

PENDAMPINGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) Dalam Perspektif HUKUM dan HAM

by Darwis Nasution

Submission date: 08-Oct-2019 03:09PM (UTC+0700)

Submission ID: 1188479563

File name: Buku 1 (TKI Perspektif Hukum dan HAM).docx (488.76K)

Word count: 16404

Character count: 103501

Robby Darwis Nasution

PENDAMPINGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)

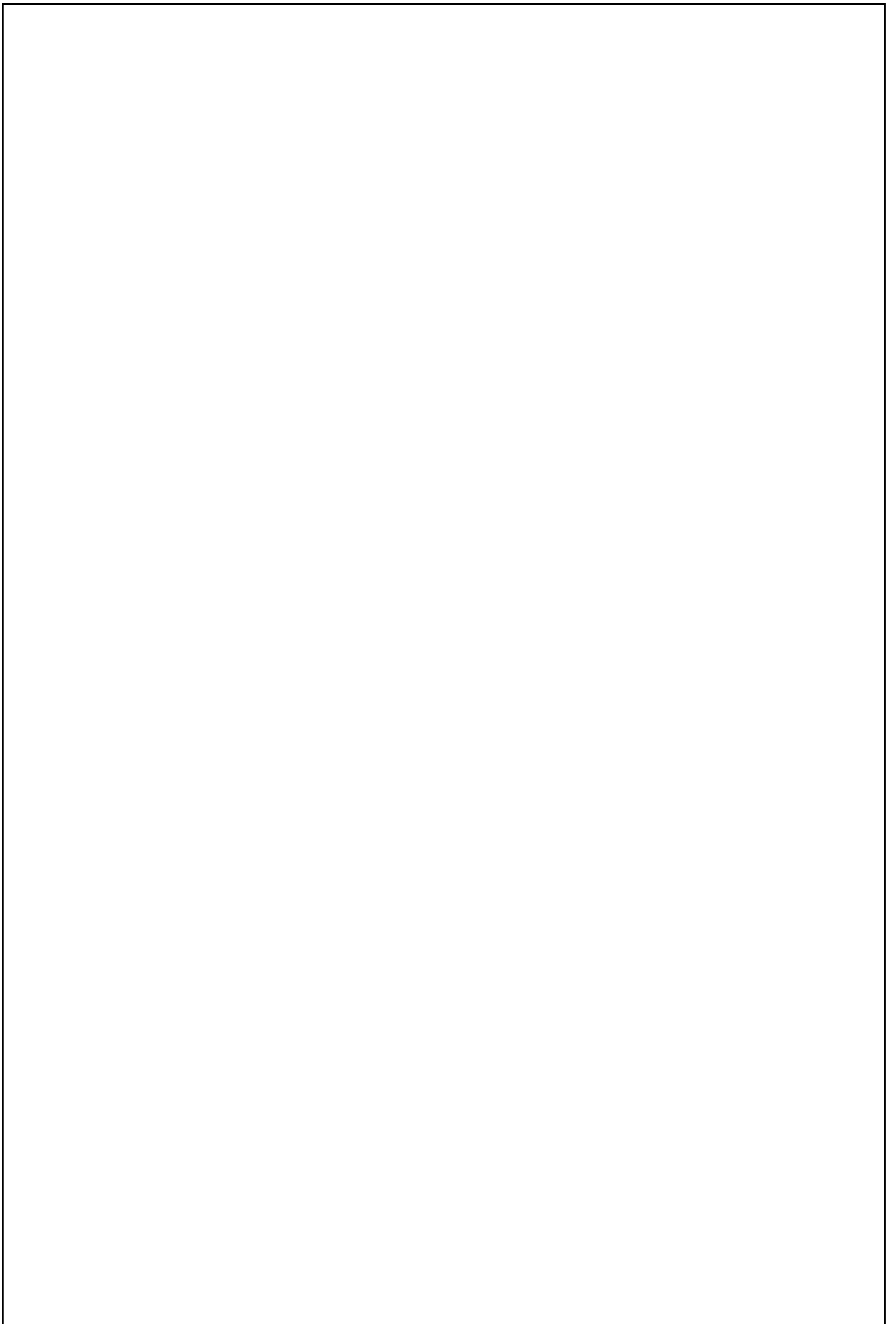
Dalam Perspektif HUKUM dan HAM

Penerbit : Unmuh Ponorogo Press

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II ASPEK HUKUM PERLINDUNGAN TKI	
A. Prinsip perlindungan hukum	15
Tenaga kerja indonesia	
B. Landasan hukum penempatan tenaga Kerja indonesia	17
BAB III ASPEK HAM DALAM PERLINDUNGAN TKI	
A. Sejarah hak asasi manusia	31
B. Aspek ham dalam perlindungan Tenaga kerja indonesia (tki)	36
BAB IV PERMASALAHAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI	
A. kasus kekerasan terhadap tki	45
B. Tki terjerat kasus hukum Di luar negeri	54
C. Tki menjadi korban human trafficking	60
D. Kasus perceraian tki	62
BAB V PERAN LEMBAGA SWADAYA MASYARAKAT (LSM) DALAM PENDAMPINGAN KASUS TKI	
A. Idealisme komunitas asean	66
B. Implementasi cebu declaration	69
C. Peran lsm dalam pendampingan Tki bermasalah.....	71
BAB VI PERMASALAHAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) ASAL KABUPATEN PONOROGO	78
BAB VII KESUKSESAN PENDAMPINGAN TKI OLEH LSM JKPS CAHAYA	
A. Deskripsi lsm jkps cahaya	89
B. Gerakan lsm jkps cahaya	91

C. Model pendampingan lsm jkps cahaya	93
BAB VI PENUTUP	97
BAB VII DAFTAR PUSTAKA	101
TENTANG PENULIS	109



BAB I PENDAHULUAN

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang sekarang disebut sebagai buruh migran mulai marak di Indonesia semenjak tahun 2000-an setelah dibukannya globalisasi ekonomi di kawasan Asia Tenggara. Perjanjian kerjasama antara Indonesia dengan beberapa Negara di kawasan asia seperti AFTA, CAFTA ataupun IJEPFA juga turut membuka peluang bagi tenaga kerja Indonesia untuk bias mencari rejeki di luar negeri. Pada awal dibukanya bursa kerja di luar negeri, pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri banyak yang melalui jalur yangt tidak resmi. Selain itu, peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja Indonesia keluar negeri baru muncul pada tahun 2004 dengan latar belakang banyaknya kasus yang menjerat TKI di luar negeri.

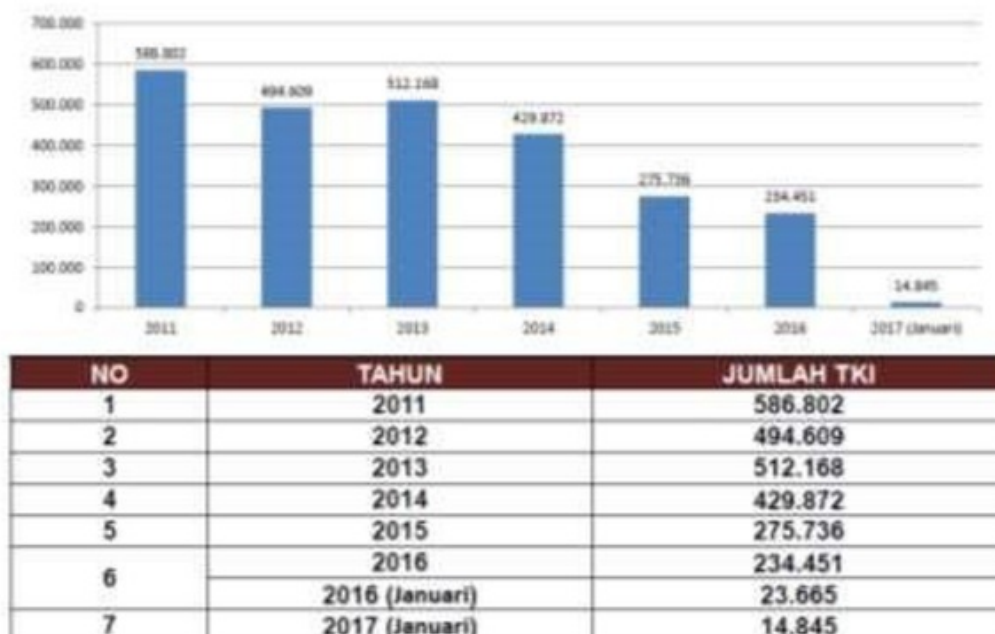
Tenaga Kerja Indonesia adalah sebutan bagi warga negara Indonesia usia produktif yang bekerja di luar negeri (Negara anggota ASEAN, Timur Tengah, Taiwan, Australia dan Amerika Serikat) untuk jangka waktu tertentu biasanya dalam kurun waktu 2 tahun dengan menerima upah. Namun banyak orang beranggapan bahwa TKI seringkali dikonotasikan dengan pekerja kasar dan jarang sekali menduduki tingkatan yang cukup rendah didalam masyarakat. Tujuan utama warga negara Indonesia ke luar negeri dan bekerja di negara lain adalah demi untuk memperoleh penghasilan yang besar. (ILO, 2014, hal. 24) Menurut ILO, faktor lain yang menjadi pemicu warga negara



Indonesia pergi untuk bekerja ke luar negeri adalah sulitnya mencari dan memperoleh pekerjaan di Indonesia. Berbagai lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia telah dijejali oleh ribuan atau bahkan jutaan orang, sehingga hal tersebut tidak memberikan kesempatan bagi generasi angkatan kerja berikutnya. Ketika ada satu atau beberapa lapangan pekerjaan dibuka, maka dengan segera orang akan berlomba-lomba memasukkan surat lamaran pekerjaan dan bersaing memperebutkan pekerjaan. Ratusan bahkan ribuan orang bersaing untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, namun pada akhirnya hanya beberapa orang saja yang diterima untuk bekerja. Hembusan kabar tentang terbuka lebarnya kesempatan untuk bekerja di luar negeri dan iming-iming untuk mendapatkan penghasilan yang besar seakan memberikan harapan bagi angkatan kerja yang tersisih dari persaingan memperebutkan lapangan pekerjaan tersebut dan bagi para pengangguran yang luar biasa sulitnya mendapatkan pekerjaan di Indonesia. (ILO, 2014, hal. 24)



Tabel 1.1
Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Tahun
2011 s.d 2017 (Januari)



Sumber: PUSLITFO BNP2TKI (BNP2TKI, 2017, p. 1)

Jika kita melihat data dari PUSLITFO BNP2TKI diatas maka jumlah pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri paling banyak adalah pada tahun 2011 dan mulai mengalami penurunan setelah tahun 2014. Penurunan ini seiring dengan meningkatnya standarisasi penerimaan tenaga kerja Indonesia yang ditetapkan oleh Negara tujuan TKI seperti Jepang, Taiwan, Singapura, Malaysia ataupun Hongkong.



Tabel 1.2
Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Tahun
2011 s.d 2017 (Januari)

NO	TAHUN	JUMLAH	TKI FORMAL	%	TKI INFORMAL	%
1	2011	586.802	266.191	45	320.611	55
2	2012	494.609	258.411	52	236.198	48
3	2013	512.168	285.297	56	226.871	44
4	2014	429.872	247.610	58	182.262	42
5	2015	275.736	152.394	55	123.342	45
6	2016	234.451	125.176	53	109.275	47
	2016 (Januari)	23.665	13.994	59	9.671	41
7	2017 (Januari)	14.845	7.779	52	7.066	48

Sumber: PUSLITFO BNP2TKI (BNP2TKI, 2017, p. 2)

Pada tahun 2011 dimana jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri memiliki jumlah yang paling tinggi dimana jumlah tertinggi adalah dari sektor informal. Jika dilihat dari table diatas juga terlihat bahwa tren TKI informal semakin menurun sebaliknya di sektor formal malah semakin meningkat. TKI informa banyak sekali peminatnya karena tidak membutuhkan keahlian khusus sehingga keahlian standart cukup diterimas pada saat pembekalan di penampungan. Selain mudahnya bekerja di sector informal di luar negeri ini juga menjadi pemicu utama masyarakat di pedesaan atau pelosok desa memiliki cita-cita pergi keluar negeri setelah lulus Sekolah



Menengah Atas (SMA). Selain sektor informal yang yang mensyaratkan ijazah lulusan SMA, tetapi pada awal tren TKI pada tahun 2000 bahkan bisa memberangkatkan calon TKI dengan minimal ijazah SMP dengan minim sekali skill yang dimiliki sehingga seringkali terjadi masalah di Negara tujuan TKI.

Tabel 1.3

25 Negara Terbesar Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Indonesia

Periode 2017 (Januari)

NO	NEGARA	2016 Januari	NO	NEGARA	2017 Januari
1	MALAYSIA	8.411	1	MALAYSIA	5.688
2	TAIWAN	6.925	2	TAIWAN	4.925
3	KOREA SELATAN	2.284	3	HONG KONG	1.347
4	SAUDI ARABIA	1.669	4	SINGAPORE	1.077
5	HONG KONG	1.344	5	SAUDI ARABIA	518
6	SINGAPORE	1.324	6	BRUNEI DARUSSALAM	457
7	BRUNEI DARUSSALAM	643	7	KOREA SELATAN	274
8	UNITED ARAB EMIRATES	481	8	UNITED ARAB EMIRATES	141
9	OMAN	73	9	OMAN	82
10	QATAR	64	10	QATAR	68
11	ITALY	46	11	KUWAIT	55
12	BRAZIL	37	12	BRAZIL	35
13	TURKEY	21	13	ITALY	29
14	KUWAIT	19	14	UNITED STATES	21
15	MALDIVES	17	15	JAPAN	20
16	UNITED STATES	17	16	SOUTH AFRICA	17
17	ZAMBIA	16	17	TURKEY	17
18	LIBERIA	10	18	SOLOMON ISLANDS	13
19	SRI LANKA	8	19	CUBA	9
20	INDIA	7	20	MYANMAR	8
21	BAHRAIN	5	21	SPAIN	6
22	JAPAN	4	22	ZAMBIA	6
23	JORDAN	4	23	JORDAN	5
24	RUSSIA	4	24	MOBOCCO	5
25	CONGO	3	25	BAHRAIN	4
26	LAINNYA	29	26	LAINNYA	28
TOTAL		23.665	TOTAL		14.845

Sumber: PUSLITFO BNP2TKI (BNP2TKI, 2017, p. 7)



Negara tujuan TKI pada tahun 2016 dan tahun 2017 paling tinggi ditempati oleh Negara Malaysia yang mana pada tahun 2016 TKI yang bekerja di Malaysia sejumlah 8.411 dan pada tahun 2017 sejumlah 5.688. Meskipun mengalami penurunan di tahun 2017, tetapi Negara Malaysia masih menjadi idola bagi pencari kerja asal Indonesia di Luar negeri. Negara tujuan TKI pada posisi kedua ditempati oleh Negara Taiwan dimana pada tahun 2016 sejumlah 6.925 TKI asal Indonesia bekerja disana dan pada tahun 2017 sejumlah 4.915 TKI asal Indonesia bekerja di Negara Taiwan. Untuk Negara-negara tujuan TKI lain jumlah tenaga kerja yang pergi bekerja disana jumlahnya sangat jauh lebih sedikit jika dibandingkan dengan Negara Malaysia ataupun Taiwan.

Meskipun perlindungan hukum untuk TKI yang bekerja di luar negeri termuat dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri, namun ternyata hal tersebut tidak cukup untuk melindungi TKI yang bekerja dan mengais rezeki di luar negeri. Hal ini terbukti dengan terjadinya peristiwa pelanggaran hak asasi TKI yang bekerja di luar negeri. Contohnya, kasus Modesta Rangga Eka, perempuan asal Kupang yang disiksa majikan perempuan berusia 37 tahun di Malaysia. Tubuh Modesta luka parah bahkan, kupingnya pernah diiris dan gaji Modesta selama 19 bulan belum dibayar. Kasus kekerasan terhadap TKI juga menimpa seorang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) perempuan bernama Carmani (40 tahun) asal Bandung. Carmani mengalami tindak kekerasan dan



pelecehan di Singapura. Namun, pihak keluarga belum bisa memulangkan Carmani karena pihak penyalur tenaga kerja (agen) di Singapura meminta biaya pemulangan Rp 18 juta. (ILO, 2014, hal. 26)

Menurut data yang dihimpun oleh Crisis Center PUSLITFO BNP2TKI, tingkat pelayanan pengaduan TKI pada tahun 2016 dan 2017 yang sering terjadi adalah melalui pengaduan langsung datang ke crisis center dan pengaduan tertinggi kedua adalah melalui surat pos. Disamping metode yang dilakukan oleh TKI bermasalah, kita patut melihat juga tingginya jumlah total pelaporan yang masuk ke crisis center yang berjumlah total 423 pada tahun 2016 dan sejumlah 395 pada tahun 2017. Jumlah ini bias dikatakan meningkat jika dibandingkan dengan tahun 2015 dengan jumlah aduan mencapai 4.894 aduan.

