

PERMASALAHAN TKI DI LUAR NEGERI DAN SEJENISNYA

Tetty Marlina Tarigan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Medan, Indonesia
Email: tetytarlina02@gmail.com

ABSTRACT

A series of government policies that are deemed incapable of changing the welfare of society, especially those of low economic groups, there are other sectors of work that are promising enough to change their fate to be more prosperous, namely as Indonesian Workers (TKI). This effort received a good response from the community where people have their own reasons which are considered not excessive considering that the promised salaries are quite large when compared to the wages they receive as laborers in Indonesia. The placement of migrant workers abroad also has a negative effect, with cases that befell TKI both before, during work and when they return to their home areas in Indonesia. Of the many problems, at least the problem of education is one of the factors in the process of violence against TKI. On the other hand, the closure and restrictions on sending TKI through formal programs can stimulate the development of various forms of illegal sending, either through taikong / labor brokers or other informal channels. The problem of Indonesian migrant workers abroad also still affects the conditions of Indonesian labor, especially in relation to the implementation, placement and protection of Indonesian workers abroad. Various policies regarding the sending of TKI still need to be improved and perfected so that TKI can work well, are protected by their human rights and can fully enjoy the results of their hard work. In addition, the safety of TKI who work abroad has not received optimal protection.

Keywords: *workers, Indonesian workers, and regulations.*

ABSTRAK

Serangkaian kebijakan pemerintah yang dinilai kurang mampu mengubah kesejahteraan masyarakat khususnya masyarakat golongan ekonomi rendah, terdapat sektor pekerjaan lain yang cukup menjanjikan untuk mengubah nasibnya menjadi lebih berkecukupan yaitu sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Upaya ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat dimana masyarakat mempunyai alasan tersendiri yang dinilai tidaklah berlebihan mengingat gaji yang dijanjikan cukup besar apabila dibandingkan dengan upah yang mereka terima sebagai buruh di Indonesia. Penempatan TKI ke luar negeri juga mempunyai efek negatif dengan adanya kasus-kasus yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja maupun pada saat pulang ke daerah asal di Indonesia. Dari sekian banyak persoalan, setidaknya masalah pendidikan sebagai salah satu faktor terjadinya proses kekerasan terhadap TKI. Selain itu, dengan adanya penutupan dan pembatasan pengiriman TKI melalui program-program formal dapat memancing berkembangnya berbagai bentuk pengiriman tidak resmi baik melalui jalur *taikong*/calo tenaga kerja maupun jalur-jalur informal lainnya. Masalah Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri juga masih mewarnai kondisi ketenagakerjaan Indonesia khususnya terkait dengan penyelenggaraan, penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Berbagai kebijakan permasalahan pengiriman TKI masih perlu terus di perbaiki dan di sempurnakan agar TKI dapat bekerja dengan baik, terlindungi hak asasinya dan dapat menikmati hasil jerih payahnya secara penuh. Disamping itu, keselamatan TKI yang bekerja di luar negeri belum mendapat perlindungan secara optimal.

Kata Kunci : *Pekerja, Tenaga Kerja Indonesia, dan Peraturan.*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya negara telah menjamin hak setiap orang untuk

memperoleh pekerjaan. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak

bagi kemanusiaan.” Pasal ini menjelaskan agar semua warga negara yang mau dan mampu bekerja supaya diberikan pekerjaan agar mereka dapat hidup layak sebagai manusia yang mempunyai hak yang dilindungi oleh hukum. Pencapaian tujuan menurut Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sungguh hal yang sangat berat untuk dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang cukup besar dengan dukungan perkembangan perekonomian yang kurang mendukung. Banyak cara dan upaya yang telah dilakukan dalam pengembangan dan penyiapan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia baik disektor formal maupun informal. Maka, ditengah serangkaian kebijakan pemerintah yang dinilai kurang mampu mengubah kesejahteraan masyarakat khususnya masyarakat golongan ekonomi rendah, terdapat sektor pekerjaan lain yang dimaksudkan dapat memperbaiki perekonomiannya menjadi lebih berkecukupan yaitu sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

PENGERTIAN TENAGA KERJA INDONESIA

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu Negara dibedakan menjadi dua kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja berdasarkan batas usianya. Di Indonesia batas usia kerja yang berlaku adalah yang berumur 15 sampai 64 tahun. Namun ada beberapa pendapat dan peraturan yang mengatur mengenai batasan usia tenaga kerja diantaranya menyebutkan usia diatas 17 tahun, ada pula yang menyebutkan usia 20 tahun bahkan ada yang menyebutkan usia diatas 7 tahun bagi anak jalanan karena anak-anak jalanan dianggap sudah termasuk tenaga kerja.

