juga mengatur besarnya biaya asuransi menurut pengobatan dan jenis perawatan penyakit tersebut.

6.2 Analisa masalah

Sakit pada masa bekerja pada umumnya di pengaruhi oleh dua factor utama yaitu sakit yang murni karena bekerja dan factor bawaan berupa dayatahan tubuh lemah yang di miliki oleh TKI tersebut. Jika sakit tersebut berasal dari sakit yang di sebabkan karena murni pekerjaan maka hal tersebut memang di luar prediksi manusia. Namun jika sakit tersebut di karenakan rekam medis yang buruk atau merupakan penyakit bawaan dan dayatahan tubuh yang lemah tentunya hal ini sangat di sayangkan. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia berfungsi untuk menyaring TKI Indonesia yang layak dan tidak layak sebagai pekerja. Sehingga apabila di dapati bahwa terdapat banyak TKI di luar negeri yang memiliki sakit bawaan ataupun tidak siap secara psikologi artinya adalah Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tidak menjalankan fungsinya dengan baik dan perlu di lakukan infestigasi terhadap instansi yang bertugas di dalamnya.

Penertiban kesehatan pada masa perekrutan memang merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keadaan penempatan TKI di luar negeri. Keadaan tersebut termasuk sakit akibat bekerja. Sehingga pada masa perekrutan seharusnya harus lebih selektif dalam pemeriksaan kesehatan dan dokumennya. Di samping itu seharusnya pemerintah mengurangi jumlah TKI Kita yang bekerja pada sector-sektor berbahaya dan tempat-tempat yang kurang layak secara kesehatan.

Walaupun demikian apabila terjadi sakit akibat bekerja pemerintah akan tetap memberikan jaminan sesuai dengan pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2011 bahwa dalam penanganan TKI di luar negeri yang terancam bahaya nyata, perang, terlantar, kecelakaan, sakit keras,

³⁹ Pasal 24, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

hilang kontak, korban kejahatan, korban perdagangan manusia, meninggal dunia, dan membutuhkan bantuan hukum, Departemen Luar Negeri menyediakan anggaran Dana Perlindungan dan Penanggulangan WNI yang bermasalah di Luar Negeri⁴⁰.

7. Kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak bisa di prediksi sebelumnya. Pada tahun 2010 – 2013 data yang di peroleh dari BNP2TKI 2.172 kasus kecelakaan kerja. Jumlah ini di pandang cukup tinggi jika di bandingkan dengan kasus-kasus lainnya. Kecelakaan pada saat bekerja mayoritas di dominasi pada sector formal yaitu di bidang konstruksi dan industri⁴¹. Kasus kecelakaan kerja memang merupakan kejadian yang tidak bias di prediksi sehingga peningkatan tenaga kerja adalah hal yang paling penting dalam menambah pengetahuan terhadap buruh migran Indonesia.

7.1. Kebijakan pemerintah yang pernah di keluarkan

a) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.*

Dalam peraturan menteri Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia ini memberikan dana santunan sebesar Rp.50.000.000,- di tambah dengan tiket pesawat kelas ekonomi dan biaya transportasi dari bandara/pelabuhan debarkasi sampai daerah asal TKI.

b) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.*

Pelatihan yang di berikan oleh pemerintah ini bertujuan untuk memberikan keterampilan lebih terhadap calon TKI dalam bekerja. Sehingga dengan keterampilan tersebut dapat mengurangi resiko kecelakaan yang di akibatkan ketika bekerja.

⁴⁰ Ibid

⁴¹ Kecelakaan dalam bekerja. Lihat <http://www.merdeka.com/peristiwa/kecelakaan-kerja-tki-asal-sragen-meninggal-di-korsel.html> di ambil pada 12 maret 2016

Pelatihan ini bersifat wajib seperti yang di tegaskan dalam pasal 3 peraturan menteri ini yang berbunyi “Setiap calon TKI yang akan bekerja di luar negeri wajib memiliki kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan⁴².”