Tabel 1.4

Pelayanan Pengaduan TKI di Crisis Center Tahun 2017 (Januari)

NO	MEDIA PENGADUAN	2016 (Januari)	2017 (Januari)
1	Langsung	226	127
2	Surat	107	158
3	Email	11	21
4	SMS	1	2
5	Telepon	41	71
6	Lain-lain	37	16
Total		423	395

Sumber :PUSLITFO BNP2TKI (BNP2TKI, 2017, p. 36)



Tabel 1.5

Status Pengaduan TKI Tahun 2011-2017 (Januari)

STATISTIK PENGADUAN	JUMLAH	%
Pengaduan Baru	97	0,34
Proses Validasi	268	0,94
Proses Distribusi	193	0,68
Proses di Unit Kerja BNP2TKI	406	1,42
Proses di Luar BNP2TKI	244	0,86
Selesai	27.303	95,76
Total	28.511	100,00

Keterangan:

1. Pengaduan yang masuk Rata-Rata 14 pengaduan perhari dan diselesaikan 13 pengaduan perhari
2. Total Kasus yang telah diselesaikan BNP2TKI tahun 2011 s.d 2017 (Januari) sejumlah 27.303 pengaduan

Sumber : PUSLITFO BNP2TKI (BNP2TKI, 2017, hal. 37)

Menurut tabel diatas bahwa tingkat pengaduan TKI pada tahun 2011 sampai dengan 2017 cukup tinggi dimana setiap hari tercatat 14 pengaduan masuk di *Crisis Center*. Tetapi dengan tingginya tingkat pengaduan setiap hari ternyata *Crisis Center* bisa menyelesaikan 13 kasus setiap harinya sehingga bisa dikatakan kinerja dari *Crisis Center* sudah sangat baik dalam mengatasi permasalahan TKI.

Jika dilihat dari jumlah pengaduan dan tempat pengaduan, dari tabel diatas maka jumlah pengaduan terbanyak adalah di Unit Kerja BNP2TKI. Jumlah aduan yang masuk kedalam unit kerja BNP2TKI adalah sejumlah 406 aduan dimana jumlah ini cukup tinggi jika dibandingkan dengan pengaduan di unit lain.



Tabel 1.6

Pengaduan Berdasarkan Provinsi Periode Tahun 2017 (Januari)

NO	PROVINSI	2016 (JANUARI)	2017 (JANUARI)
1	JAWA BARAT	134	104
2	NUSA TENGGARA BARAT	60	43
3	JAWA TENGAH	42	49
4	JAWA TIMUR	27	35
5	NUSA TENGGARA TIMUR	20	21
6	LAMPUNG	17	23
7	BANTEN	17	22
8	SUMATERA UTARA	3	23
9	KEPULAUAN BIAU	2	10
10	ACEH	3	6
11	DKI JAKARTA	3	5
12	SUMATERA SELATAN	1	5
13	SULAWESI TENGAH	5	1
14	SULAWESI SELATAN	1	4
15	JAMBI	0	4
16	DI YOGYAKARTA	4	0
17	KALIMANTAN BARAT	1	3
18	SULAWESI UTARA	2	2
19	SUMATERA BARAT	0	3
20	SULAWESI BARAT	1	2
21	RIAU	0	2
22	KALIMANTAN SELATAN	2	3
23	BANGKA BELITUNG	0	1
24	MALIKU	1	3
25	LAINNYA	77	27
	Total	423	395

Sumber : PUSLITFO BNP2TKI (BNP2TKI, 2017, hal. 38)

Jika kita melihat tabel diatas maka jumlah pengaduan berdasarkan Provinsi terbesar adalah dari Provinsi Jawa Barat yaitu pada tahun 2016 sejumlah 134 aduan dan pada tahun 2017 sejumlah 104 aduan. Sedangkan diperingkat kedua ditempati oleh Nusa Tenggara Barat yaitu pada tahun 2016 mencapai 60 aduan dan pada tahun 2017 mencapai 43 aduan. Dari kedua Provinsi diatas kita bisa melihat bahwa terjadi penurunan pengaduan dari tahun 2016 sampai dengan 2017. Jumlah penurunan yang bisa dilihat dari tabel diatas merupakan trend positif yang telah dilakukan pemerintah melalui Crisis Center untuk memberikan



penanganan, pendampingan dan pencegahan TKI bermasalah di luar negeri.

Tabel 1.7

Terbesar Pengaduan Berdasarkan Negara Periode Tahun 2017

NO	NEGARA	2016 (Januari)	NO	NEGARA	2017 (Januari)
1	SAUDI ARABIA	107	1	MALAYSIA	164
2	MALAYSIA	91	2	SAUDI ARABIA	89
3	TAIWAN	83	3	TAIWAN	47
4	UNITED ARAB EMIRATES	29	4	SINGAPORE	21
5	OMAN	23	5	UNITED ARAB EMIRATES	14
6	SINGAPORE	18	6	BRUNEI DARUSSALAM	9
7	HONG KONG	15	7	QATAR	8
8	KOREA SELATAN	9	8	HONG KONG	6
9	SYRIA	8	9	JORDAN	5
10	BAHRAIN	7	10	SYRIA	5
11	ALGERIA	5	11	CHINA	4
12	JORDAN	5	12	OMAN	4
13	BRUNEI DARUSSALAM	4	13	BAHRAIN	3
14	KUWAIT	3	14	KOREA SELATAN	3
15	CHINA	2	15	KUWAIT	3
16	IRAC	2	16	ARGENTINA	1
17	JAPAN	2	17	MESIR	1
18	QATAR	2	18	GUYANA	1
19	ANDOLA	1	19	IRAC	1
20	MESIR	1	20	NORWAY	1
21	LAINNYA	5	21	LAINNYA	5
TOTAL		423	TOTAL		395

Sumber : PUSLITFO BNP2TKI (BNP2TKI, 2017, hal. 40)

Jika kita lihat dari data PUSLITFO BNP2TKI diatas, Provinsi Jawa Timur menempati peringkat keempat dalam hal pengaduan TKI bermasalah dan negara tujuan dari TKI yang mengajukan pengajuan tertinggi pada tahun 2016 tertinggi dalah dari negara Arab Saudi yaitu sejumlah 107 pengaduan. Sedangkan pada tahun 2017 negara tujuan TKI dengan tingkat pengaduan tertinggi ditempati oleh Negara Malaysia dengan jumlah total pengaduan 164 pengaduan. Kedua negara ini yaitu



Arab Saudi dan Malaysia masih menjadi peringkat utama yaitu pertama dan kedua dalam kurun waktu 2016-2017 dalam hal banyaknya jumlah pengaduan TKI.

Arab Saudi sebagai negara tujuan TKI dengan tingkat pengaduan terbesar menyusul dengan banyaknya TKI dari Indonesia yang terancam dihukum mati di negara tersebut. Ketatnya peraturan yang diterapkan oleh pemerintah Arab Saudi serta tidak adanya kejelasan tentang perlindungan TKI di negara tersebut merupakan pemicu utama terjadinya banyak permasalahan TKI di Arab Saudi. Selain itu budaya dan kebiasaan TKI disaat masih di Negara Indonesia ternyata dibawa juga sampai di negara tujuan TKI yaitu di Arab Saudi seperti memakai jimat dan lain sebagainya. Hal inilah yang menjadikan banyaknya kasus TKI di negara tujuan Arab Saudi.



Tabel 1.8

25 Terbesar Pengaduan Berdasarkan Jenis Permasalahan Periode Tahun 2017

NO	JENIS MASALAH	2016 (Januari)	NO	JENIS MASALAH	2017 (Januari)
1	Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir	95	1	Gaji tidak dibayar	52
2	Sakit	44	2	TKI gagal berangkat	40
3	Gaji tidak dibayar	29	3	TKI ingin Dipulangkan	32
4	Overtbay	26	4	Sakit	27
5	TKI ingin Dipulangkan	24	5	Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir	24
6	Pekerjaan tidak sesuai PK	23	6	Legal Rekrut calon TKI	24
7	Putus Hubungan Komunikasi	23	7	Putus Hubungan Komunikasi	24
8	Tidak dipulangkan meski kontrak kerja selesai	23	8	Overtbay	23
9	TKI mengalami kecelakaan	22	9	Pekerjaan tidak sesuai PK	21
10	TKI gagal berangkat	21	10	Tindak kekerasan dari majikan	20
11	TKI tidak berdokumen	8	11	TKI mengalami kecelakaan	20
12	Tindak kekerasan dari majikan	8	12	Tidak dipulangkan meski kontrak kerja selesai	8
13	Perdagangan orang	6	13	TKI tidak punya ongkos pulang	8
14	Pemilihan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKS	5	14	Lain-lain	8
15	Gaji di bawah standar	4	15	Potong gaji melebihi ketentuan	6
16	Penipuan peluang kerja	3	16	Pemilihan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKS	6
17	Legal Rekrut calon TKI	3	17	Utang piutang antara CTI dan PPTKS	4
18	Biaya pemempatan melebihi struktur biaya	3	18	Penipuan peluang kerja	3
19	Potongan gaji melebihi ketentuan	3	19	TKI tidak berdokumen	3
20	UJFK (pemeriksaan sertifikat keahlian atau tidak dilakukan pemeriksaan keefektifan)	3	20	Melarikan diri dari rumah majikan	3
21	TKI dalam bahaya/proses bahaya	3	21	Pemalsuan dokumen (KTP, Ijazah, Umur, Jln orang tua)	2
22	Penyalahgunaan Ciri Tinggi	3	22	Pelecehan seksual	2
23	Asuransi luar negeri belum dibayar	3	23	TKI hamil dan memiliki anak	2
24	Pemalsuan dokumen (KTP, Ijazah, Umur, Jln orang tua)	2	24	Perdagangan orang	2
25	Utang piutang antara CTI dan PPTKS	2	25	UJFK (pemeriksaan sertifikat keahlian atau tidak dilakukan pemeriksaan keefektifan)	1
26	Lainnya	79	26	Lainnya	75
	TOTAL	423		TOTAL	385

Sumber : PUSLITFO BNP2TKI (BNP2TKI, 2017, hal. 41)

Jika dilihat dari tabel diatas maka pengaduan terbesar terkait dengan TKI di luar negeri pada tahun 2016 adalah pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir. Sedangkan pada tahun 2017, jumlah pengaduan terbesar permasalahan TKI di luar negeri adalah terkait dengan gaji yang tidak dibayar. Dengan demikian jika kita melihat dari tabel 25 besar permasalahan TKI pada tahun 2016-2017 diatas kita bisa menyimpulkan bahwa permasalahan TKI di setiap tahunnya bersifat fluktuatif atau tidak sama pada setiap tahunnya. Tentu pemerintah harus menyusun langkah antisipatif terkait dengan



fluktuasi permasalahan tiap tahunnya. Langkah pencegahan yang bisa dilakukan seharusnya memperhatikan dari kasus-kasus yang menyangkut hak hidup dari TKI itu sendiri seperti perlindungan dari kekerasan/penyiksaan majikan, pembunuhan, pemerkosaan, ataupun *human trafficking*.



BAB II ASPEK HUKUM DALAM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)

Dalam Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI), konsep perlindungan hukum, yang tidak lepas dari perlindungan hak asasi manusia, merupakan konsep negara hukum yang merupakan istilah sebagai terjemahan dari dua istilah *rechstaat* dan *rule of law*. Sehingga, dalam penjelasan UUD RI 1945 sebelum amandemen disebutkan, “Negara Indonesia berdasar atas hukum, (*rechtsstaat*), tidak berdasarkan kekuasaan belaka (*Machtsstaat*)”. (Malahayati, Amrizal, & Nasir, 2015, hal. 6-7) Satjipto Rahardjo juga mengatakan bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut di-lakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi kepentingannya tersebut. Pemberian kekuasaan, atau yang sering disebut dengan hak ini, dilakukan secara terukur, keluasan dan kedalamannya. (Malahayati, Amrizal, & Nasir, 2015, hal. 4-5)

Maka dari itu landasan hukum dari penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia keluar negeri sangat penting sekali dalam rangka melindungi tenaga kerja kita dari begitu



banyaknya permasalahan yang sering muncul. Selain itu, undang-undang dan peraturan yang sudah disusun oleh pemerintah sesungguhnya merupakan langkah pencegahan sejak dini dengan didasarkan oleh kasus-kasus yang telah terjadi sebelumnya. Tetapi kita peraturan yang telah disusun seringkali tidak bisa dijalankan atau diterapkan secara maksimal dikarenakan masih banyak celah yang menjadi awal munculnya kecurangankecurangan pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia seperti manipulasi usia, manipulasi status perkawinan dan masih banyak lagi yang lainnya. Sehingga ketegasan dan kejelasan landasan hukum dan pengaturan tentang tenaga kerja Indonesia ini perlu menjadi perhatian serius oleh pemerintah Indonesia secara khusus untuk meminimalisir pemasalahan-permalashan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

A. PRINSIP PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA

Menurut Philipus M. Hadjon, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.

(Malahayati, Amrizal, & Nasir, 2015, hal. 5)



Teori negara hukum secara essensial bermakna bahwa hukum adalah *supreme* dan kewajiban bagi setiap penyelenggara negara atau pemerintahan untuk tunduk pada hukum (*subject to the law*), tidak ada kekuasaan di atas hukum (*above the law*), semuanya ada dibawah hukum (*under the rule of law*), dengan kedudukan ini, tidak boleh ada kekuasaan yang sewenangwenang (*arbitrary power*) atau penyalahgunaan kekuasaan (*misuse of power*). (Malahayati, Amrizal, & Nasir, 2015, hal. 7) Hukum sebagai objek “Ilmu Hukum” harus dapat didefinisikan atau mempunyai definisi yang berfungsi untuk memberikan suatu orientasi yang jelas dan tegas tentang disiplin ilmu yang dinamai “Ilmu Hukum” agar penstudi hukum mampu embedakan antara disiplin ilmu hukum yang dipelajarinya dengan disiplin ilmu lainnya. Adanya daya yang mengikat dan sangsi dari hukum, menimbulkan dampak bagi pelanggar atura-aturan hukum. Implementasi penegakan hukum yang bersifat memaksasacara konstitusional dilakukan atau ditegakkan oleh kekuasaan (*authority power*) yang sah dalam masyarakat. (Qamar, 2014, pp. 9-12)

Dalam penerapan hukum, terdapat tiga tujuan dasar fundamental hukum dari segi teori sehingga pada akhirnya diharapkan nilai dasar hukum dapat terwujud secara bersamaan tanpa ada pengabaian dan kepincangan antara satu dengan yang lain. Adapun tiga tujuan dasar fundamental dari hukum adalah sebagai berikut: (Qamar, 2014, p. 14)



- a. Tujuan hukum sebagai keadilan, dimana tujuan ini dibahas dalam teori Etis (*Etische Theory*)
- b. Tujuan hukum untuk memberi manfaat, dibahas dalam teori Utilitas (*Utiliteits Theory*)
- c. Tujuan hukum untuk memberi kepastian, dimana dibahas dalam teori positivisme hukum (*Legal Positivism Theory*)

Tujuan hukum harus dibedakan dengan fungsi hukum dimana jika tujuan hukum sebagaimana disebutkan diatas maka hukum merupakan alat untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum tersebut. Hukum sebagai alat secara teori, biasa dikemukakan oleh ahli mempunyai beberapa fungsi diantaranya: (Qamar, 2014, p. 14)

- a. Law is a tool of social regulation.
- b. Law is a tool of social enggenering
- c. Law is a tool of social development
- d. Law is a tool of social control

B. LANDASAN HUKUM PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA

Program penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah pengangguran. Peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan, serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya TKI dan perusahaan jasa penempatan tenaga kerja



Indonesia (PJTKI). Selain bermanfaat untuk mengurangi tekanan pengangguran, program penempatan TKI juga memberikan manfaat berupa peningkatan kesejahteraan keluarganya melalui gaji yang diterima atau remitansi. Selain itu, juga meningkatkan keterampilan TKI karena mempunyai pengalaman kerja di luar negeri. Bagi Negara, manfaat yang diterima adalah berupa peningkatan penerimaan devisa, karena para TKI yang bekerja tentu memperoleh imbalan dalam bentuk valuta asing.