Tenaga kerja Indonesia disingkat TKI adalah sebutan bagi warga Negara Indonesia yang bekerja diluar negeri seperti Malaysia dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Namun istilah TKI seringkali dikonotasikan dengan makna pekerja kasar karena TKI sejatinya adalah kumpulan tenaga kerja *unskilled* yang merupakan program pemerintah untuk menekan angka pengangguran. TKI perempuan disebut dengan Tenaga Kerja Wanita.

Tenaga Kerja Wanita disingkat dengan TKW adalah tenaga kerja wanita

yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu yang lama guna menghasilkan barang atau jasa dan menerima upah, harus terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dewasa ini jumlah TKI di luar negeri mencapai angka yang terhitung sangat banyak yaitu sekitar delapan juta orang yang tersebar di berbagai negara. Sementara upah minimal yang mereka dapatkan selama bekerja sebesar sepuluh juta sampai dua puluh juta pertahun rata-rata setiap orang. Apabila dibandingkan dengan jumlah besaran APBN yang mencapai dua ribu empat ratus triliun rupiah dapat diartikan sebagai jumlah yang sangat besar dalam menyumbang pemasukan kas Negara. Melihat besarnya sumbangan devisa TKI seharusnya pemerintah dapat melakukan upaya memperbesar jumlah pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Untuk mempersiapkannya harus diikuti dengan pelatihan dan penambahan keterampilan sehingga memiliki kemampuan dan *skill*.

Hal ini juga sebagai salah satu upaya yang selama ini dianggap cukup efektif dalam mengatasi masalah lonjakan jumlah penduduk di Indonesia dengan meengirimkan Tenaga Kerja Indonesia ke berbagai negara di luar negeri seperti Malaysia, Arab Saudi dan sebagainya.

Upaya ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat dimana masyarakat mempunyai alasan tersendiri yang dinilai tidaklah berlebihan mengingat gaji yang dijanjikan cukup besar apabila dibandingkan dengan upah yang mereka terima sebagai buruh di Indonesia. Hanya saja saat ini sebagian besar TKI masih di dominasi dengan tenaga-tenaga non-terampil yang hanya mengisi posisi misalnya sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) dijanjikan sebesar 50 ringgit per hari, ada juga sebagai buruh kasar yang bekerja pada sektor konstruksi sebagai kuli bangunan, yang tidak memerlukan keahlian/ keterampilan (*Unskilled*) yang memperoleh penghasilan antara 750 ringgit sampai 2000 ringgit per bulan.¹

Sepanjang sejarah pengiriman tenaga kerja Indonesia sampai saat ini ada beberapa peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan pemerintah. Tercatat dalam Berita Negara Republik Indonesia, antara lain adalah²:

- a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/MEN/1974
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.01/Men/1986

¹ Abdurrahman, Muslan, *Ketidakpatuhan TKI, Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*, (Malang: UMM Press, 2006), hal. 8.

² Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hal. 199

- c. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenaga kerjaan
- d. Undanang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang perubahan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.104 A/Men/2002
- f. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- g. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- h. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Kehadiran undang-undang ini tentunya sangat positif bagi perlindungan TKI yang bekerja diluar negeri karena memiliki perangkat hukum yang kuat khususnya dalam mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang terkait didalamnya khususnya tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja diluar negeri. Disahkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 semakin jelas dan nyata kewenangan pemerintah pusat daerah dalam mengatur penempatan TKI diluar negeri. Dalam undang-undang tersebut menjelaskan pemerintah pusat berwenang dalam mengatur, membina, melaksanakan, mengawasi penempatan serta melindungi TKI diluar negeri.