7.2 Analisa masalah

Karena kecelakaan dalam bekerja tidak dapat di pungkiri namun jumlah korban dari kecelakaan bekerja bias di kurangi dengan modal keterampilan yang di miliki oleh masing-masing individu TKI di dukung dengan fasilitas peralatan yang lengkap dan sesuai dengan standar dalam bekerja. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudahlah sangat baik. Peraturan ini memberikan fasilitas berupa pendidikan dan keterampilan kepada calon TKI yang akan bekerja di luar negeri. Peraturan ini mewajibkan Setiap calon TKI yang akan bekerja di luar negeri memiliki kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan bidangnya masing-masing. Namun bukan berarti dengan adanya peraturan ini maka sudah pasti calon TKI kita sudah sangat professional sebelum di berangkatkan. Hal ini mengingat bahwa Peraturan ini sebaiknya di awasi bersama agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Disamping itu pemerintah tidak hanya memfasilitasi berupa keterampilan pra keberangkatan saja melainkan memberikan dana santunan apabila kecelakaan kerja tersebut benar-benar terjadi. Besarnya asuransi tersebut di tentukan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia. Dalam keputusan tersebut dana santunan yang di terima sebesar Rp.50.000.000,- di tambah dengan tiket pesawat kelas ekonomi dan biaya transportasi dari bandara/pelabuhan debarkasi sampai daerah asal TKI. Sehingga dengan adanya asuransi ini di harapkan dapat meringankan beban TKI yang menjadi korban kecelakaan kerja.

⁴² Pasal 3, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Kedua kebijakan yang pernah di keluarkan oleh pemerintah pada dasarnya sangat baik dan menguntungkan TKI yang bekerja di luar negeri. Namun alangkah baiknya jika pemerintah mengurangi TKI yang bekerja pada sector industri dan konstruksi yang kurang aman dalam melindungi keselamatan kerja TKI kita.

C. Masalah-Masalah Pada Tahapan Purna Penempatan dan Kebijakannya

Purna penempatan artinya adalah aktifitas yang di lakukan oleh TKI yang bekerja di luar negeri sudah berakhir. Menurut UU Penempatan dan Perlindungan TKI pada pasal 73 ayat (1) menyebutkan bahwa Kepulangan terjadi karena berakhirnya masa perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan, mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi, meninggal dunia di negara tujuan, cuti dan dideportasi oleh pemerintah setempat. Pada perjalanannya ternyata proses masa purna penempatan itu sebagian menjadi permasalahan-permasalahan tersendiri kepada TKI yang tiba di tanah air. Problem tersebut seperti pemerasan yang di lakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab di bandara dan tipu oleh calo-calo agen travel. Selain masalah kriminalitas terkadang mantan TKI yang bekerja di luar negeri dengan tujuan memperoleh kehidupan yang lebih baik di kemudian hari kenyataanya malah berbeda dengan kenyataanya. Tidak jarang mantan TKI kita yang pulang malah memberikan beban hutang kepada keluarga dan terpaksa harus berangkat lagi mencari pekerjaan baru untuk melunasi utang-utang tersebut. Sedang kan permasalahan yang timbul dari sisi kesehatan seperti membawa penyakit menular dari negara luar dan tidak jarang pulang dengan beberapa cacat fisik. Tidak carang pula di temukan TKI kita yang pulang dalam keadaan sudah meninggal dunia sehingga harus mengurus persyaratan-persyaratan yang di butuhkan untuk transportasinya.

1. Pulang dalam keadaan tidak sehat dan meninggal dunia

Kepulangan dalam keadaan tidak sehat dan meninggal tentunya merupakan proses prejalanan yang tidak mungkin dapat di lakukan

secara mandiri sehingga TKI yang pulang dalam keadaan ini membutuhkan bantuan pemerintah pada khususnya untuk membantu korban agar dapat kembali ke tempat asalnya.

1.1.Kebijakan pemerintah yang pernah di keluarkan

- a) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.*

Pasal 24 menyatakan bahwa Dalam hal TKI mengalami permasalahan selama masa penempatan, maka konsorsium asuransi TKI wajib bekerja sama dengan Perwakilan R.I. dan/atau lembaga yang mendapat persetujuan Perwakilan R.I. di negara penempatan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara lain meliputi masalah hukum, TKI sakit, gaji tidak dibayar, dan meninggal dunia.