(Ventyrina, 2010)

Dalam konsep perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), banyak peneliti beranggapan bahwa perlindungan TKI merupakan tanggungjawab pemerintah sebagai pemangku kekuasaan dalam Negara. Dasar penegakan perlindungan terhadap TKI ini berlandaskan kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. (RI, 2004) Didalam Undang-Undang Tersebut jelas disebutkan bahwa Pemerintah memiliki tanggungjawab terhadap perlindungan TKI baik pasca, saat di negara tujuan maupun purna/kepulangan. Selain itu, dalam Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 lebih menegaskan apa yang sudah ada di UU Nomor 39 tahun 2004 dimana dalam Peraturan Daerah Provinsi ini menjabarkan perlindungan yang terkait dengan pendaftaran asuransi oleh PPTKIS dan Pemeriksaan kesehatan saat keberangkatan dan kepulangan. (JATIM, 2004)



Dengan disahkannya Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, maka semakin jelas dan nyata kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur penempatan TKI. Pasal 1 angka (1) Undang-undang nomor 39 tahun 2004 memberikan definisi yuridis "*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 upah.*" (Ventyrina, 2010)

Sedangkan dalam pasal 1 angka (3) dalam Undang-undang nomor 39 tahun 2004 bahwa yang dimaksud dengan "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 ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan." Dalam pasal 31 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri." Kemudian dalam pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa "*Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk*



menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum." (Ventyrina, 2010)

Pasal 1 ayat (4) Undang-undang nomor 39 tahun 2004 *dijelaskan bahwa* 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. (Indonesia, 2004) Jika kita lihat dari pasal ini bahwa negara menjamin perlindungan tenaga kerja Indonesia mulai dari pra pemberangkatan yaitu disaat Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) berada di penampungan dan sampai dengan disaat sudah penempatan di luar negeri. Perlindungan yang diberikan pemerintah ini sudah disesuaikan dengan permasalahan yang ada dimana kasus yang terjadi pada TKI bukan hanya disaat di negara tujuan tetapi banyak juga kasus TKI disaat masih di penampungan.

Pasal 2 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menjelaskan tentang konsep dari perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Adapun isi dari pasal 2 tersebut adalah penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berdasarkan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. (Indonesia, 2004) Asas yang di pakai



dalam melindungi TKI ini sudah sangat menyeluruh dan sudah mencerminkan pemberian hak TKI sebagai manusia seutuhnya.

Penjelasan pasal 2 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dijelaskan lebih detail di dalam pasal 3 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dimana yang dimaksud dengan penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk: (Indonesia, 2004)

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Tekait dengan perlindungan di pasal 3 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 ditegaskan kembali perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di pasal 77 dan pasal 78 Undang-undang nomor 39 tahun 2004. Perlindungan yang dimaksud didalam pasal ini adalah mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan. (Indonesia, 2004)

Pasal 5, 6 dan 7 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 lebih lanjut menjelaskan tentang tugas, tanggungjawab, dan kewajiban pemerintah dalam memberikan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dari sebelum keberangkatan sampai kepulangan lagi ketanah air. Secara garis besar tugas, tanggungjawab dan kewajiban pemerintah dalam memberikan perlindungan TKI



adalah pemerintah mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Selain itu pemerintah harus menjamin hak-hak calon TKI/TKI baik yang berangkat melalui pelaksana ataupun yang berangkat secara mandiri serta pemerintah berkewajiban mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri. (Indonesia, 2004)

Selain hak yang diberikan kepada TKI atau CTKI, tetapi TKI atau CTKI juga harus memenuhi kewajiban dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang tertuang di Pasal 9 Undang-undang nomor 39 tahun 2004. Peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah di pasal 9 ini merupakan tindakan preventif untuk melindungi TKI dari segala tindakan kekerasan atau kasus lain. Kebanyakan TKI yang bermasalah adalah TKI yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan pemerintah ini, seperti contoh banyak TKI yang berangkat secara ilegal ataupun setelah masa kerja ditempat tujuan habis tetapi TKI tidak memperbaharui ijin dan tetap tinggal disana. Hal ini yang menyebabkan pemerintah sulit untuk menyelesaikan TKI bermasalah karena mereka tidak sesuai dengan prosedur yang ada. Selanjutnya hal ini dijelaskan pada pasal 60 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dimana isinya adalah dalam hal perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, maka pelaksanaan penempatan TKI swasta tidak bertanggung jawab atas risiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja. Pasal 60 ini merupakan pasal antisipatif terhadap



permasalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berangkat tanpa adanya izin resmi baik kepada penyelenggara ataupun pemerintah dimana terkadang visa yang dipakai adalah visa wisata.

Terkait perlindungan TKI saat berada di luar negeri, dijelaskan lebih lanjut pada pasal 80 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 yang menyebutkan bahwa perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain:

(Indonesia, 2004)

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

Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/sumir sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui



pengaturan dalam Keputusan Menteri serta
peraturan

pelaksanaannya. (Indonesia, 2004, hal. 37)

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dalam undang-undang tersendiri. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi TKI dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun. Dengan mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-Undang ini intinya harus memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya. Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan pemerintah



provinsi maupun kabupaten/kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi. (Indonesia, 2004, hal. 38)

Penempatan TKI ke luar negeri juga mempunyai efek negatif dengan adanya kasus kekerasan fisik/psikis yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal. Mencuatnya masalah TKI yang bekerja di luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia antara lain mengenai ketidakadilan dalam perlakuan pengiriman tenaga kerja oleh perusahaan penerah jasa tenaga kerja Indonesia dimana kasus yang sering terjadi adalah penempatan yang tidak sesuai standar gaji yang rendah karena tidak sesuai kontrak kerja yang disepakati, kekerasan oleh pengguna tenaga kerja, pelecehan seksual, tenaga kerja yang illegal (*illegal worker*). (Ventyrina, 2010, hal. 37-38)

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan



manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan. (Indonesia, 2004, hal. 37)

Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui bahwa pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja di luar negeri. Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan eksploitasi terhadap tenaga kerja Indonesia. Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri. Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relatif rendah yang dampaknya mereka



biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan “kasar”, tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari pada mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan Pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal. (Indonesia, 2004, hal. 38)

Selain terdapat peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang penegakan HAM di Indonesia, juga terdapat pula peraturan yang menjelaskan serta mengatur secara khusus terkait dengan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diantaranya:

- a. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (*The Organization Of The Employment Service*);
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
- c. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12



- Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
- d. Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri;
 - e. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445);
 - f. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2004 Nomor 1 seri E);
 - g. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
 - h. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
 - i. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan



Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

- j. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
- k. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 09/Men/V/2009 tentang Tata Cara Pembentukan Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta;
- l. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.07/Men/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia;
- m. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.14/Men/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
- n. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5216);
- o. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang
Ratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migrain dan Anggota Keluarganya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik



- Indonesia Nomor 5314);
- p. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2012 tentang Pemberdayaan Masyarakat yang akan Menjadi Calon dan Purna Tenaga Kerja Indonesia;
 - q. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
 - r. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia 2012 Nomor 3);
 - s. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor Per23/KA/XI/2013 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pembekalan Akhir Pemberangkatan Calon tenaga Indonesia Keluar Negeri;
 - t. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.



BAB III ASPEK HAM DALAM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)

A. Sejarah Hak Asasi Manusia

Menurut sejarah perkembangan Hak asasi manusia, sebelum muncul istilah Hak Asasi Manusia di zaman kuno lewat yurisprudensi muncul istilah hukum kodratis (*natural law*) *Grotius dan ius nasturale* dari undang-undang Romawi. (Davidson, 1994, p. 2) Dalam penerapan natural law, memiliki pengertian siapa yang kuat dialah yang akan berkuasa atau memiliki kemenangan, sehingga dalam konsep natural masih mengambil banyak silislah atau kejadian-kejadian di alam sekitar sebagai dasar hukum manusia.

Dalam Perkembangannya, hukum kodrati (*natural law*) dirasa sudah tidak lagi relevan sehingga perlu dijabarkan lebih luas dan lebih detail tentang apa itu hak dasar manusia atau hak asasi manusia. Pada tahun 1215 dinegara Inggris muncul pergolakan yang dilatar belakangi oleh kesewenang-wenangan Raja John terhadap rakyat jelata hingga akhirnya muncul tuntutan yang terkenal dengan nama *Magna Carta*. *Magna Carta* adalah hasil dari perselisihan antara Paus, Raja Jhon, dan Baronnya atas hak-hak raja dimana pada akhirnya *Magna Carta* mengharuskan raja untuk membatalkan beberapa hak dan menghargai beberapa prosedur legal dan untuk menerima bahwa keinginan raja dapat dibatasi oleh hukum. Bagi kerajaan Inggris beserta rakyatnya, *magna carta* adalah langkah pertama dalam



proses sejarah yang panjang menuju pembuatan hukum konstitusional. Adapun isi dari magna carta antara lain:

- a. Raja beserta keturunannya berjanji akan menghormati kemerdekaan, hak dan kebebasan Gereja Inggris.
- b. Raja berjanji kepada penduduk kerajaan yang bebas untuk memberikan hak-haknya.
- c. Para petugas keamanan dan pemungut pajak akan menghormati hak-hak penduduk
- d. Polisi ataupun jaksa tidak dapat menuntut seseorang tanpa bukti dan saksi yang sah.
- e. Seseorang yang bukan budak tidak akan ditahan, ditangkap, dinyatakan bersalah tanpa perlindungan negara dan tanpa alasan hukum sebagai dasar tindakan
- f. Apabila seseorang tanpa perlindungan hukum sudah terlanjur ditahan, Raja berjanji akan mengoreksi kesalahannya.
- g. Kekuasaan Raja harus dibatasi
- h. Hak Asasi Manusia (HAM) lebih penting daripada kedaulatan, hukum atau kekuasaan

Setelah munculnya tuntutan *Magna Carta*, pada tahun 1628 muncul *Petition of Right* dimana berisi pernyataan-pernyataan mengenai hak-hak rakyat beserta jaminannya. Petisi ini diajukan oleh para bangsawan kepada raja didepan parlemen pada tahun 1628. Adapun isi dari *Petition of Right* adalah sebagai berikut:



- a. Pajak dan pemungutan istimewa harus disertai persetujuan parlemen.
- b. Warga negara tidak boleh dipaksa menerima tentara di rumahnya
- c. Tentara tidak boleh menggunakan hukum perang dalam keadaan damai.

Sejak *Petition of Right* disahkan, mulai muncul pembahasan-pembahasan kembali tentang hak asasi manusia hingga pada tanggal 1689 muncullah *Bill of Right* dimana akan lebih mengetengahkan perlindungan terhadap hak-hak individu.

Bill of Right sebagaimana judulnya “*An Act Declaring the Right and Liberties of The Subject and Setting the Succession of the Crown*” (Akta Deklarasi Hak dan Kebebasan Kawula dan Tata Cara Suksesi Raja) menyatakan dirinya sebagai deklarasi undangundang yang ada dan bukan merupakan undang-undang yang baru untuk menundukkan kekuasaan parlemen. Tetapi *Bill of Right* ini menurut pandangan Marxis, revolusi ini hanya melembagakan revolusi vorjuis dan menegaskan kenaikan kelas bangsawan dan pedagang diatas monarki. (Davidson, 1994, pp. 2-3)

Pembaharuan tentang peraturan serta landasan hukum tentang hak asasi manusia semakin cepat dengan berlandaskan pada banyak kasus pelanggaran HAM di berbagai belahan dunia seperti afrika ataupun negara-negara konflik lainnya. Dengan cepatnya perkembangan pembahasan hukum HAM ini hingga pada 10 Desember 1948 tersusunlah “Deklarasi Universal Hak



Asasi Manusia” yang ditetapkan oleh Majelis Umum PBB. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia terdiri dari 30 pasal dimana didalamnya sudah mencakup aspek hak ekonomi, hak sosial, hak budaya, hak politik, dan hak individu. (PBB, 1948) Hingga saat ini, PBB dan seluruh negara di dunia menggunakan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia sebagai landasan dalam memecahkan segala permasalahan hak asasi manusia di dunia.

Agenda PBB tentang HAM telah menghasilkan beberapa piagam penting antara lain Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948 (*Declaration of Human Right*). Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik Tahun 1966 ini menghasilkan tercapainya suatu konsensus antara negara-negara Barat dan NonBarat tentang Universalisme Hak Asasi Manusia. Selain deklarasi Wina, terdapat pula pertemuan-pertemuan penting yang akhirnya melahirkan dokumen-dokumen HAM yang diantaranya *African*

(Banjul) Charter on Human and People's Right pada tahun 1981 di Afrika. Terlahir juga kesepakatan pada pertemuan tahun 1990 yaitu *Cairo Declaration on Human Right in Islam* di Mesir. Pada tahun 1991 lahir di Singapura *White Paper on Shared Values* di Singapura serta yang terakhir pada tahun 1993 di Bangkok.

(Qamar, 2014, pp. 3-4)

Banyaknya deklarasi Hak Asasi Manusia yang sudah diselenggarakan merupakan cerminan dari tercapainya tujuan bersama antara negara-negara di dunia untuk ikut serta dalam



penegaka Hak Asasi Manusia. Tetapi dari sekian banyak negara di dunia yang telah meratifikasi deklarasi Hak Asasi Manusia, masih ada juga negara yang tidak ikut serta dalam deklarasi ini seperti negara tertutup Korea Utara. Negara yang tidak ikut serta meratifikasi deklarasi HAM ini merupakan indikasi utama dalam pelaksanaan atau penegakan HAM di negara tersebut tentu tidak berjalan sama sekali.

Didalam negara yang berlandaskan kekuasaan, pemerintahan yang otoriter merefleksikan pemerintahannya sebagai otoritariann dan prototipe produk hukumnya berkarakter represif sehingga tidak mungkin HAM dapat menjelma dalam suasana kehidupan bernegara sehingga jika Hak Asasi Manusia (HAM) masuk didalam negara seperti diatas maka harus melekat pada nilai dan prinsip hukum yang lebih demokratis. HAM akan sangat baik dikembangkan dinegara yang menempatkan hukum sebagai “*supreme*” dan pada pemerintahan (*governis/governing*) yang menjunjung tinggi nilai demokratis. (Qamar, 2014, p. 6)

Demokrasi merupakan sistem yang menempatkan Hak Asasi Manusia sebagai salah satu bagian yang harus diperjuangkan dimana Hak Asasi manusia yang mengutamakan universalitas ciri utama dari sistem pemerintahan ini. Sebaliknya, di negara yang pemimpinnya cenderung otoriter serta cenderung tidak demokratis maka akan sulit untuk menegakkan HAM di negara tersebut. Jika kita runtut balik, sistem pemerintahan yang otoriter akan hancur jika sistem pemerintahannya berubah menjadi demokrasi. Dengan demikian maka HAM ini akan



menjadi buah simalakama bagi negara yang pemimpinnya cenderung otoriter. Negara Indonesia sendiri pernah mengalami masa kepemimpinan yang otoriter yaitu dimasa pemerintahan Soeharto. Disaat Soeharto menjabat presiden selama 32 tahun banyak pengamat politik mengatakan bahwa pola kepemimpinannya sangat otoriter tetapi Soeharto di era orde baru itu menerapkan sistem demokrasi.

Perbedaan sistem demokrasi yang diterapkan di era orde baru dan era reformasi adalah jika di orde baru demokrasi yang dijalankan merupakan demokrasi semu maka demokrasi di era reformasi merupakan demokrasi yang seutuhnya demokrasi. Dikatakan sebagai demokrasi semu karena rakyat tidak diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat, berkumpul, berserikat serta hidup tenang seperti apa yang tercantum didalam UndangUndang Dasar 1945. Keabstainan penegakan HAM di saat pemerintahan orde baru merupakan cerminan kegagalan sistem demokrasi yang diterapkan negara indonesia dikala itu.

B. Aspek HAM Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Dalam perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), permasalahan HAM yang seringkali muncul adalah perlindungan yang berasal dari pemerintah dimana terkadang sistem yang dibangun oleh pemerintah tidak bisa mencakup segala permasalahan yang terjadi kepada Tenaga Kerja Indonesia. Sistem perlindungan yang diterapkan oleh pemerintah sampai



saat ini masih cenderung terkesan sebagai *lips service* (masih sebatas pernyataan) dan belum sampai kepada keputusan serta tindakan *preventif* (pencegahan). (Afriansyah, Tohari, Nurwantari, Santoso, Harsono, & Abdullah, 2017, hal. 87) Perlindungan yang diberikan pemerintah yang terkesan *lips service* ini pada akhirnya akan memberikan banyak peluang pada praktik-praktik kecurangan baik pada saat TKI didalam penampungan, pemberangkatan, ditempat tujuan ataupun pada saat kepulangan. Dengan lemahnya kebijakan Pemerintah Indonesia dalam penegakan HAM terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) maka tidak heran muncul inisiatif pembentukan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang konsen terhadap perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Selain itu banyak dari pemerintah daerah yang berusaha menyusun Peraturan Daerah (PERDA) demi bisa melindungi tenaga kerjanya, selain itu PERDA yang disusun akan lebih bersifat aplikatif sehingga bisa langsung diterapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan TKI di daerah.