Pemilihan tenaga kerja yang akan dikirim sedapat mungkin dilakukan secara selektif untuk mempersiapkan tenaga kerja yang benar-benar siap pakai, dapat diharapkan loyalitasnya baik dari segi ketrampilan yang dimiliki maupun dari segi mental ideologi sehingga dapat membatasi atau mengurangi akibat yang tidak diinginkan. Penempatan TKI ke luar negeri juga mempunyai efek negatif dengan adanya kasus-kasus yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja maupun pada saat pulang ke daerah asal di Indonesia. Oleh karena itu, negara perlu melakukan penanganan secara terpadu terhadap kasus-kasus yang menimpa TKI.

Dari sekian banyak persoalan, setidaknya masalah pendidikan sebagai salah satu faktor terjadinya proses kekerasan terhadap TKI. Padahal, faktor pendidikan sangat penting dalam menentukan untuk menjadi TKI. Alasannya karena indikator tingkat pendidikan inilah yang seringkali dijadikan ukuran penempatan tenaga kerja yang sangat terkait dengan keamanannya ditempat mereka di pekerjaan. Argumen ini seringkali menjadikan nasib TKI semakin kurang menguntungkan meskipun alasan itu tidak seluruhnya benar. Namun, rata-rata yang terkena musibah perlakuan ketidakadilan yang

merugikan kebanyakan mereka yang rata-rata tingkat pendidikannya masih rendah³.

Tenaga kerja disini bukan sebatas bag pihak laki-laki saja tetapi laki-laki dan perempuan mempunyai peran yang sama dalam bekerja apabila telah mencapai usia kerja. Perempuan memilih untuk bekerja karena penghasilan yang diperoleh suami atau anggota keluarga laki-laki lain dalam rumah tangga tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Bekerja disekitar rumahjuga dilakukan sebagai suatu strategi kaum wanita dengan tujuan ganda yaitu memperoleh penghasilan sambil memastikan diri bahwa pekerjaan-pekerjaan domestic tetap terlaksana sebagaimana mestinya. Walaupun pekerjaan yang mereka lakukan masih sering dinilai sebagai pengisi waktu luang atau pekerjaan sampingan yang menunjukkan posisi ekonomi yang subordinat.⁴

Secara umum hak dan kewajiban tenaga kerja laki-laki dan perempuan adalah sama. Hak-hak pekerja itu mencakup mereka harus diperlakukan sebagaimana hak nya seorang manusia. Kemuliaan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka. Upah

yang layak harus segera diberikan dan dibayarkan. Kesemua hak tersebut berlaku kepada tenaga kerja lebih dari empat belas abad yang lalu ketika belum ada konsep semacam hak buruh atau serikat buruh atau konsep gerakan perburuhan maupun konsep mengenai *collective bargaining*.

Adapun kewajiban pekerja atau tenaga kerja pada umumnya adalah:

1. Pekerja wajib melaksanakan pekerjaannya

Bahwa buruh atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi dengan alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan dengan adanya alasan dan sepengetahuan serta izin dari mmajikan sebelumnya.

2. Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikannya atau pimpinannya.

Buruh atau pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya wajib mentaati perintah atau aturan yang diberikan pimpinannya. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut dapat dituangkan dalam tata tertib atau peraturan perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan sesuai isi perjanjian kerja menurut kemampuan yang maksimal.

3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda

³ Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 237

⁴ Jamaluddin Rabain, Pandangan Islam terhadap wanita bekerja, *Jurnal Perempuan, Agama dan Gender*, 1:2, (Pusat Studi Wanita Islam UIN SUSKA Pekanbaru, Desember 2002), hal. 73

Apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaian sehingga mengakibatkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya merugikan majikan atau pimpinan maka atas kejadian tersebut risiko yang timbul menjadi tanggung jawab pekerja.⁵

Maka terkadang diketahui ada beberapa penyebab terjadinya ketidakamanan yang dialami para TKI khususnya Tenaga Kerja Wanita (TKW) akibat tidak sesuainya antara hak dan kewajiban yaitu:

- a. Tingkat pendidikan yang rendah
- b. Perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjanya.
- c. Regulasi atau peraturan pemerintah yang kurang berpihak kepada TKI di luar negeri.