- b) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.*

Peraturan ini memperkuat terhadap penyediaan anggaran terhadap korban sakit dan meninggal dunia. Diperkuat pada pasal 24 yang menyatakan bahwa untuk mendukung pelaksanaan tugas Pelayanan Warga termasuk dalam penanganan TKI di luar negeri yang terancam bahaya nyata, perang, terlantar, kecelakaan, sakit keras, hilang kontak, korban kejahatan, korban perdagangan manusia, meninggal dunia, dan membutuhkan bantuan hukum, Departemen Luar Negeri menyediakan anggaran Dana Perlindungan dan Penanggulangan WNI yang bermasalah di Luar Negeri⁴³.

⁴³ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

c) *Undang-Undang Republik Indonesia No.6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya*

Undang-Undang ini merujuk pada konvensi Internasional maka dalam Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota keluarganya.

1.2. Analisa Masalah

Masalah ini sudah sangat jelas dan telah ada solusi dari tiga kebijakan yang di keluarkan oleh Negara yaitu Jaminan kematian yang tertera dalam peraturan ini sebesar 100% x Rp.50.000.000 di tambah dengan 100% x Rp.5.000.000 untuk biaya pemakaman. Jaminan tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Berikutnya di perkuat oleh Undang-Undang Republik Indonesia No.6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya Undang-Undang ini merujuk pada konvensi Internasional maka dalam Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya menegaskan pada pasal 71 ayat (1) bahwa Negara-negara peserta harus memfasilitasi, dimana perlu, pemulangan jenazah buruh migran dan anggota keluarganya ke Negara asal. Di lanjutkan dengan ayat (2) yaitu Berkenaan dengan masalah kompensasi yang berhubungan dengan meninggalnya seorang buruh migran dan anggota keluarganya, Negara-negara peserta harus memberikan bantuan pada orang-orang yang bersangkutan dengan tujuan

untuk menyelesaikan segera masalah-masalah tersebut. Penyelesaian masalah ini harus dilaksanakan berdasarkan hukum nasional yang berlaku sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Konvensi ini dan perjanjian-perjanjian bilateral dan multilateral. Dan yang terakhir adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER. 14/ MEN/ X/ 2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Yang bertanggung jawab terhadap seluruh TKI yang ada di luar negeri hingga kepulangannya.

2. Repatriasi dan deportasi

Kasus kejadian deportasi adalah kasus yang sering terjadi kepada individual TKI yang bekerja di luar negeri yang memiliki permasalahan tertentu. Berbeda dengan repatriasi yang lebih jarang terjadi. Deportasi dan repatriasi terkadang terjadi secara besar-besaran. Untuk kejadian repatriasi karena konflik seperti di Timur tengah tentunya pemerintah banyak mengambil peran penting dalam memulangkan warganya yang bekerja di luar negeri.

2.1. Kebijakan pemerintah yang pernah di keluarkan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Pasal 73 ayat (3) menyatakan bahwa Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah bekerja sama mengurus kepulangan TKI sampai ke daerah asal TKI.

2.2. Analisa Masalah

Deportasi adalah pengusiran seseorang ke luar suatu negeri sebagai hukuman, atau karena orang itu tidak berhak tinggal di

Negara tertentu⁴⁴. Deportasi ini sangat sering terjadi kepada TKI terutama mengenai kelengkapan dokumen dan tindakan melanggar hukum lainnya. Dalam jangka waktu Januari-awal April 2016 saja jumlah TKI yang di deportasi dari Malaysia telah mencapai 1.542 orang yang terdiri 1.206 laki-laki, 281 perempuan dan 55 anak-anak⁴⁵. Jumlah itu belum di tambah dengan jumlah deportasi dari Negara-negara yang lain. Sebagai TKI yang di deportasi memiliki kewajiban untuk di data oleh pemerintah agar tidak terjadi hal-hal yang serupa. Sedangkan repatriasi adalah pemulangan kembali orang ke tanah airnya (ke negeri asalnya)⁴⁶. Namun repatriasi di sini lebih di dominasi oleh gangguan perang dan bencana alam yang dapat mengancam keselamatan TKI di luar negeri. Hal ini seperti yang terjadi di suriah ketika BNP2TKI mengantar TKI yang bekerja di suriah untuk pulang ke tanah airnya⁴⁷. Sehingga hal ini membuktikan keseriusan pemerintah dalam melindungi keselamatan warganya yang bekerja di luar negeri sebagai TKI.