Permasalahan yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri memang sangat sulit untuk diuraikan letak permasalahannya sehingga pemerintah memang sangat perlu sekali memberikan landasan hukum yang jelas sebagai kepastian perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Pemecahan dari akar masalah yang timbul dari tenaga kerja kita diluar negeri tidak jarang juga harus melibatkan negara lain karena banyak kasus TKI yang terjadi akibat mereka



melanggar peraturan negara tempat mereka bekerja. Seperti contoh TKI yang dihukum pancung di Arab Saudi karena kedapatan mencuri atau membunuh majikannya, selain itu ada kasus deportasi TKI Malaysia karena mereka tidak memiliki ijin bekerja. Penyelesaian masalah seperti ini harus melewati jalur diplomasi karena setiap negara memiliki kedaulatan yang tidak boleh kita melewati batas kedaulatan tersebut. Negosiasi atau pembayaran imbalan seringkali diambil sebagai jalan terakhir untuk menyelamatkan Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah dengan negara tempat TKI bekerja.

Sebagai langkah pencegahan dari pemerintah Indonesia, telah menyusun peraturan perundang-undangan sebagai langkah pencegahan agar TKI tidak mendapatkan masalah di negara tujuan TKI bekerja. Kita ketahui bersama bahwa setiap negara tujuan TKI memiliki peraturan dan adat istiadat berbeda-beda, maka setiap TKI yang akan berangkat bekerja diluar negeri harus memiliki keahlian dan pengetahuan terkait dengan negara tujuannya.

Selain itu, negara Indonesia telah menyusun peraturan perundang-undangan yang mengatur lebih jauh tentang pelaksanaan HAM yakni di Bab X.A Undang-Undang Dasar NKRI tahun 1945 mulai pasal 28A sampai dengan pasal 28J. Menurut Jimly Asshiddiqie mengatakan bahwa materi HAM yang telah diadopsi kedalam rumusan UUD Negara Indonesia tahun 1945 mencakup 27 materi. Adapun 27 materi tersebut adalah meliputi: (Qamar, 2014, pp. 101-104)



- a. Hak untuk hidup.
- b. Hak membentuk keluarga.
- c. Hak melangsungkan hidup.
- d. Hak bebas dari diskriminatif.
- e. Hak memeluk agama
- f. Hak untuk berkeyakinan.
- g. Hak untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.
- h. Hak untuk berkomunikasi.
- i. Hak mendapatkan perlindungan diri pribadi.
- j. Hak untuk terbebas dari penyiksaan dan perlakuan merendahkan.
- k. Hak untuk hidup sejahtera lahir dan batin.
- l. Hak untuk mendapat kemudahan dan perlakuan khusus.
- m. Hak atas jaminan sosial.
- n. Hak untuk mempunyai hak milik pribadi.
- o. Hak untuk mengembangkan diri.
- p. Hak untuk memajukan diri
- q. Hak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum.
- r. Hak untuk bisa bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil.
- s. Hak atas status kewarganegaraan.
- t. Hak untuk tidak mendapatkan pengurangan hak setiap orang untuk hidup, tidak disiksa, hak kemerdekaan



pemikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut.

- u. Hak pengakuan identitas budaya dan hak masyarakat tradisional.
- v. Hak untuk menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral kemanusiaan.
- w. Hak mendapatkan perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia.
- x. Hak pembentukan KOMNASHAM.
- y. Setiap orang berhak dan wajib menghormati HAM orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- z. Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain.

Seluruh aspek Hak Asasi Manusia yang tercantum didalam Undang-Undang Dasar NKRI tahun 1945 mulai pasal 28A sampai dengan pasal 28J sudah bersifat menyeluruh di segala lini sektor kehidupan manusia. Kita bisa melihat dari isi pasal itu sudah menyangkut dari hak hidup, menyuarakan pendapat, bekerja, pengupahan, memeluk agama, berkeyakinan dan masih



banyak lagi lainnya. Tentu ini merupakan perwujudan penegakan HAM di negara Indonesia.

Pengaturan penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia selain bisa dilihat dalam UUD 1945 juga bisa dilihat didalam beberapa peraturan perundang-undangan. Dasar hukum peradilan HAM di Indonesia dapat dirujuk dari beberapa peraturan perundang-undangan yang antara lain sebagai berikut:

(Qamar, 2014, pp. 105-106)

- a. UU No. 8 Tahun 1981 tentang KUHP
- b. UU No. 14 Tahun 1970, Jo. UU No. 35 Tahun 1999, Jo UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
- c. UU No. 2 Tahun 1986, Jo. UU. No. 8 Tahun 2004 tentang Pengadilan umum.
- d. UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM
- e. UU No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM.



BAB IV PERMASALAHAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Pada maret 2017 Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri diinstruksikan oleh Presiden Joko Widodo (Jokowi) untuk membentuk badan pelaksana kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Langkah ini diambil pemerintah untuk menindaklanjuti rencana revisi UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (PPILN). Presiden juga memberikan arahan bahwa revisi UU tersebut hanya akan mengatur norma umum sementara hal-hal rinci seperti pelaksanaan, struktur organisasi, dan hal lainnya dimuat dalam Peraturan Presiden atau aturan turunannya. Presiden juga memandang tidak perlu adanya Dewan Pengawas di luar eksekutif dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI, meski DPR telah mewacanakan dibentuknya Dewan Pengawas. Sementara, terkait peningkatan perlindungan terhadap TKI, Presiden menginstruksikan agar pemerintah segera membentuk Atase Ketenagakerjaan di negara-negara yang terdapat banyak TKI untuk memberikan keleluasaan pemerintah dalam melakukan perlindungan terhadap TKI yang bermasalah. (Fachrudin, 2017)

Kasus-kasus yang menimpa TKI semestinya mendorong BNP2TKI segera memperbaiki perlindungan terhadap buruh migran dan mesti terus aktif berdialog dengan pemerintah negara tujuan TKI untuk juga ikut melindungi TKI kita karena jika



persoalan ini berlarut-larut maka TKI yang menjadi korban akan semakin banyak. Pembetulan lain yang juga harus segera dilakukan adalah menuntaskan revisi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI. Aturan ini mendesak diperbaiki karena lebih mencerminkan perlindungan terhadap pengusaha ketimbang buruh migran. Dari total 109 pasal, hanya delapan pasal yang mengatur perlindungan pekerja migran. Selebihnya adalah soal pengaturan bisnis penempatan buruh migran lewat perusahaan pengarah tenaga kerja swasta. (Admin, Perbaiki Perlindungan TKI, 2017)

Pemerintah semestinya belajar kepada Filipina, yang dikenal gigih memperjuangkan kepentingan buruh migrannya dimana *Overseas Workers Welfare Administration* (badan perlindungan pekerja migran negara Filipina) dikenal cekatan mendampingi warganya yang bermasalah. Filipina juga mengizinkan pengiriman buruh migran hanya bila martabat dan hak asasi mereka dijamin sehingga bisa meminimalisir angka korban. (Admin, Perbaiki Perlindungan TKI, 2017) Masalah yang dihadapi oleh TKI kita sangat beragam mulai dari kekerasan oleh majikan, pelecehan seksual, perdagangan manusia, perceraian ataupun terkait kasus hukum di negara tujuan. Keberagaman kasus yang menimpa TKI kita ini sudah seharusnya pemerintah memiliki antisipasi atau penangkal untuk setiap masalah yang dihadapi karena mengingat setiap kasus TKI memiliki keunikan sendiri-sendiri.



Tabel 4.1

Pelayanan TKI di Crisis Center Tahun 2017 (Januari)

NO	MEDIA PENGADUAN	2016 (Januari)	2017 (Januari)
1	Langsung	226	127
2	Surat	107	158
3	Email	11	21
4	SMS	1	2
5	Telepon	41	71
6	Lain-lain	37	16
Total		423	395

Sumber: PUSLITFO BNP2TKI (BNP2TKI, 2017, hal. 36)

Jika kita lihat dari data BNP2TKI tahun 2017 dimana jumlah pengajuan permasalahan TKI di Indonesia tertinggi pada tahun 2016 dan mengalami penurunan di tahun 2017 (Januari). Sedangkan media yang dipakai sebagai sarana pengaduan paling banyak adalah melalui datang langsung ke Crisis Center dan tertinggi kedua adalah melalui surat. Jika kita kaji lebih jauh dari data diatas maka kita bisa melihat langkah positif dari pemerintah dalam penanganan masalah-masalah TKI yang mana jumlah pengaduaan yang masuk semakin menurun.

Dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2017 BNP2TKI, jumlah laporan yang masuk kepada BNP2TKI adalah sejumlah 27.303 laporan dan ini merupakan jumlah yang sangat tinggi sekali. Sedangkankan jika ditarik rata-rata perhari maka laporan ang masuk kepada crisis center adalah sejumlah 14 laporan



tentang permasalahan TKI tetapi dengan sigap BNP2TKI bisa menyelesaikan 13 dari 14 laporan yang masuk setiap hari.

(BNP2TKI, 2017, hal. 37)

Permasalahan terbesar dari TKI yang telah terekam didalam data BNP2TKI mulai dari tahun 2016 adalah tertinggi adalah pelaporan terkait dengan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kerja berakhir. Sedangkan pada tahun 2017 jumlah pengaduan terbanyak adalah terkait dengan gaji yang tidak dibayarkan oleh majikannya. (BNP2TKI, 2017, hal. 41) Jika melihat perbedaan kasus tertinggi disetiap tahunnya maka kita bisa mengambil kesimpulan bahwa permasalahan yang dialami TKI disetiap tahunnya bervariasi sehingga perlu disusunnya penanganan berbeda di setiap tahun.

Selanjutnya dalam data yang dihimpun oleh crisis center tahun 2017, kasus pengaduan TKI dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 diantara pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan maka pengaduan tertinggi adalah pada saat TKI di masa penempatan. Jumlah pengaduan pada masa penempatan tahun 2016 adalah sejumlah 380 pengaduan, sedangkan pada tahun 2017 adalah sejumlah 276 pengaduan. (BNP2TKI, 2017, hal. 42) Tingginya pengaduan Tenaga Kerja Indonesia dimasa penempatan diluar negeri tentu harus menjadi perhatian lebih bagi pemerintah terutama bagi BNP2TKI.



A. KASUS KEKERASAN TERHADAP TKI

Kasus kekerasan terhadap TKI diluar negeri sebenarnya memiliki jumlah kasus yang cukup rendah jika dibandingkan dengan kasus-kasus yang lain, tetapi setiap kali muncul kasus kekerasan terhadap TKI di luar negeri selalu menjadi perhatian lebih terutama oleh pemerintah Indonesia. Hal ini dikarenakan kasus kekerasan yang dialami oleh TKI di luar negeri seringkali sudah melebihi batas kewajaran manusia pada umumnya. Seperti contoh kasus penyiraman air panas oleh majikan, kasus pemukulan oleh majikan sampai atah beberapa tulang TKI, dan seperti beberapa kasus kekerasan yang dialami TKI dibawah ini.

- a. Nasib buruk dialami oleh Kokom Binti Bama merupakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) asal Desa Cijati Kecamatan Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi Jawa BaraT ini mengalami pelbagai kekerasan fisik yang dilakukan oleh para majikannya. Berdasarkan pegaduan dari Kokom, diketahui bahwa awalnya ia bekerja pada majikan bernama Kholifah Al Mudi, selama bekerja pada majikan ini, selain tidak digaji selama 14 bulan Ia juga kerap mengalami berbagai bentuk kekerasan fisik. Tidak kuat dengan perlakuan majikan pertama akhirnya Ia kabur dan melalui jasa calo bernama Hani kemudian ia bekerja pada majikan kedua bernama Munah Ilham Muhammad Al Rizqi di Jeddah. Di majikan kedua ini, ternyata Kokom justru mengalami nasib lebih buruk, Ia mendapatkan berbagai kekerasan fisik di luar batas



kemanusiaan seperti telinga digunting, tubuh, dan mukanya dipukul dengan benda tumpul, punggung disiram dengan air keras dan tidak mendapatkan tempat tidur yang layak, Ia tidur di atas keramik tanpa alas. Setelah bekerja selama tiga bulan, Ia dibuang oleh majikan di Daerah San Mansur sekitar pegunungan Makkah. Kokom ditemukan dalam kondisi yang mengenaskan. Ia hanya berpakaian seadanya tanpa bekal uang, masyarakat sekitar yang iba dengan nasibnya kemudian mengumpulkan donasi dan membelikan baju. Berbekal sedikit uang sumbangan, Kokom menuju Harom dan mengadu pada polisi, dan kemudian dibawa ke rumah sakit. (Admin, 2016)

- b. Mamah Maya Abdilah merupakan TKI asal Desa Cilalawi, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Purwakart dimana dia selama tiga bulan bekerja di Oman, Mamah menjadi korban penyiksaan majikannya. Akibat penyiksaan itu, Mamah mengalami luka di sekujur tubuh Sampai saat ini saya tak pernah melapor ke pihak-pihak terkait. Terlebih seponsor yang memberangkatkan saya datang dan memberi saya uang agar jangan memperpanjang persoalan ini. Mamah tak pernah melapor ke pihak-pihak terkait. Terlebih seponsor yang memberangkatkannya datang dan memberi uang agar jangan memperpanjang persoalan ini. (Jalaludin, 2014)



- c. Berbeda lagi dengan kasus diatas, kali ini dialami oleh Sri yang merupakan mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang kehilangan salah satu ginjalnya saat bekerja di Qatar. Sri Rabitah, sempat memaparkan kisah pahit yang dialaminya, saat tiba di Qatar. Tak hanya mendapat siksaan dari majikan, sri juga ternyata sempat mendapat perlakuan tidak manusiawi dari orang Indonesia yang menjadi agensi perwakilan perusahaan penampungan TKI di Qatar. Niat Sri Rabitah mencari penghidupan yang lebih baik dengan menjadi buruh migran di Qatar, terpaksa kandas di tengah jalan. (Putra, 2017)
- d. Law Wan Tung adlaah majikan TKI di luar negeri divonis bersalah karena telah melakukan penganiayaan berat dan intimidasi kriminal atas dua buruh migran Indonesia, Erwiana Sulistyaningsih dan Tutik Lestari Ningsih. Keputusan bersalah akhirnya dijatuhkan majelis hakim setelah kedua korban menggugat sejak awal Januari 2014 karena dua tuntutan kekerasan dan tingkah laku intimidasi atas buruh migran Indonesia lainnya. Hakim Amanda Woodcock menemukan bahwa Law telah memukul Erwiana sangat keras sehingga gigi bagian depannya patah. Law juga memotong bibir Erwiana dengan memaksakan pembersih debu masuk ke mulutnya (Kusumawati, 2015).
- e. Suyanti bin Sutrisno Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia asal Medan ini babak belur usai disiksa oleh majikannya.



Tak kuat menahan rasa sakit, Suyanti pun ditemukan warga pingsan di tengah jalan dan dilarikan ke RS PPUM di Kuala Lumpur pada tanggal 21 Desember dengan luka di sekujur tubuh akibat penyiksaan.

Sementara sejumlah media di Malaysia memberitakan Wakil Ketua Polisi Daerah Petaling Jaya, Superintendan Mohd Ali Thamby mengatakan majikan berusia 43 tahun ditahan polisi setelah menyerahkan diri di Balai Polisi Mutiara Damansara di Petaling Jaya (Sari H. R., 2016).

f. Kisah mengenaskan kali ini menimpa warga Desa

Puyung, Lombok Tengah dengan inisial “K” yang berumur 24 tahun. Setelah merantau ke Riyadh, Arab Saudi pada 2006 silam, “K” kembali ke kampung halamannya dengan wajah dan tubuh yang penuh luka, Rabu 29 Maret 2017. Belum ada penjelasan resmi mengenai penyebab sakit yang dideritanya. saat pulang wajah K bengkak. Kedua bibirnya terkatup karena luka.

“K” bahkan harus dibopong dari mobil yang membawanya. “K” berangkat ke Riyadh saat umurnya sekitar 15 tahun. Selama 11 tahun bekerja tidak sepeserpun kiriman yang sempat diterima keluarganya. Tak hanya itu kabar beritanya juga seolah hilang ditelan bumi. dari penuturan “K”, selama 10 tahun di Riyadh dia bekerja hanya pada satu orang majikan yang kerap memperlakukannya secara kasar. “K” juga menuturkan



dia sering mengalami kekerasan fisik bahkan kekerasan seksual yang dilakukan oleh majikan laki-laki dan anaknya. “K” juga mengaku beberapa kali dibawa ke rumah sakit di Riyadh. “K” dipaksa untuk menggugurkan kandungannya. Selain menggugurkan kandungannya, “K” mengaku sempat mejalani operasi pembedahan pada bagian perut sebelah kanan dan pahanya (apriaman, 2017).