Dilain pihak, dengan adanya penutupan dan pembatasan pengiriman TKI melalui program-program formal dapat memancing berkembangnya berbagai bentuk pengiriman tidak resmi baik melalui jalur *taikong*/calo tenaga kerja maupun jalur-jalur informal lainnya. Jika demikian, akibatnya jauh lebih merugikan baik serta politik maupun ekonomi.

Masalah Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri juga masih mewarnai kondisi ketenagakerjaan Indonesia khususnya terkait dengan penyelenggaraan, penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Berbagai kebijakan permasalahan pengiriman TKI masih perlu terus di perbaiki dan di sempurnakan agar TKI dapat bekerja dengan baik, terlindungi hak asasinya dan dapat menikmati hasil jerih payahnya secara penuh. Disamping itu, keselamatan TKI yang bekerja di luar negeri belum mendapat perlindungan secara optimal. Sejauh ini masalah yang dihadapi adalah minimnya perlindungan hukum mulai saat rekrutmen, pada saat bekerja di luar negeri sampai setibanya kembali ke tanah air.

Bahkan terjadi kasus pemulangan TKI secara paksa karena mereka tidak memiliki dokumen secara lengkap. Permasalahan lain yang berhubungan dengan kerangka hubungan industrial adalah masih besarnya potensi perbedaan pendapat serta perselisihan antara pemberi dan penerima kerja. Perselisihan hubungan industrial yang mengakibatkan pertentangan antara pemberi dan penerima kerja antara lain berupa perselisihan mengenai hak, kepenringan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu

⁵ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hal. 47-49

perusahaan, kecenderungannya semakin meningkat.

Selain masalah hubungan industrial, kualitas dan kompetensi tenaga kerja juga masih perlu mendapat perhatian agar tenaga kerja Indonesia mampu bersaing. Lembaga pelatihan kerja yang dikelola pemerintah (Balai Latihan Kerja atau disingkat dengan BLK) yang seharusnya dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas juga tidak melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Sebagian BLK yang dikelola pemerintah daerah (provinsi/kabupaten/kota) sudah dialihfungsikan untuk keperluan lain yang tidak berkaitan dengan pelatihan kerja. Sebagian BLK lainnya kondisinya juga sudah tidak layak pelatihan, seperti peralatan yang tidak layak dioperasikan dan tertinggal teknologinya serta sarana pendukung lainnya yang sangat minim.

Penerapan politik desentralisasi berimplikasi pada peningkatan peran dan tanggung jawab daerah dibidang ketenagakerjaan. Era baru dengan ciri globalisasi, demokratisasi dan desentralisasi tersebut menghadapkan kita pada tantangan perlunya kembali menyusun rencana pembangunan ketenagakerjaan melalui perencanaan tenaga kerja sehingga berbagai masalah ketenagakerjaan secara dini dapat dideteksi

dan akhirnya dapat ditetapkan kebijakan serta program yang tepat untuk mengatasinya.

Disamping itu, belum adanya kerangka kualifikasi nasional bidang pendidikan dan pelatihan mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara sertifikasi kompetensi antara para tenaga kerja dikedua bidang tersebut. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dengan kenaikan harga Bahan Bakar Minyak (BBM) yang cukup tinggi mengakibatkan meningkatnya biaya produksi perusahaan. Hal ini selain meningkatkan tekanan biaya hidup kepada masyarakat juga memengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan menjalankan usahanya.

Untuk mengefisienkan usahanya, perusahaan pun melakukan pembatasan pekerjaan sampai pada keputusan yang tidak banyak disukai yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Gejala PHK ini perlu mendapat perhatian utama pemerintah karena hal ini dapat memperbesar angka pengangguran dan menurunkan daya beli masyarakat. Tekanan biaya hidup pekerja/buruh yang juga semakin tinggi juga menimbulkan tuntutan akan kenaikan upah minimum. Namun sejauh ini, proses penetapannya masih mempunyai banyak kelemahan menyebabkan. Selanjutnya, upah pekerja

formal yang semakin meningkat mengakibatkan kenaikan upah minimum tidak diimbangi dengan meningkatnya upah tenaga kerja informal.