3. Pemerasan di bandara kedatangan

Pada kepulangannya TKI sering di hadapkan dengan hal-hal yang tidak menyenangkan seperti pemerasan yang di lakukan oleh calo- calo transportasi lanjutan dan bahkan petugas-petugas bandara yang tidak bertanggung jawab. Di samping pemerasan terkadang para TKI yang baru tiba juga dipaksa untuk menggunakan jasa money changer dengan nilai yang lebih rendah dan harus mengeluarkan biaya transportasi ke kampung halamannya dengan harga di atas

⁴⁴Definisi deportasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Lihat <http://kbbi.web.id/deportasi> di akses pada 10 April 2016

⁴⁵Deportasi yang di lakukan oleh pemerintah Malaysia. Lihat:<http://www.suara.com/news/2016/04/09/081630/sepanjang-2016-1489-tki-bermasalah-di-malysiadideportasi> di ambil pada 10 april 2016

⁴⁶Definisi repatriasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Lihat <http://kbbi.web.id/repatriasi> di akses pada 10 april 2016

⁴⁷BNP2TKI Kawal Pemulangan TKI dari Suriah ke Kampung Halamannya. Lihat <http://www.bnptki.go.id/read/10672/BNP2TKI-Kawal-Pemulangan-TKI-dari-Suriah-ke-Kampung-Halamannya>, di ambil pada 12 Februari 2016

normal⁴⁸. Sehingga praktek-praktek pemerasan seperti ini sangat merugikan pihak TKI yang baru pulang dari luar negeri sebagai Tenaga Kerja Indonesia.

3.1. Kebijakan pemerintah yang pernah di keluarkan

Kebijakan yang pernah di keluarkan oleh pemerintah dalam kasus ini adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Dari Negara Penempatan Ke Daerah Asal Secara Mandiri. Kebijakan ini memberikan kebebasan terhadap TKI yang akan pulang secara mandiri layaknya penumpang lain pada umumnya yang datang dari luar negeri. Sehingga TKI yang baru tiba bebas menentukan transportasi mana yang akan di gunakan untuk melanjutkan perjalanannya. Jika pada pelaksanaannya terdapat masalah-masalah maka TKI memiliki hak untuk meminta bantuan kepada BNP2TKI yang ada di bandara kedatangan.

3.2. Analisa masalah

Menanggapi permasalahan pemerasan di bandara kedatangan TKI berpendapat bahwa praktek pemerasan terhadap TKI yang baru tiba di tanah air itu telah berlangsung sejak ada kebijakan tentang pemulangan khusus atau terminal khusus TKI di Bandara Soekarno Hatta⁴⁹. Dengan adanya terminal khusus para pelaku dengan bebas bias membedakan antara penumpang biasa dan TKI yang merupakan calon korban. Namun apapun alasanya pemerasan adalah tindak pidana kriminalitas yang harus di selesaikan oleh pemerintah dalam memberantas hal-hal semacam ini. Sebenarnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik

⁴⁸ Migrant Care: Terminal Khusus TKI di Bandara Picu Pemerasan Lihat; <http://www.voaindonesia.com/content/terminal-khusus-tki-di-bandara-picu-pemerasan-/2410036.html> diambil pada 15 Maret 2016

⁴⁹ Ibid

Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Dari Negara Penempatan Ke Daerah Asal Secara Mandiri yang telah di keluarkan oleh pemerintah berusaha untuk mengurangi jumlah korban dalam kasus pemerasan ini. Peraturan ini memberikan kebebasan terhadap TKI yang akan pulang secara mandiri layaknya penumpang lain pada umumnya yang datang dari luar negeri. Sehingga TKI yang baru tiba bebas menentukan transportasi mana yang akan di gunakan untuk melanjutkan perjalanannya. Jika pada pelaksanaanya terdapat masalah-masalah maka TKI memiliki hak untuk meminta bantuan kepada BNP2TKI yang ada di bandara kedatangan. Sehingga dengan adanya kebijakan ini di harapkan akan mengurangi kasus-kasus pemerasan terhadap TKI kita yang baru pulang dari luar negeri.