- g. Sepasang suami istri di Malaysia ditahan terkait kematian seorang TKI yang bekerja di rumah mereka. Korban yang berumur 38 tahun, diduga mengalami kekerasan seksual. ditemukan luka pada bagian intim WNI yang bekerja sebagai asisten rumah tangga (ART) tersebut.. Pejabat kepolisian George Town, Mior Faridalathrash Wahid membantah korban mengalami pemerkosaan. Menurut pengakuan kedua majikan korban, TKI tersebut terpeleset dan terjatuh dari tangga rumah bertingkat mereka di Jelutong, Penang pada Sabtu (25/2) pukul 12.45 waktu setempat. Mereka mengatakan bahwa sekitar 11 jam kemudian, mereka menemukan dia pingsan. korban yang dikenal sebagai Jubaedah. Namun TKI tersebut dinyatakan memiliki paspor yang valid dan telah bekerja sebagai ART selama dua tahun. (hutapea, 2017)
- h. TKW asal Lombok Barat dilaporkan mengalami lukaluka serius setelah melompat dari lantai dua rumah



majikannya di Riyadh. akibat kejadian itu, ia mengalami patah tulang rusuk dan kaki terkilir. Dari penuturannya melalui saluran telepon, Mawardi (suami korban) mengatakan istrinya sempat meminta bantuan kepolisian yang membawanya ke agen yang mempekerjakannya.

Koordinator PBHBM NTB, Muhammad Shaleh mengatakan kasus yang dialami Mawar adalah gambaran lemahnya perlindungan buruh migran Indonesia di luar negeri. Shaleh mempertanyakan adanya Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN) Mawar yang diterbitkan 21 September 2016. "Adanya KTKLN ini menunjukkan bahwa Muliati bekerja secara legal. Muliati diduga kuat adalah korban perdagangan manusia. Berdasarkan data yang dihimpun PBHBM, Muliati berangkat ke Riyadh menggunakan Kartu Tanda Kerja Ke Luar Negeri (KTKLN) yang terbit 21 September 2016, sementara diketahui bahwa sejak 2015 sudah ada larangan pengiriman TKI wanita atau TKW ke Timur Tengah, termasuk ke Riyadh, Arab Saudi (Apriaman, 2017).

- i. TKI bernama Namih Nurlaela Dia didakwa mencuri tas bermerk Hermes jenis Kelly dan Birkin, masing-masing seharga S\$12.000 atau setara Rp 115,4 juta. Namih juga dituduh mencuri dua jaket dan lima baju majikannya yang tinggal di Oceanfront Apartment, Sentosa Cove. Dalam persidangan penuntut umum meminta penundaan pemeriksaan lebih lanjut oleh polisi dan menunggu



petunjuk lebih lanjut dari Wakil Jaksa Penuntut Umum. Jaminan sebesar S\$ 10.000 atau setara Rp 96,1 juta telah ditetapkan oleh pengadilan dengan penjamin harus warga negara Singapura (Yon Dema, 2017).

Kisah-kisah kekerasan yang dialami oleh para Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri diatas merupakan hanya segelintir kasus yang bisa dirangkum karena sesungguhnya masih banyak lagi kisah yang bisa membuat hati menjadi pilu. Di satu sisi para TKI ingin mencari rejeki di luar negeri tetapi ketidak selektifan pemilihan majikan menjadikan bencana bagi TKI tersebut.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya tindak kekerasan sesungguhnya tidak semata-mata kesalahan majikan, tetapi banyak pula tindak kekerasan yang timbul akibat kesalahan dari para TKI sendiri. Jika kita ambil salah satu pekerjaan dari TKI yaitu sebagai pembantu rumah tangga, ada beberapa penyebab terjadinya ketidakamanan yang diderita oleh para TKI, khususnya para Pembantu Rumah Tangga yaitu: (Ventyrina, 2010)

- a. Tingkat Pendidikan TKI Di Luar Negeri Untuk Sektor PRT Yang Rendah
- b. Kondisi ini kurang memberikan daya tawar (bargaining position) yang tinggi terhadap majikan di luar negeri yang akan mempekerjakannya. Keterbatasan pengetahuan tersebut meliputi tata kerja dan budaya masyarakat setempat. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses



informasi teknologi dan budaya tempat TKI bekerja. Sebagai TKI, bukan hanya bermodal skill atau keahlian teknis semata tetapi juga pemahaman terhadap budaya masyarakat tempat mereka bekerja. Karena kualitas tenaga kerja dan pendidikan selalu memiliki keterkaitan. Sinergisme tersebut bagi TKI, khususnya yang bekerja di luar negeri masih kurang. Hal ini terbukti dari hasil survey yang dilakukan oleh The Political and Economic Risk Consultancy yang memosisikan kualitas pendidikan Indonesia berada pada peringkat ke-12 setelah Vietnam dengan skor 6,56.

- c. Perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjaanya.
- d. Karakter keluarga atau majikan yang keras acapkali menjadi sebab terjadinya kasus kekerasan. Hal ini terjadi karena perbedaan budaya, ritme atau suasana kerja yang ada di Negara tempat TKI bekerja. Posisi TKI yang sangat lemah, tidak memiliki keahlian yang memadai, sehingga mereka hanya bekerja dan dibayar.
- e. Regulasi atau peraturan pemerintah yang kurang berpihak pada TKI di luar negeri (khususnya sektor PRT)

Untuk menghindari ketidakamanan yang akan diderita oleh TKI (khususnya Pembantu Rumah Tangga) maka pasal 4 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menegaskan bahwa "Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Dalam pasal 3



Undangundang nomor 39 tahun 2004 dinyatakan bahwa tujuan penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI adalah:

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 asal di Indonesia;
3. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Setiap sektor pekerjaan yang ditawarkan kepada TKI di luar negeri tentu mempunyai kelebihan dan kelemahan serta peraturan yang harus ditepati dan dipenuhi oleh para TKI jika ingin bekerja disana. Tetapi tidak jarang para TKI tidak menghiraukan himbauan yang diberikan baik dari pemerintah ataupun dari Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) sehingga yang terjadi adalah munculnya banyak kasus yang menimpa TKI.

B. TKI TERJERAT KASUS HUKUM DI LUAR NEGERI

Pada tahun 2015 Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) menyatakan bahwa terdapat 229 warga negara Indonesia yang terancam hukuman mati di luar negeri dan sebagian besar merupakan Tenaga Kerja Indonesia. (fauzi, 2015) Permasalahan mendasar dari dihukumnya TKI diluar negeri adalah banyak TKI yang berangkat keluar negeri dengan cara ilegal atau tanpa membawa dokumen-dokumen resmi. Selain itu banyak TKI yang terjerat kasus hukum diluar negeri karena melakukan tindakan melanggar



hukum seperti membunuh majikan atau mencuri di negara tempat mereka bekerja.

Menurut data BNP2TKI tahun 2016, TKI yang terjerat hukum di negara tujuan berjumlah 6 aduan dimana dari keenam aduan tersebut terdiri dari 3 aduan berupa TKI dalam tahanan di negara tujuan dan 3 aduan berupa permasalahan disebabkan penyalahgunaan ijin tinggal. Sedangkan pada tahun 2017 jumlah TKI yang terjerat kasus hukum di luar negeri sejumlah 3 aduan dimana TKI yang bersangkutan melarikan diri dari rumah majikan.

Kementerian Luar Negeri (KEMENLU) mencatat jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada semester satu tahun 2015 yang terlibat kasus di luar negeri sebanyak 29.237 kasus. Dari jumlah itu pemerintah berhasil menyelesaikan sebanyak 27.640 kasus dimana untuk TKI asal Jatim yang tersangkut kasus sebanyak 6901 orang dan 35 diantaranya termasuk kategori kasus *high profile* di Arab Saudi. Tak jarang mereka sering terlibat kasus mulai ringan hingga berat akibat kurangnya informasi saat pemberangkatan para TKI ke negara tujuan. Khususnya bagi para pekerja informal yang tak punya dokumen lengkap dan resmi saat bekerja di negeri orang. (Hernawan, 2015)

Permasalahan TKI yang terlibat kasus di luar negeri bermacam-macam. Mulai dari tidak dibayar sesuai kontrak kerja, bekerja melebihi jam kerja sewajarnya, penyiksaan oleh majikan, pembunuhan, sihir, kecelakaan lalu lintas juga Narkoba. Di Jawa Timur sendiri pada tahun 2015, TKI yang banyak terjerat kasus



hukum di luar negeri berasal dari Kabupaten Bangkalan 7 Kasus, Sampang 7 kasus, Banyuwangi 4 kasus, Ponorogo 4 kasus, Malang 3 kasus, Pamekasan 2 kasus, Sumenep 2 kasus serta Blitar, Jember, Madiun, Ngawi, Situbondo dan Pasuruan masingmasing 1 kasus. (Hernawan, 2015)

Tenaga Kerja Indonesia asal Jawa Timur menjadi sangat menarik karena ada 35 WNI asal Jawa Timur yang tengah menghadapi kasus khusus (*high profile*) di Arab Saudi. 22 kasus ditangani KJRI Jeddah, sementara 13 kasus lainnya ditangani KBRI Riyadh. Rinciannya kasusnya, kecelakaan lalu lintas 17 kasus, pembunuhan 10 kasus, sihir 3 kasus, zirah 2 kasus, penyalahgunaan narkotika 2 kasus, dan penganiayaan 1 kasus. (Malang, 2015)

Berbeda dari tahun-tahun sebelumnya, pada tahun 2017 tercatat sebanyak 177 warga Indonesia masih terancam hukuman mati di luar negeri dimana data itu diperoleh dari Direktorat Perlindungan WNI Kementerian Luar Negeri. Direktur Perlindungan WNI mengatakan bahwa sebagian besar warga Indonesia yang terancam hukuman mati merupakan TKI di negara-negara Timur Tengah dan Malaysia dimana sebagian besar dari mereka diduga melakukan tindak pidana narkoba lalu diikuti terlibat kasus pembunuhan. Dari data yang dimiliki oleh Direktur Perlindungan WNI tercatat 130 WNI terancam hukuman mati di Malaysia sedangkan 20 WNI terjerat kasus hukum dengan ancaman pidana hukuman mati di Arab Saudi. Banyaknya WNI terancam hukuman mati di luar negeri ini



merupakan isu yang sulit dan tidak bisa disimplifikasi karena berurusan dengan manusia. (Dewi, 2017)

Tipologi kasus pidana dengan ancaman hukuman mati di Arab Saudi mayoritas karena TKI tersangkut kasus pembunuhan karena merasa putus asa dalam menghadapi tekanan majikan kepada mereka sehingga muncul perasaan dendam dan niat untuk membunuh. Sementara dalam kasus ancaman hukuman mati di Malaysia disebabkan karena banyaknya TKI terlibat dalam tindak penyelundupan narkoba. Seringnya lagi yang terjerat adalah kaum perempuan yang secara tidak sadar dijadikan kurir zat psikotropika itu yang mayoritas modusnya TKW ini berkenalan dengan pria kulit hitam asal Afrika lalu didekati melalui media sosial lalu dijanjikan tiket penerbangan gratis untuk berlibur. Usai berlibur, TKW ini kemudian dititipi tas untuk dibawa ke negara tertentu tetapi para TKW tidak mengetahui jika tas tersebut berisi narkoba. (Dewi, 2017). Adapun contoh kasus-kasus Tenaga Kerja Indonesia yang terjerat kasus hukum di Luar Negeri adalah seperti berikut:

1. Kasus TKI yang terjerat kasus hukum di luar negeri adalah salah satunya bankir Inggris Rurik Jutting diadili di pengadilan Hongkong dia didakwa membunuh dua orang TKI. Korban keduanya adalah Seneng Mujiasih, 26 tahun. Jaksa penuntut mengatakan, pelaku membunuh kedua korbannya dengan menggorok leher mereka. Jenazah kedua korban ditemukan di apartemen mewah dekat kawasan keuangan Wan Chai di Hongkong.



Seneng Mujiasih tercatat secara resmi di Hong Kong sebagai migran pembantu rumah tangga. Namun dia ternyata bekerja di sebuah bar ketika bertemu dengan Rurik Jutting. Jaksa mengatakan, setelah membunuh Sumarti, pelaku kembali mencari perempuan dan menawarkan uang kepada Seneng Mujiasih, yang kemudian dibunuhnya juga (Admin, 2016).

2. Pada tahun 2015 sebanyak 23 Tenaga Kerja Indonesia (TKI) asal Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur yang tengah bekerja di Arab Saudi terjerat hukum atas beberapa kasus di antaranya kasus narkoba, pembunuhan dan kecelakaan. Menurut Kasi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja Dinsosnakertrans Kabupaten Sampang, dari jumlah tersebut ada beberapa TKI yang kasusnya dikriminalisasi oleh aparat hukum setempat. Hal ini sangat merugikan TKI karena mereka dipenjara tanpa tahu pasti kesalahan mereka seperti contoh kasus salah tangkap pada kasus narkoba yang dilakukan oleh Polisi Arab Saudi. Selain kasus tersebut juga terjadi TKI asal Sampang yang menjadi korban pembunuhan dimana salah satu warga Sampang yang menjadi TKI di Arab Saudi menjadi korban pembunuhan warga Bangladesh tetapi setelah menjalani hukuman 1,5 tahun akhirnya dibebaskan karena tidak terbukti bersalah (salah tangkap). (AYB, 2015)



3. Terdapat lagi kasus Siti Zaenab yang merupakan seorang buruh migran Indonesia di Arab Saudi yang dipidana atas kasus pembunuhan terhadap istri pengguna jasanya bernama Nourah binti Abdullah Duhem Al Maruba pada tahun 1999. Siti Zainab kemudian ditahan di Penjara Umum Madinah sejak 5 Oktober 1999. Setelah melalui rangkaian proses hukum, pada 8 Januari 2001, Pengadilan Madinah menjatuhkan vonis hukuman mati qishash kepada Siti Zaenab. Keputusan qishas tersebut maka pemaafan hanya bisa diberikan oleh ahli waris korban. Namun pelaksanaan hukuman mati tersebut ditunda untuk menunggu Walid bin Abdullah bin Muhsin Al Ahmadi, putra bungsu korban, mencapai usia akil baligh. Lalu pada tahun 2013, setelah dinyatakan akil baligh, Walid bin Abdullah bin Muhsin Al Ahmadi telah menyampaikan kepada pengadilan perihal penolakannya untuk memberikan pemaafan kepada Siti Zaenab dan tetap menuntut pelaksanaan hukuman mati. Pada hari Selasa 14 April 2015 pukul 10.00 waktu setempat, Zainab dieksekusi mati tanpa ada pemberitahuan dahulu kepada pihak Pemerintah RI. Anggota Komisi I DPR RI Ahmad Zainuddin meminta Kementerian Luar Negeri segera mendata ulang terkait kasus-kasus hukum yang membelit Warga Negara Indonesia di Arab Saudi pasca eksekusi mati Siti Zaenab binti Duhri Rupa oleh pemerintah Arab Saudi. Kasus ini



perlu ditinjau ulang terkait dengan apakah ada kelainan dari pemerintah untuk melakukan pendekatan kepada keluarga waris. Zainuddin mendukung langkah pemerintah Indonesia yang memprotes keras Kerajaan Arab Saudi atas pelaksanaan eksekusi mati tersebut. Hal itu menurut dia karena tidak ada informasi apapun sebelumnya kepada perwakilan RI di Riyadh perihal waktu pelaksanaan eksekusi tersebut. (Ramadhan, 2015)

4. Berbeda dengan pelanggaran hukum lainnya yang berupa kasus pembunuhan atau kekerasan, banyak TKI Arab Saudi terjerat kasus hukum dikarenakan membawa jimat. Hingga kini, ratusan TKI masih terancam hukuman mati di Malaysia dan Arab Saudi dikarenakan hal ini. Bagi negara-negara di Timur Tengah, hal-hal yang tidak logis tersebut dianggap sebagai salah satu bentuk sihir. Karenanya, mereka bisa terjerat hukuman yang cukup tinggi, bahkan hingga divonis mati. Kebiasaan yang dianggap di Indonesia sebagai hal yang biasa ternyata di beberapa negara Timur cukup bermasalah jika dilakuka. Kalau di Indonesia, kita membawa jimat berupa sabuk atau tulisan Arab dan tulisan lainnya dianggap biasa, tapi kalau di Timur Tengah bisa terjerat vonis mati karena tuduhan sihir. (Ivansyah, 2016)



C. TKI MENJADI KORBAN *HUMAN TRAFICKING*

Sebanyak 41 TKI itu akan dipulangkan lewat rute Damaskus-Muscat (Oman)-Colombo (Sri Lanka) Masa kerja mereka di Suriah berkisar tiga bulan hingga tujuh tahun. Sebagian besar mereka berasal dari Jawa Barat dan Nusa Tenggara Barat.