Kenaikan upah pekerja formal dan membesarnya lapangan kerja informal telah menciptakan perbedaan upah yang semakin lebar antara tenaga kerja formal dan informal. Selain itu, adanya kecenderungan peningkatan upah tenaga kerja formal di industri besar tanpa mempertimbangkan produktivitas akan berakibat pada penurunan daya saing.

KOMPLEKSITAS MASALAH KETENAGAKERJAAN

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan dan sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu harus dibangun sistem pelatihan kerja, sistem informasi pasar kerja dan sistem antar kerja baik secara lokal, antar daerah maupun ke luar negeri.

Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja

dilakukan dengan menumbuhkan dunia usaha dengan berbagai kebijakan antara lain dibidang produksi, moneter, fiskal, distribusi, harga dan upah, ekspor impor serta dibidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, setiap pengambilan kebijakan dibidang perluasan kesempatan kerja dan ketenagakerjaan selalu mempunyai dimensi ekonomis politik.

Kompleksitas masalah ketenagakerjaan tersebut kurang disadari dan sebab itu tidak mendapat perhatian kepala pemerintahan, sejak orde baru sampai pemerintahan sekarang ini. Masalah ketenagakerjaan sering dipandang sebelah mata sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Pada satu masa dikesankan bahwa gerakan serikat pekerja/buruh dapat mengganggu investasi sehingga yang ditekankan adalah bagaimana “menjinakkan” serikat pekerja buruh, bahkan masa sekarang ini terkesan bahwa masalah ketenagakerjaan hanya mencakup hak-hak pekerja.

Seperti dikemukakan sebelumnya, masalah ketenagakerjaan sangat luas dan kompleks, antara lain mencakup informasi dan perencanaan tenaga kerja, antar kerja daerah, dan penempatan di luar negeri, pelatihan dan produktivitas kerja. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup syarat-

syarat kerja, termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, kesehatan dan keselamatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan. Hak berserikat dan pembinaan serikat pekerja/buruh dan masih banyak permasalahan lainnya merupakan bagian kecil dari masalah ketenagakerjaan.

Dari masalah ketenagakerjaan yang demikian luas, bangsa Indonesia sekarang ini sedang menghadapi beberapa masalah ketenagakerjaan mendesak yang memerlukan perhatian khusus dari pemerintah, antara lain⁶:

- a. Masalah pengangguran dan setengah penganggur.
- b. Masalah pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.
- c. Masalah pelatihan kerja.
- d. Masalah pembinaan hubungan industrial.
- e. Masalah perundang-undangan ketenagakerjaan.
- f. Masalah kesiapan aparatur.

Dengan adanya masalah ketenagakerjaan ini masih diwarnai dengan

pertumbuhan angkatan kerja baru yang tinggi yang disebabkan oleh faktor demografi, sosial dan ekonomi. Meningkatnya jumlah penduduk dan keterbatasan lapangan pekerjaan terutama pada masa krisis ekonomi dewasa ini telah meningkatkan angka pengangguran.

Dalam persoalan demikian, program penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu alternatif untuk mengatasi masalah pengangguran dan perluasan kesempatan kerja bagi rakyat. Keberhasilan program ini, akan meningkatkan kesejahteraan rakyat dan membawa implikasi pada peningkatan penerimaan devisa negara. Nasution mencatat⁷ bahwa sektor pekerjaan ini mampu meningkatkan taraf hidup keluarganya dari pendapatan yang mereka peroleh selama bekerja di Malaysia. 65 % migran berhasil dalam memenuhi kebutuhan makan mereka. Mereka juga mempunyai kemampuan membeli tanah, ternak, emas dan perabotan rumah tangga lainnya. Keadaan demikian tentu sangat jauh lebih baik dibandingkan ketika mereka masih menjadi buruh tani di pedesaan. Sebagai sumber devisa negara, TKI asal Jawa Timur misalnya, yang bekerja di luar negeri selama tahun 2001 diperkirakan menghasilkan devisa sebesar

⁶ *Ibid*, hal.7

⁷ M.Arif Nasution, *Orang Indonesia di Malaysia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hal. 118.