Sisanya dari Banten, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. Para TKW itu adalah korban tindak pidana perdagangan orang (TPPO) atau *human trafficking* alias perbudakan zaman modern Pola pengiriman TPPO di Suriah ini sudah sedemikian jamak: korban tidak ditempatkan di negara yang dijanjikan, tidak dapat gaji, dianiaya hingga babak belur, dikirim alias diperjualbelikan, bahkan meski tidak sehat jiwa raganya. Tidak jarang ada beberapa kasus TKI memilih nasib sunyi bunuh diri dengan melompat dari balkon rumah majikan. Januari lalu sudah tiga TKW ditemukan meregang nyawa melompat bunuh diri.

(Kusumawati, 2015)

Selain itu, pada tahun 2017, menurut data yang berhasil dihimpun oleh BNP2TKI ada sejumlah 2 pengaduan TKI menjadi korban *human trafficking* dimana jumlah ini cenderung meningkat dibandingkan tahun 2016 yang menurut data tidak ada TKI yang menjadi korban *human trafficking*. (BNP2TKI, 2017, hal. 41) Kebanyakan terjadi *human trafficking* yang menimpa TKI adalah berawal dari pemalsuan dokumen usia serta rekrutmen tidak resmi yang dilakukan oleh PPTKIS ilegal. TKI yang menjadi korban *human trafficking* bukan hanya dijual atau dikirim keluar negeri tetapi banyak pula yang dijadikan pelacur didalam negeri



seperti contoh di Kota Batam. Dengan iming-iming gaji yang besar, para makelar TKI bergerilya mencari korbannya di desadesa terpencil yang mana di desa tersebut banyak warga yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan minim pengetahuan tentang pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri.

Langkah antisipatif pemerintah sesungguhnya sudah dilaksanakan dengan memberikan sosialisasi terkait dengan PPTKIS resmi ataupun sosialisasi tentang tata cara pemberangkatan TKI keluar negeri, meskipun demikian masih banyak juga para pencari kerja yang tergiur iming-iming gaji tinggi tetapi dengan cara yang ilegal.

D. KASUS PERCERAIAN TKI

Perceraian yang melanda tenaga kerja kita yang berada diluar negeri merupakan masalah yang serius dan harus diselesaikan oleh pemerintah Indonesia. Kasus perceraian ini lebih banyak dikarenakan rendahnya insentitas komunikasi antara TKI dan keluarga yang di tinggalkan di Indonesia. Kurangnya komunikasi ini tentu pada akhirnya akan berdampak kepada kecurigaan-kecurigaan yang berujung kepada pertengkaran pasangan tersebut hingga pada akhirnya akan menimbulkan perceraian. Selain masalah komunikasi dengan keluarga yang ditinggalkan di Indonesia, terdapat alasan lainnya yang menyebabkan perceraian TKI yaitu adanya pihak ketiga yang mana pihak ketiga adalah teman sesama TKI di luar negeri.



Selain kurangnya komunikasi antara TKI yang berada diluar negeri dengan keluarga yang ditinggalkan di tanah air, faktor percintaan sesama TKI di luar negeri juga merupakan salah satu penyebab perceraian TKI. Liburan akhir pekan yang diberikan oleh majikan TKI di luar negeri biasanya dimanfaatkan oleh para TKI untuk refreasing melepas penat atau hanya bertemu dengan teman sesama tenaga kerja asal Indonesia. Intensitas bertemu antar TKI ini pada akhirnya yang memicul munculnya hubungan asmara diantara para TKI disana tanpa menghiraukan istri atau suami yang ditinggalkan di tanah air.

Ambil contoh kasus perceraian di Kabupaten Ponorogo sebagai salah satu Kabupaten dengan penyumbang TKI terbesar di Jawa Timur dinilai masih cukup tinggi dimana berdasarkan data dari Pengadilan Agama Ponorogo, sepanjang tahun 2008 terdapat 1.331 kasus perceraian yang ditangani dan hingga Juni 2009 jumlah kasus perceraian yang telah masuk mencapai 651 kasus lebih. (Admin, 2009) Kasus perceraian selanjutnya setelah tahun 2009 mengalami peningkatan dimana keseluruhan perkara yang masuk ke Pengadilan Agama mencapai 731 atau 91,26 persen pada tahun 2010, sedangkan di tahun 2011 mengalami penurunan yang cukup drastis di bulan Januari hingga Mei 2011 turun menjadi 661 perkara atau 85.85 %. Dari jumlah 661 pada tahun 2011 jika diperinci yaitu 402 kasus di antaranya merupakan kasus perceraian, sementara sisanya gabungan perkara permohonan perizinan kawin, dispensasi kawin, cerai talak, Isbad nikah atau buku nikah yang tak tercatat di KUA atau



hilang. (Nurcholis, 2011) Adapun alasan perceraian yang terjadi terhadap Tenaga Kerja Indonesia asal Kabupaten Ponorogo sebagai berikut: (Admin, 2009)

- a. Tidak adanya tanggung jawab dari pasangan, 233 kasus.
- b. Ketidakharmonisan hubungan yang mencapai 237 kasus.
- c. Karena alasan ekonomi mencapai 85 kasus.
- d. Adanya gangguan pihak ketiga sebanyak 50 kasus.
- e. Cemburu dan kawin paksa masing-masing 14 kasus.
- f. Karena krisis akhlak, 13 kasus.
- g. Karena cacat biologis, 5 kasus.
- h. Kekerasan dalam rumah tangga, 4 kasus.

Dengan adanya kasus perceraian ini sebenarnya pihak pemerintah ataupun Pengadilan Agama telah memberikan sosialisasi ataupun menyusun peraturan terkait dengan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Sosialisasi yang telah dilaksanakan oleh pemerintah lebih banyak dilakukan disaat calon tenaga kerja masih berada di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Sedangkan terkait peraturan, seperti di Kabupaten Ponorogo telah mengusulkan Raperda terkait dengan penempatan dan perlindungan TKI dimana didalamnya juga dimasukkan pasal khusus untuk menanggulangi perceraian TKI.



BAB V PERAN LEMBAGA SWADAYA MASYARAKAT (LSM) DALAM PENDAMPINGAN KASUS TKI

Berdasarkan data dari *the Migrant Institute*, jumlah kasus yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di kawasan Asia Pasifik dan Amerika selama Januari 2009 terdapat 40 kasus. Negara Brunei Darussalam menempati posisi pertama dengan memiliki 20 kasus penganiayaan, disusul Hongkong yang memiliki 5 kasus, Malaysia, Korea, Singapura masing-masing memiliki 4 kasus dan Taiwan 3 kasus. Dari data tersebut, nampaknya kekerasan terhadap dialami TKI umumnya di negaranegara anggota ASEAN, khususnya Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam. Bukan hanya kasus kekerasan dan penyiksaan yang menimpa TKI tetapi juga ada TKI yang diperdagangkan ke luar negeri (*human trafficking*). Kota Batam di Provinsi Kepulauan Riau yang terletak di antara dua negara ASEAN yaitu Malaysia dan Singapura, merupakan daerah transit bagi TKI yang dipulangkan dari Malaysia dan Singapura, termasuk diantaranya TKI yang merupakan korban tindak kekerasan dan perdagangan orang. TKI pada dasarnya memiliki hak-hak asasi yang sama dengan manusia lain sebagaimana prinsip-prinsip hak asasi manusia yang juga telah diterima secara umum oleh negaranegara yang menjunjung tinggi nilai-nilai demokrasi di seluruh dunia. Banyaknya kasus tindak kekerasan dan pelanggaran HAM yang dialami buruh migran termasuk TKI di negara anggota ASEAN menjadi tantangan besar bagi



komunitas ASEAN 2015 dalam menangani kasus pelanggaran HAM. (ILO, 2014, hal. 27)

A. IDEALISME KOMUNITAS ASEAN

Idealisme Komunitas ASEAN 2015 yang terdiri dari tiga pilar yaitu: (1) Komunitas Politik-Keamanan ASEAN; (2) Komunitas Ekonomi ASEAN; (3) Komunitas Sosial Budaya ASEAN. Penerapan Pilar Ekonomi menekankan pada pembentukan pasar tunggal di mana setiap warga negara anggota ASEAN mempunyai kesempatan untuk bekerja atau membuka usaha di wilayah ASEAN mana pun. Kekerasan terhadap buruh migran, termasuk TKI merupakan pelanggaran HAM. Masih sering terjadinya pelanggaran HAM di negara ASEAN memberikan inisiatif Komisi HAM antar Pemerintah ASEAN untuk mencetuskan ASEAN *Inter-Governmental Commission on Human Rights* (AICHR) pada tanggal 23 Oktober 2009. AICHR memiliki 14 mandat dan fungsi yang meliputi promosi dan proteksi HAM, melakukan langkah kooperatif, dialogis, informative dan konsultatif, melaksanakan kajian tematik, menyiapkan laporan tahunan serta mendapatkan mandat dan tugas lain berdasarkan hasil pertemuan para Menlu ASEAN dan salah satu mandat dari AICHR adalah mengembangkan Deklarasi tentang Hak Asasi Manusia ASEAN (*ASEAN Human Rights Declaration*). (ILO, 2014, hal. 27)

Deklarasi tersebut ditandatangani oleh para pemimpin negara ASEAN dalam Konferensi Tingkat Tinggi ASEAN ke-21



pada 18-19 November 2012 yang dilaksanakan di Phnom Penh, Kamboja. Penanganan pelanggaran HAM di ASEAN bukan perkara mudah, bukan berarti telah dibentuknya AICHR permasalahan HAM di ASEAN dengan serta merta akan dapat diatasi dan berkurang. AICHR lambat untuk menyelesaikan permasalahan HAM di ASEAN dikarenakan beberapa sebab yaitu : Dari sisi internal ASEAN sendiri terdapat banyak pelanggaran HAM yang terjadi. Diantaranya yang paling krusial adalah pelanggaran HAM yang terjadi di Myanmar. Apatisme itu berlanjut ketika Myanmar juga merupakan salah satu anggota dari AICHR. (ILO, 2014, hal. 27)

Implementasi dari AICHR juga berbenturan dengan prinsip yang dianut oleh Negara-negara ASEAN itu sendiri yang telah ada sejak ASEAN berdiri, yaitu Prinsip *non interference*. Jadi sesuai dengan prinsip tersebut setiap Negara anggota ASEAN dilarang untuk ikut campur dalam setiap permasalahan yang terjadi di salah satu negara anggota. Hal itu jelas akan sulit dalam kaitannya dengan penegakan HAM. Artinya sesuai dengan prinsip tersebut, apabila ada suatu masalah pelanggaran HAM di suatu negara, AICHR hanya dapat bertindak sampai batasan dialog saja. Selebihnya itu menjadi urusan negara tersebut untuk menyelesaikan masalah internalnya sendiri. Selain itu alasan lainnya adalah belum adanya wewenang yang jelas bagi AICHR untuk bertindak dalam penegakan HAM sehingga belum ada sanksi yang jelas yang dapat diberikan lembaga ini terhadap negara yang melanggar. Namun demikian, pembentukan AICHR



ini merupakan langkah maju dari ASEAN untuk mewujudkan salah satu tujuannya yaitu memperkuat demokrasi, meningkatkan tata pemerintahan yang baik dan aturan hukum, dan memajukan serta melindungi hak asasi manusia dan kebebasankebebasan fundamental, dengan memperhatikan hak dan kewajiban negara-negara anggota ASEAN. (ILO, 2014, hal. 27)

Sehubungan persoalan kekerasan terhadap buruh migran di ASEAN merupakan salah satu kasus HAM yang perlu mendapat perhatian khusus, maka para Menteri Luar Negeri dari 10 negara ASEAN sepakat untuk membentuk *Committee on The Implementation of The ASEAN Declaration on The Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers* pada KTT ASEAN ke-12 di Cebu, Filipina. Tujuan dari komite ini adalah meningkatkan kebijakan dan program untuk melindungi dan mempromosikan hak-hak pekerja migran di negara pengirim dan penerima; mendorong organisasi-organisasi internasional, mitra dialog ASEAN dan negara-negara lain untuk menghormati prinsip-prinsip dan memperluas dukungan dan bantuan kepada pelaksanaan langkah-langkah yang terdapat dalam Deklarasi; mempromosikan harmonisasi mekanisme antara negara pengirim dan yang mempromosikan dan melindungi hak-hak pekerja migran. *ASEAN Committee on Migrant Workers* sebagai langkah awal pembentukan *legally binding instrument* ternyata tidak memperlihatkan kemajuan karena tidak adanya komitmen politik dari para petinggi ASEAN untuk mengimplementasikan Cebu



Declaration on the Protection and Promotion of the rights of migrant workers. (ILO, 2014, hal. 27)

B. IMPLEMENTASI CEBU DECLARATION

Implementasi *Cebu Declaration* yang sangat lambat ditambah lagi dengan efektifitas AICHR yang kurang maksimal bukan berarti menjadi halangan dalam menegakkan HAM buruh migran. Partisipasi masyarakat (publik) ASEAN melalui wadah Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) baik secara mandiri maupun berkerjasama dengan LSM sesama anggota negara ASEAN telah berupaya secara serius menangani persoalan buruh migran termasuk TKI. Sebagai contoh, upaya untuk melindungi TKI dilakukan melalui MOU antara BNP2TKI dan *International Organization on Migration* (IOM) Indonesia yang merupakan salah satu LSM di Indonesia yang aktif dalam penanganan TKI. Program kerjasama BNP2TKI dan IOM ini mendapat dukungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) dan *The United Nation Entity for Gender Equality and Empowerment of Women* (UN WOMEN). Tujuan utama dari program kerjasama ini, yakni meningkatkan kapasitas lembaga pemerintah dalam mempromosikan praktik rekrutmen tenaga kerja ke luar negeri yang baik; meningkatnya koordinasi dan kerjasama antara negara-negara asal dan negara tujuan dalam mempromosikan migrasi yang aman dan tertib; serta mendorong riset pengembangan pasar tenaga kerja untuk mendukung



keselarasan antara permintaan tenaga kerja dan ketersediaannya. (ILO, 2014, hal. 28)

Partisipasi publik di negara ASEAN juga terlihat pada kerjasama advokat Indonesia dan Malaysia dalam menangani kasus kekerasan TKI di Malaysia. Persatuan Advokat Indonesia (PERADI) menjalin kerjasama dengan asosiasi advokat di Malaysia untuk memberikan perlindungan dan bantuan hukum bagi TKI yang mengalami tindakan kekerasan dari majikannya di Malaysia.¹³ Yayasan Diva Wanita sebuah LSM di Kota Batam secara aktif berkolaborasi dengan LSM di Singapura (*HOME Singapore*) untuk membantu kepulangan TKI yang bermasalah di Singapura ke Kota Batam yang akan ditampung pada *shelter* Yayasan Diva Wanita. Terlepas dari kurang efektifnya AICHR dan lambannya Deklarasi Cebu, penanganan buruh migran tetap dilaksanakan oleh masyarakat ASEAN melalui wadah LSM. Namun demikian, hal itu tidak berarti bahwa pemerintah Indonesia harus tinggal diam dalam penanganan HAM TKI. Sebaliknya, penulis berpendapat bahwa AICHR dapat digunakan oleh Indonesia untuk memudahkan Indonesia dalam menyelesaikan masalah TKI di tingkat regional. Selain itu penulis juga berpendapat perlunya peningkatan kerjasama dalam penanganan TKI secara bersama antara pemerintah Indonesia dan LSM di Indonesia maupun di negara ASEAN. Diharapkan partisipasi publik ASEAN yang baik dan berkesinambungan dapat merealisasikan pelaksanaan Pilar Kedua Komunitas ASEAN 2015. (ILO, 2014, hal. 28)



Divisi Advokasi Kasus dalam sebuah LSM lebih fokus kepada upaya memberikan bantuan hukum dan penanganan kasus. Bantuan hukum diberikan dalam bentuk pembelaan dan konsultasi hukum yang diselenggarakan untuk mewakili kepentingan pelapor atau korban yang menghadapi masalah hukum dan pembelaan atas hak, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Advokasi kasus adalah kegiatan pendampingan yang dilaksanakan LSM untuk membantu klien/korban (CTKI/TKI/keluarga) agar dapat menjangkau sumber atau pelayanan yang sudah menjadi haknya baik saat korban masih berstatus sebagai CTKI (Calon Tenaga Kerja Indonesia), TKI maupun TKI purna. (Setyoningsih, Fitriyah, & Hermeni, 2013, p. 7)

C. PERAN LSM DALAM PENDAMPINGAN TKI BERMASALAH

Keberadaan LSM sebagai bagian dari *civil society* membuktikan adanya pihak lain yang turut serta dalam menyeimbangkan kekuatan negara. LSM menjadi kekuatan tersendiri bagi masyarakat yang termarjinalkan agar dapat memperoleh hak-hak mereka dimana salah satu contoh masyarakat yang termarjinalkan adalah TKI dan keluarganya. Disinilah peran LSM yang menyatakan diri sebagai pembela buruh migran (TKI) mempunyai posisi tersendiri disamping tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh pemerintah.