Rp. 1,3 trilyun dengan total TKI legal asal Jawa Timur diperkirakan berjumlah 160.000 orang, belum lagi untuk jumlah TKI yang ilegal.

PENEMPATAN TKI KE LUAR NEGERI

Kehadiran sebuah undang-undang dalam rangka penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sudah lama dinantikan karena selama ini pengaturan mengenai hal tersebut hanya diatur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi Nomor. Kep-104 A/MEN/2002 yang tentunya kurang memiliki kekuatan hukum dibandingkan undang-undang. Oleh karena itu, sejalan dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengamanatkan agar penempatan tenaga kerja diatur dengan undang-undang, maka diundangkan UU No. 30 Tahun 2004 tanggal 18 Oktober 2004, Lembaran Negara Nomor 113 Tahun 2004.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dijelaskan pengertian sebagai berikut:

1. Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi

kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan.

2. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja.
3. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berdasarkan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi serta anti perdagangan manusia, dan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

2. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan sampai kembali ke tempat negara asal di Indonesia, dan
3. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

PIHAK-PIHAK YANG TERKAIT DALAM PENEMPATAN TKI KE LUAR NEGERI

Pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri adalah calon TKI, pelaksana penempatan TKI, mitra usaha dan pengguna jasa. Pengertian dari para pihak tersebut adalah sebagai berikut:

1. Calon TKI

Calon TKI adalah 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 dibidang ketenagakerjaan.

Calon TKI/TKI adalah WNI yang memenuhi persyaratan:

- a. Berusia sekurang-kurangnya delapan belas tahun kecuali bagi CTKI/TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia dua puluh satu tahun.
- b. Sehat jasmani dan rohani.
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan, dan

- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya SLTP atau yang sederajat.

Bagi WNI yang memenuhi syarat diatas dapat mencari kartu kuning (kartu tanda pencari pekerjaan) yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja. Berdasarkan Pasal 8 UU NO. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI, setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. Bekerja diluar negeri.
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.
- f. Memperoleh hak dan kesempatan serta perlakuan yang sama yang diperoleh tetnaga asing lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dinegara tujuan.
- g. Memperoleh jaminan hukum sesuai dengan peraturan perundang-

undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan diluar negeri.

- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ketempat asal.
- i. Memperoleh naskah perjanjian yang asli.

Sementara itu, berdasarkan Pasal 9 UU No. 39 Tahun 2004, kewajiban calon TKI/TKI adalah:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan baik didalam negeri maupun dinegara tujuan.
- b. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan
- d. Memberitahukan dan melaporkan kedatangan, keberangkatan dan kepulangan TKI kepada perwakilan RI dinegara tujuan.

1. Pelaksana Penempatan TKI Swasta

Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang memperoleh

izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI dengan pengguna jasa sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan TKI. Untuk itu, menurut Pasal 10 UU No. 39 Tahun 2004, lembaga penempatan yang dimaksud adalah pemerintah dan pelaksana penempatan swasta.

2. Mitra Usaha

Mitra usaha adalah instansi atau badan hukum yang berbentuk badan hukum dinegara tujuan yang bertanggung jawab atas penempatan TKI kepada pengguna. Mitra usaha ini harus memiliki perjanjian kerja sama penempatan yang dibuat dan disepakati oleh pelaksana penempatan TKI swasta dengan mitra usaha atau pengguna jasa yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI di negara tujuan.

3. Pengguna Jasa

Pengguna jasa TKI adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta dan/atau perorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI. Dengan demikian, pengguna ini merupakan tempat TKI dipekerjakan. Pengguna jasa diwajibkan untuk membuat

perjanjian sebagai pihak yang terikat dengan perjanjian kerja sama penempatan.