(Setyoningsih, Fitriyah, & Hermeni, 2013, p. 11)



Pada umumnya lembaga swadaya masyarakat adalah sebuah organisasi yang didirikan baik secara perorangan maupun secara kelompok dimana organisasi tersebut tidak berorientasi pada hasil atau laba melainkan karena adanya tujuan tertentu di dalam masyarakat. Lembaga swadaya masyarakat (LSM) merupakan pengembangan dari sebuah Organisasi Non Pemerintah (OMOP) atau juga disebut sebagai lembaga *nongovernment organization (NGO)*. Jadi, sebuah Lembaga swadaya masyarakat merupakan sebuah organisasi di luar pemerintah, di luar birokrasi, tujuannya bisa membantu kinerja pemerintah bahkan justru ikut mengawasi jalannya pemerintahan agar tidak menjadi penyalahgunaan wewenang. Secara umum pengertian lembaga swadaya masyarakat (LSM) merupakan semua organisasi yang tidak terikat dengan pemerintah dan birokrasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan masuk dalam lembaga swadaya masyarakat apabila memiliki beberapa ciri berikut ini:

(Sari M. , 2015)

- a. Organisasi tersebut bukan bagian dari pemerintah maupun birokrasi, pendanaannya juga tidak terkait dengan pemerintahan.
- b. Organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya tidak berorientasi pada laba atau profit belaka melainkan karena adanya tujuan tertentu yang berguna bagi masyarakat pada umumnya,



- c. Kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut sangat menguntungkan bagi masyarakat umum tidak hanya menguntungkan bagi para anggotanya atau pada profesi tertentu saja.

Saat ini di Indonesia setidaknya terdapat kurang lebih 10.000 lembaga swadaya masyarakat yang ikut berperan aktif dalam mengawasi jalannya pemerintahan terutama pada ranah politik. Perkembangan jumlah lembaga swadaya masyarakat ini disinyalir akan terus merangkak dengan cepat bukan hanya pada tingkat provinsi saja namun juga pada tingkat kabupaten dan kota. Beberapa faktor yang mendukung perkembangan jumlah lembaga swadaya masyarakat ini antara lain adalah karena perkembangan dalam bidang politik, bidang demokrasi, pembangunan ekonomi, teknologi dan semakin banyak warga Indonesia yang merupakan lulusan sarjana. Lembaga swadaya masyarakat (LSM) akan dapat mencapai tujuannya dengan baik jika mampu menjalankan fungsinya dengan baik. Berikut ini adalah beberapa fungsi lembaga swadaya masyarakat (LSM) di Indonesia: (Sari M. , 2015)

- a. Sebagai wadah organisasi yang menampung, memproses, mengelola dan melaksanakan semua aspirasi masyarakat dalam bidang pembangunan terutama pada bagian yang kerap kali tidak diperhatikan oleh pemerintah.



- b. Senantiasa ikut menumbuhkembangkan jiwa dan semangat serta memberdayakan masyarakat dalam bidang pembangunan, ini merupakan salah satu fungsi utama dari pembentukan lembaga swadaya masyarakat itu sendiri.
- c. Ikut melaksanakan, mengawasi, memotivasi dan merancang proses dan hasil pembangunan secara berkesinambungan tidak hanya pada saat itu juga. Dalam hal ini LSM harus memberikan penyuluhan langsung kepada masyarakat untuk ikut berperan aktif dalam pembangunan.
- d. LSM juga harus ikut aktif dalam memelihara dan menciptakan suasana yang kondusif di dalam kehidupan masyarakat bukan sebaliknya justru membuat keadaan menjadi semakin kacau dengan adanya isu-isu palsu yang meresahkan masyarakat.
- e. Lembaga swadaya masyarakat sebagai wadah penyalur aspirasi atas hak dan kewajiban warga negara dari masyarakat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh masing-masing Lembaga swadaya masyarakat.
- f. Lembaga swadaya masyarakat juga harus ikut menggali dan mengembangkan segala potensi yang dimiliki oleh anggotanya sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam hal ini sangatlah penting karena jika anggota dalam lembaga swadaya masyarakat tidak memiliki potensi sesuai dengan tujuan



yang telah ditetapkan akan menjadikan LSM seperti halnya mayat hidup, yang ada keberadaannya namun tidak memiliki nyawa di dalamnya.

- g. Lembaga swadaya masyarakat sebagai wadah yang ikut aktif dalam perannya mensukseskan pembangunan bangsa dan negara. Serta dalam hal ini ikut menjaga kedaulatan negara serta menjaga ketertiban sosial.
- h. Sebagai salah satu cara bagi masyarakat untuk memberikan aspirasinya, kemudian aspirasi ini ditampung oleh lembaga swadaya masyarakat sesuai dengan tujuan LSM itu sendiri dan kemudian akan disalurkan kepada lembaga politik yang bersangkutan guna mencapai keseimbangan komunikasi yang baik antara masyarakat dan pemerintahan seperti politik luar negeri Indonesia.

Masing-masing lembaga swadaya masyarakat memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung dengan bidang yang dijalaninya. Jadi, untuk melihat apakah lembaga swadaya masyarakat tersebut sudah bisa menjalankan fungsinya dengan baik atau tidak harus dilihat lagi tujuannya daru adanya LSM tersebut. Saat ini di Indonesia ada beberapa bidang yang dinaungi oleh LSM, contohnya dapat dilihat berikut ini: (Sari M. , 2015)

- a. Lembaga swadaya masyarakat perlindungan anak dan perempuan, LSM ini bertujuan untuk melindungi anak dan kaum perempuan yang mengalami penganiayaan dan



kekerasan serta bentuk tindakan pidana lainnya. hal ini sangat penting karena wanita di Indonesia masih banyak terampas haknya sehingga kemungkinan mereka melaporkan ke polisi mungkin masih sedikit. Jadi, LSM ini akan terus memberi penyuluhan kepada masyarakat untuk melaporkan segala jenis tindakan pidana kepada LSM tersebut dan LSM tersebut akan menyampaikannya kepada pihak yang berwenang.

- b. Lembaga swadaya perlindungan TKI dan TKW, hak-hak para pekerja migran memang kerap kali diabaikan oleh pemerintah oleh karena itu saat ini bermunculan LSM yang bertujuan untuk melindungi para TKI dan TKW yang mendapatkan perlakuan tidak pantas di luar negeri terutama bagi mereka yang menjadi pekerja buruh migran.
- c. Lembaga swadaya masyarakat peduli lingkungan alam, LSM ini bertujuan untuk mengawasi dan ikut serta dalam perlindungan lingkungan alam. Biasanya terdapat LSM masing-masing lebih khusus ranahnya seperti LSM perlindungan hutan, LSM perlindungan flora dan fauna yang terancam punah, LSM pecinta lautan dan segala yang ada di dalamnya. LSM dengan tujuan ini juga sudah kian marak perkembangannya seiring dengan rusaknya alam dan tidak adanya perhatian pemerintah secara khusus.



d. Lembaga swadaya masyarakat perlindungan terhadap saksi dan korban, LSM ini bertujuan untuk melindungi mereka yang menjadi korban dan para saksi pada sebuah kasus baik tindak pidana maupun perdata. Hal ini dilakukan karena ada banyak korban dan saksi yang tidak melaporkan tindak kejahatan dikarenakan mereka diancam dan tidak bisa bebas dalam melapor yang menjadi penyebab tawuran sesama korban atau saksi. Nah, LSM ini akan memberikan perlindungan kepada mereka sehingga para korban dan saksi ini tidak perlu takut saat melaporkan sebuah tindakan kejahatan.



BAB VI PERMASALAHAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) ASAL KABUPATEN PONOROGO

Penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan kebijakan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi khususnya terhadap tenaga kerja dan keluarga TKI. Karena keterbatasan pemerintah dan sektor swasta dalam menyediakan lapangan pekerjaan, maka tingkat pengangguran di Indonesia terus meningkat dan kenaikan jumlah TKI keluar negeri juga terus meningkat. Di kabupaten Ponorogo sendiri tercatat oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DINSOSNAKERTRANS) pada tahun 2014 penduduk Ponorogo yang menjadi TKI keluar negeri sejumlah 4039 orang dengan tujuan terbesar di negara Hongkong dan Taiwan. Jumlah ini tentu tergolong fantastis jika dilihat Ponorogo merupakan kota yang kecil sehingga pantas kalau dikatakan bahwa Ponorogo merupakan salah satu kota penyumbang TKI terbesar di wilayah Jawa Timur.

Ponorogo merupakan penyumbang buruh migran terbesar di Jawa Timur pada tahun 2016. Sedangkan pada tahun 2015, jumlah pencari kerja yang terdaftar 6.704 orang, yang terdiri dari laki-laki 2.355 orang dan perempuan 4.349 orang. Sementara jumlah TKI/TKW yang diberangkatkan ke luar negeri pada tahun 2015 mencapai 4.723 orang yang terdiri dari 1.097 tenaga kerja laki-laki dan 3.626 tenaga kerja perempuan. Negara tujuan TKI/TKW terbesar adalah Taiwan dan Hongkong. (BPS, 2016, p.



47) Jumlah TKI yang besar ini tentu saja tidak hanya membawa dampak yang baik bagi Kabupaten Ponorogo, tetapi banyak juga dampak buruk yang berupa banyaknya kasus yang melanda tenaga kerja asal Kabupaten Ponorogo ini.

Tabel 5.1
Jumlah Pencari Kerja Menurut Kecamatan

POPULATION AND EMPLOYMENT

Gambar 3 Banyaknya TKI/ TKW yang berangkat ke Luar Negeri di Kabupaten Ponorogo, 2015
Picture *Number of Indonesian Workers go to Abroad in Ponorogo Regency Office, 2015*



Sumber : Ponorogo Dalam Angka 2016 (BPS, 2016, p. 48)

Besarnya jumlah TKI asal ponorogo ini selain meningkatkan



taraf hidup bagi masyarakat, ternyata juga menyisakan banyak permasalahan baik terkait dengan keluarga yang ditinggalkan ataupun dengan pemerintah negara tujuan seperti contoh beberapa waktu lalu dikabarkan TKI dari Kabupaten Ponorogo dilaporkan tewas mengenaskan akibat menghirup gas beracun di sekitar apartemen yang merupakan tempatnya bekerja di Makau. (Sujarwoko, 2012) Selain kasus kekerasan yang sering terjadi pada TKI di luar negeri, juga terjadi permasalahan serius yang menimpa banyak TKI Ponorogo yaitu kasus perceraian yang secara tidak langsung berdampak kepada ekonomi keluarga ataupun psikologis anak yang ditinggalkan.

Banyaknya permasalahan yang dialami oleh TKI kita di luar negeri memberikan gambaran betapa perlindungan hukum yang diberikan kepada TKI masih jauh dari harapan, meskipun telah ada perangkat hukum nasional maupun internasional yang dapat digunakan untuk memberikan perlindungan hukum kepada TKI yang bekerja di luar negeri. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri telah mengatur perlindungan bagi calon TKI atau TKI yang bekerja di luar negeri selama masa pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri (penempatan), dan selama masa kepulangan TKI ke kampung halamannya di Indonesia (purna penempatan).

Rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki para TKI yang rata-rata hanya tamat SMA membuat mereka tidak bisa mengatasi semua persoalan tersebut. Maka dari itu, untuk mengatasi



persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para TKI di luar negeri perlu adanya perhatian yang ekstra baik dari pemerintah maupun swasta. Dalam mewujudkan perlindungan bagi TKI, Pemerintah Indonesia sendiri telah membuat UU nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, menetapkan Inpres nomor 6 tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Penempatan dan Perlindungan BMI, dan juga membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan BMI (BNP2BMI). Kebijakan-kebijakan tersebut belum terlihat dampaknya bagi peningkatan perlindungan TKI. Yang terjadi, konflik kelembagaan antara BNP2TKI dan Depnakertrans dalam hal manajemen migrasi tenaga kerja ke luar negeri telah memperburuk sistem perlindungan bagi TKI.

Dengan terbitnya UU tentang perlindungan TKI tentu membawa angin ketenangan bagi TKI yang berada di luar negeri, tetapi kalau kita lihat kasus Ruyati asal Bekasi pada 18 Juni 2011 yang dieksekusi mati di Arab Saudi berselang dua hari setelah Organisasi Buruh Internasional (ILO) mengadopsi Konvensi Nomor 189 tentang Kerja Layak bagi PRT di Geneva, Swiss. Eksekusi mati yang dialami Ruyati adalah bukti nyata kegagalan Pemerintah Indonesia dalam membela dan melindungi warga negaranya. Hal yang mendasar dari kegagalan pemerintah ini adalah lambatnya respon karena prosedur yang panjang serta lemahnya kontrol terhadap TKI di luar negeri. (Hidayah, 2011) Dengan kenyataan tersebut, maka tidak disangkal bahwa aksi dan respon yang dilakukan oleh LSM terhadap permasalahan TKI



lebih efektif daripada apa yang dilakukan pemerintah. Seperti contoh apa yang dilakukan oleh JKPS Cahaya yang akan memperjuangkan hak-hak Anis Andriani TKI asal Desa Bajang, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo yang dipotong jari tangan kirinya oleh majikannya di Hongkong. Koordinator JKPS Cahaya Ponorogo mengatakan jika kasus yang menimpa TKI asal Ponorogo cukup banyak, maka dari itu jika tidak dikawal dan ditindaklanjuti akan selalu terabaikan. (Sudarmawan, 2014) Dengan melihat latar belakang diatas, maka menarik sekali jika melihat lebih jauh terkait dengan model advokasi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dibandingkan pendampingan yang dilakukan oleh pemerintah.

Di Kabupaten Ponorogo terdapat Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang bergerak dalam bidang pendampingan TKI bermasalah yaitu LSM JKPS Cahaya. LSM ini muncul dari kegendahan dari para anggotanya terhadap lambatnya penanganan permasalahan TKI yang berasal dari Kabupaten Ponorogo. LSM JKPS CAHAYA mulai melakukan pendampingan terhadap TKI bermasalah sejak didirikan yaitu tahun 1996 dengan jumlah TKI bermasalah yang didampingi sejak berdiri mencapai jumlah ratusan. Sayangnya peneliti tidak menemukan data yang pasti dan terdokumentasi resmi di dalam LSM JKPS ini dikarenakan ketidaktertiban administrasi organisasinya. Menurut Bapak Danuhardi, permasalahan yang sering terjadi terhadap TKI bermacam-macam, tetapi bisa dikelompokkan menjadi tiga bagian besar yaitu permasalahan di



keberangkatan, permasalahan di tempat kerja dan permasalahan saat kepulangan. Seperti contoh kecil adalah gaji yang tidak dibayarkan, PHK oleh majikan di tempat kerja dan putusnya informasi dengan keluarga yang di tanah air.