TATA CARA PENEMPATAN TKI

Tata cara penempatan TKI ke luar negeri mulai diatur dari Pasal 31 UU No. 39 Tahun 2004 yang meliputi beberapa hal:

1. Pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP)
2. Perekrutan dan seleksi
3. Pendidikan dan pelatihan
4. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi
5. Pengurusan dokumen
6. Pemberangkatan

Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan menempatkan TKI ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat perjanjian kerja sama penempatan yang dibuat secara tertulis dengan mitra usaha atau pengguna jasa yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Pelaksana penempatan TKI juga harus membuat perjanjian tertulis dengan Calon TKI yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI sesuai dengan peraturan yang berlaku.

TKI dan pengguna jasa juga harus membuat perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

PERLINDUNGAN TKI YANG BEKERJA DI LUAR NEGERI

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, menentukan ada 3 jenis perlindungan bagi TKI, yaitu:

1. Perlindungan TKI Pra-Penempatan
Perlindungan TKI pra-penempatan meliputi beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pemberian informasi kepada calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta dan sebelumnya wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
- b. Kepada calon TKI yang belum memiliki sertifikasi dan kompetensi kerja, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c. Calon TKI harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani sebelum TKI diberangkatkan ke luar negeri.
- d. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.

- e. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir penempatan.
- f. Pelaksana penempatan TKI swasta menampung calon TKI sebelum pemberangkatan.

2. Perlindungan TKI selama penempatan

Selama TKI bekerja di luar negeri tetap mendapat perlindungan khususnya dari pelaksana penempatan TKI swasta maupun pemerintah, meliputi hal-hal berikut:

- a. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI ditempat kerja yang tidak sesuai pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh TKI yang bersangkutan.
- b. Perwakilan RI memberikan perlindungan TKI di luar negeri dengan menetapkan pejabat Atase Ketenagakerjaan pada perwakilan RI diluar negeri.
- c. Dalam memberikan perlindungan selama penempatan di luar negeri, perwakilan RI melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana

penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri.

- d. Perlindungan TKI selama penempatan di luar negeri dilakukan dengan memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan dinegara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional.
- e. Pembelaan atas pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian perundang-undangan dinegara dimana TKI ditempatkan.

3. Perlindungan TKI purna penempatan

Perlindungan TKI purna penempatan meliputi hal-hal berikut:

- a. Kepulangan TKI dapat terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, terjadinya perang, wabah penyakit di negara tujuan, mengalami kecelakaan kerjasehingga tidak bisa menjalankan pekerjaan lagi, meninggal dunia di negara tujuan, cuti atau dideportasi oleh pemerintah setempat.
- b. Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan, pelaksana penempatan TKI berkewajiban:

- 1) Memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat 3 x 24 jam sejak diketahui kematian tersebut.
 - 2) Mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat perwakilan RI dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan.
 - 3) Memulangkan jenazah ketempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan termasuk biaya penguburan TKI sesuai dengan tata cara agama TKI tersebut.
 - 4) Mengurus pemakan dinegara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku dinegara yang bersangkutan.
 - 5) Memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan keluarganya.
 - 6) Mengurus pemenuhan terhadap semua hak yang seharusnya diterima TKI.
- c. Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi, perwakilan RI, badan nasional penempatan dan perlindungan TKI, pemerintah pusat dan daerah bekerja sama mengurus kepulangan TKI.
 - d. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.
 - e. Pengurusan kepulangan TKI meliputi:
 - 1) Kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI
 - 2) Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan.
 - 3) Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri diperlukan pelayanan dan tanggung jawab secara terpadu. Untuk itu, dibentuk Badan Nasional Penempatan dan perlindungan TKI yang berfungsi merumuskan kebijakan dibidang penempatan dan

perlindungan TKI diluar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdurahman, Muslan, *Ketidakpatuhan TKI, Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*, Umm Press, Malang, 2006
2. Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007
3. Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2006
4. Jamaluddin Rabain, *Pandangan Islam terhadap wanita bekerja*, *Jurnal Perempuan, Agama dan Gender*, 1:2, Pusat Studi Wanita Islam UIN SUSKA Pekanbaru, Desember 2002.
5. Ningsih, Suriah, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, Usu Press, Medan, 2007
6. Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Bandung, 2005
7. Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Bandung. 2009.