Jika kita melihat lebih jauh lagi terkait dengan TKI yang bermasalah berdasarkan jenis kelamin, menurut Bapak Danuhardi TKI perempuanlah yang sering mengalami permasalahan baik waktu keberangkatan, ditempat kerja atau saat kepulangan. Sedangkan jika kita lihat TKI bermasalah berdasarkan negara tujuan, untuk khusus kasus di Kabupaten Ponorogo, negara tujuan TKI yang banyak mengalami masalah adalah TKI yang berasal dari Malaysia, Arab Saudi dan Hongkong. Jika di lihat lebih jauh tentang permasalahan yang sering dialami TKI saat keberangkatan, bekerja, dan saat kepulangan menurut data yang di himpun dari LSM JKPS CAHAYA adalah sebagai berikut:

- a. Masalah yang dialami TKI sebelum keberangkatan:
 1. Perekrutan secara ilegal
 2. Pemalsuan dokumen
 3. Pemalsuan identitas pada dokumen
 4. Pungutan liar saat pengurusan dokumen di Desa
 5. Pungutan biaya pemberangkatan oleh PPTKIS yang terlalu besar
 6. Terjebak rentenir saat sebelum berangkat
 7. Diperjualbelikan diantara calo dan PPTKIS
 8. Penyekapan di penampungan karena dijadikan stok manusia



9. Pemerasan oleh PPTKIS ketika membatalkan kontrak kerja
 10. Kondisi penampungan yang tidak memadai
 11. Selama di penampungan, dipekerjakan di rumah pemilik PPTKIS dan tidak dibayar dengan alasan PKL
 12. Selama dipenampungan sulit berkomunikasi dengan keluarga
 13. Terjadinya kekerasan psikis dan intimidasi saat di penampungan
 14. Kekerasan fisik saat di penampungan
 15. Pelecehan sexual saat di penampungan
 16. TKI terlalu lama menunggu jib rder di penampungan
 17. Tidak diberikan pelatihan saat di penampungan
 18. Pelatihan tidak dilakukan dengan professional dan sekedar formalitas
 19. TKI tidak diasuransikan
 20. Penandatanganan surat Perjanjian Kerja dalam situasi tergesa-gesa sehingga CTKI tidak bisa membaca keseluruhan yang mengakibatkan kerugian pada pihak TKI
 21. Penelantaran kasus ketika diadukan kepada pihak yang berwajib (kepolisian).
- b. Masalah yang dialami TKI pada saat bekerja:
1. Dijebak untuk dijadikan pelacuran didaerah transit



2. Diperjualbelikan antar agensi diluar negeri
3. Jenis pekerjaan tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja (PK)
4. Jam kerja melampaui batas dan tanpa uang lembur
5. Semua dokumen dipegang oleh majikan tempat bekerja
6. Akomodasi dan makan di tempat kerja tidak memadai
7. Dilarang beribadah oleh majikan
8. Pemotongan gaji oleh agensi yang nominalnya terlalu besar
9. Gaji tidak dibayarkan
10. Memperpanjang kontrak tanpa ijin keluarga
11. Pungutan yang tinggi saat perpanjangan kontrak
12. Disiksa, dianiaya dan diperkosa oleh majikan ataupun pegawai agensi
13. Dipenjara oleh majikan atau agensi
14. Diberhentikan secara sepihak dan dipulangkan tanpa menerima hak-haknya
15. Penipuan dengan modus medical yang direayasa dan akhirnya dipulangkan karena dianggap tidak sehat
16. Dideportasi oleh negara tujuan dan ditangkap oleh calo dan kemudian diberangkatkan kembali tanpa sepengetahuan keluarga



17. Ketidak pedulian Staf KBRI kepada permasalahan TKI
18. Terbatasnya akses informasi yang bisa dilakukan oleh keluarga kepada TKI
19. Sebelum kepulangan dipaksa menandatangani surat ang kemudia diketahui isinya adalah pernyataan telah menerima gaji padahal gaji tidak diberikan.

c. Masalah yang dialami TKI saat kepulangan:

1. Tidak terpenuhinya hak-hak asuransi, retribusi pajak, tabungan dan barang-barang yang tertinggal di luar negeri
2. Perlakuan diskriminatif di bandara
3. Harus membayar sendiri ongkos pesawat/kapal ketika pulang dari luar negeri
4. Diperas atau terjadi pungutan liar yang dilakukan oleh oknum bandara dengan berbagai dalih
5. Barang banyak yang hilang di bandara dengan dalih uang pungutan
6. Dipaksa membeli sesuatu di bandara dengan harga yang sangat mahal
7. Perampasan barang-barang saat perjalanan pulang
8. Masuk perangkap calo dan dijual lagi keluar negeri
9. Sopir pengantar TKI meminta bayaran lebih



10. TKI pulang dalam keadaan hamil sehingga status kewarganegaraan yang tidak jelas bagi anak yang dilahirkan
11. Penahanan dokumen oleh PPTKIS dan calo

Dari data yang berhasil dihimpun oleh LSM JKPS Cahaya diatas maka kita bisa melihat permasalahan TKI yang telah ditangani atau didampingi terutama yang berasal dari Kabupaten Ponorogo sangat beragam atau bervariasi. Mengingat Kabupaten Ponorogo merupakan salah satu Kabupaten dengan penyumbang TKI terbesar di Jawa Timur maka sangatlah wajar jika jumlah permasalahan yang menimpa TKI asal Kabupaten Ponorogo sangat beragam.

Menurut data yang berhasil dihimpun, letak permasalahan dari masalah TKI ini bukan hanya terkait dengan majikan ataupun PPTKIS-nya tetapi terkadang dari TKI juga menimbulkan masalah. Contoh riil dari permasalahan yang ditimbulkan TKI adalah manipulasi usia di KTP dengan membuat surat keterangan dari Desa. Selain itu juga seringkali TKI memanipulasi surat keterangan menikah yang seharusnya sudah menikah tetapi ditulis belum menikah didalam dokumennya.

Permasalahan lain yang sering muncul dari TKI adalah TKI sangat tergiur dengan gaji besar di luar negeri tetapi pemberangkatan tidak melewati PPTKIS yang resmi dan terdaftar di BNP2TKI. Setelah berangkat keluar negeri melalui PPTKIS tidak resmi tersebut dan terjadi masalah diluar negeri maka



pemerintah akan sangat kesulitan mengurus atau membantu masalah TKI tersebut. Kesulitan untuk mengurus atau membantu TKI bermasalah yang berangkat secara ilegal adalah dikarenakan data dari TKI tidak terdaftar di pemerintah Indonesia dan tidak tercatat secara resmi di negara tujuan sebagai pencari kerja. Hal sederhana seperti ini sesungguhnya akan menjadi suatu hal yang sangat fatal jika terjadi masalah, tetapi para Calon TKI terkadang sama sekali tidak mengindahkan sosialisasi atau himbauan yang diberikan oleh pemerintah.



BAB VII KESUKSESAN PENDAMPINGAN TKI OLEH LSM JKPS CAHAYA

A. Deskripsi LSM JKPS Cahaya

Jaringan Kerja Perlindungan Sosial TKI dan Anggota Keluarganya “Cahaya” (JKPS CAHAYA) berdiri selama 20 tahun sejak 15 September 1995 tepatnya di dukuh Ngadirogo Wetan, Desa Blembem, Kecamatan Jambon, Kabupaten Ponorogo. Sampai saat ini, kesekretariatan dari LSM JKPS masih berada di Dukuh Ngadirogo Wetan, Desa Blembem, Kecamatan Jambon, Kabupaten Ponorogo. Sampai saat ini, ketua dari LSM JKPS CAHAYA masih dipegang oleh Bapak Danuhardi, adapun struktur organisasi dari LSM JKPS adalah sebagai berikut :

Tabel 6.1

Struktur Organisasi LSM JKPS CAHAYA



Azas organisasi LSM JKPS ini adalah gotong royong dimana kepada setiap anggota di LSM ini saling membantu satu sama lain dalam hal pendanaan serta dalam menyelesaikan permasalahan TKI yang di tangani. Secara struktural, organisasi ini murni bersifat sosial, non-partisipan dan independen sehingga bisa leluasa dalam menangani setiap permasalahan TKI bermasalah karena tidak adanya keberpihakan kepada siapapun. Bagi para anggota LSM JKPS CAHAYA, organisasi ini berfungsi sebagai wadah berkumpul, alat perjuangan, pembelaan dan perlindungan kepada para buruh migran (TKI) sebagai penyumbang devisa bagi negara ini dan sebagai pembangun sektor ekonomi bagi Kabupaten Ponorogo.

Adapun tujuan dari organisasi LSM JKPS CAHAYA ini adalah untuk memberdayakan TKI dan anggota keluarganya serta memberikan perlindungan dan pembelaan TKI dan anggota keluarganya. Dalam pencapaian tujuan organisasi, LSM JKPS CAHAYA melakukan usaha-usaha sebagai berikut:

1. Melakukan pemberdayaan terhadap TKI dan anggota keluarganya
2. Advokasi kebijakan dan advokasi kasus TKI dan anggota keluarganya
3. Pendidikan masyarakat
4. Promosi Konvensi Hak Anak (KHA)



Dalam mencapai tujuan diatas, LSM JKPS CAHAYA melakukan kegiatan-kegiatan baik ditingkat Pusat, Kecamatan maupaun Desa yang berupa :

- a. Pelatihan-pelatihan baik kepada TKI purna maupun keluarga TKI.
- b. Kampanye terhadap pentingnya manajemen keluarga dan perlindungan TKI saat di penampungan, pemberangkatan dan kepulangan. Selain itu, LSM JKPS CAHAYA juga sering mengkampanyekan tentang hak-hak anak yang secara khusus kepada hak anak TKI.
- c. Sosialisasi tentang manajemen ekonomi keluarga, perlindungan TKI, dan penanganan TKI yang bermasalah baik yang di luar negeri maupun di dalam negeri.

Untuk melihat lebih jauh terkait dengan model advokasi LSM JKPS cahaya dalam memberikan advokasi kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Kabupaten Ponorogo, maka peneliti telah melakukan studi lapangan dengan melakukan wawancara langsung dengan ketua LSM JKPS CAHAYA Bapak Danuhardi.

B. GERAKAN LSM JKPS CAHAYA

Sejak berdiri tahun 1996, LSM JKPS CAHAYA telah diklerasikan menjadi gerakan sosial yang berarti semua visi misi dan tujuan demi kepentingan sosial serta bukan profit oriented. Gerakan yang dilakukan oleh LSM JKPS murni gerakan sosial



(relawan) tanpa meminta uang imbalan atas keberhasilan permasalahan yang sudah diatasi. Gerakan sosial ini menjadi tujuan utama organisasi ini karena LSM JKPS juga terdiri dari para TKI Purna, keluarga TKI serta penggiat sosial yang memiliki satu perasaan sama terhadap TKI.

Meskipun bergerak di bidang sosial, LSM JKPS juga tetap membutuhkan sokongan dana untuk operasional kelembagaannya seperti kelengkapan administrasi, transportasi dan penguatan dan pengorganisasian kelompok baru di tingkat kecamatan dan desa. Adapun bantuan dana yang pernah didapatkan oleh LSM JKPS adalah dari:

- a. Dana Plan Internasional
- b. Radio
- c. Subsidi silang
- d. Pada akhir 2014 mendapatkan bantuan 77 juta dari APBD

Selain melaksanakan kegiatan advokasi terhadap TKI bermasalah dan keluarga TKI, LSM JKPS CAHAYA juga masih memiliki program kerja lain yang masih dalam lingkup sosial, yaitu:

- a. Pelatihan pendamping TKI bermasalah
- b. Pelatihan HIV/AIDS (kerjasama dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo dan Rumah Sakit Giya Waluyo)



- c. Pelatihan Kewirausahaan yang bekerjasama dengan DINSOSNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur dan DINSOSNAKERTRANS Kabupaten Ponorogo.
- d. Penyuluhan HIV/AIDS dengan bekerjasama dengan AILO (Internasional)
- e. Advokasi kegijakan terkait dengan undang-undang perlindungan TKI dan PERDA TKI
- f. Bina Keluarga TKI yang meliputi kesehatan keluarga dan kesejahteraan keluarga (SAMAWA)
- g. Pendampingan TKI bermasalah yang bekerjasama dengan DINSOSNAKERTRANS

Dengan tidak hanya melakukan program advokasi terhadap TKI bermasalah, maka LSM JKPS telah membantu para TKI purna untuk bisa mandiri hingga mampu membangun usaha di Desanya masing-masing. Harapan lebih jauh dari pemberdayaan TKI purna ini adalah agar para TKI setelah pulang ke tanah air bisa membangun usaha dan tidak berkeinginan kembali ke luar negeri. Selain itu, dengan berdayanya TKI purna maka mampu meningkatkan perekonomian Desa tempat TKI tersebut berasal.

C. MODEL PENDAMPINGAN LSM JKPS CAHAYA

Sejak tahun 1996, LSM JKPS CAHAYA sudah mendampingi TKI bermasalah asal Kabupaten Ponorogo mencapai ratusan, dari jumlah tersebut hampir 90% terselesaikan baik permasalahan saat keberangkatan, ditempat kerja ataupun



saat kepulangan TKI. Sesuai dengan Pasal 2 dalam AD/ART LSM JKPS CAHAYA, bentuk organisasi ini adalah Jaringan Kerja Antar Kelompok Tingkat Desa/Kelurahan dan Kelompok Sosial. Jaringan kerja yang dimaksud adalah, terdapat kelompok-kelompok kecil yang dibangun oleh LSM JKPS ini di tingkat Kecamatan dan tingkat Desa dengan tujuan untuk mempermudah LSM ini dalam memberikan asistensi kepada TKI bermasalah di tingkat yang paling bawah. Jaringan organisasi ini bukan hanya berada di Indonesia saja tetapi juga terdapat kelompok-kelompok jaringan LSM JKPS di luar negeri.

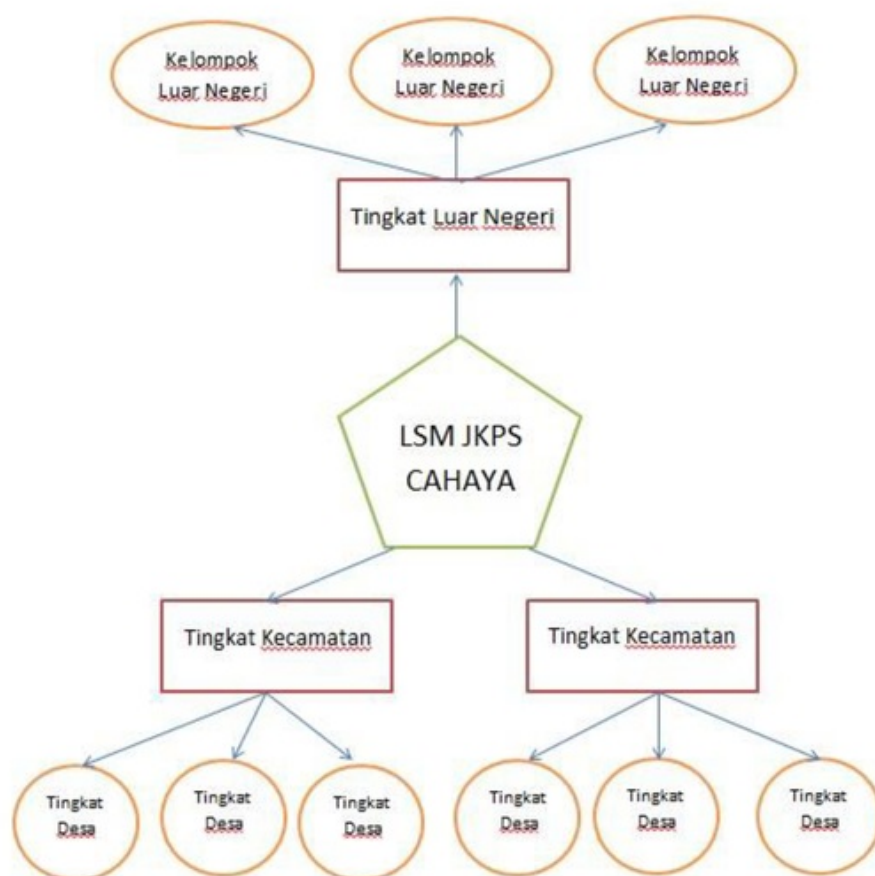
Prosentase dari jumlah penanganan kasus-kasus TKI ini menggambarkan LSM JKPS CAHAYA telah berhasil dalam melakukan pendampingan TKI bermasalah baik saat keberangkatan, ditempat kerja ataupun saat kepulangan. Keberhasilan yang dicapai oleh LSM JKPS ini tidak lepas dari strategi pendampingan yang digunakan sehingga prosentase keberhasilan menjadi sangat tinggi. Adapun pola pendampingan yang dilakukan oleh JKPS dalam menangani permasalahan TKI yaitu menggunakan pola "*pendampingan berjenjang*", dimana setiap kasus TKI di suatu Desa tertentu akan terlebih dahulu ditangani oleh LSM JKPS tingkat Desa tersebut dengan tujuan krn dianggap perwakilan LSM di Desa tersebut akan lebih tahu pasti kultur budaya maupun aspek sosiologis dari daerah tersebut. Jika LSM JKPS tingkat Desa tidak bisa menyelesaikan permasalahan TKI bermasalah tersebut, maka akan ditangani oleh tingkat yang lebih tinggi yaitu di tingkat Kecamatan. Pada saat di



tingkat kecamatan sudah terselesaikan masalahnya, maka kasus akan ditutup, tetapi jika tingkat Kecamatan juga tidak bisa menyelesaikan permasalahannya maka permasalahan TKI ini akan ditangani oleh LSM JKPS di tingkat Pusat. Jika kita gambarkan struktur penanganan TKI bermasalah di LSM JKPS CAHAYA ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6.2

Pola Pendampingan LSM JKPS CAHAYA



Setelah kita lihat model pendampingan yang dilakukan oleh LSM JKPS CAHAYA, maka selanjutnya kita bisa membandingkan dengan model pendampingan yang dilakukan oleh Pemerintah terutamanya Pemerintah Kabupaten Ponorogo.



Model pendampingan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Ponorogo adalah dengan melakukan pengawalan serta koordinasi dengan Dinas-Dinas terkait. Dengan kata lain, model pendekatan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Ponorogo ini lebih condong kepada pendekatan institusional birokrasi dan tidak secara sosiologis kultural. Pendekatan struktural birokrasi ini pada kenyataannya akan sangat kaku jika diterapkan saat penanganan kasus TKI yang bermasalah karena tidak terdapatnya kedekatan secara personal antara pendamping dengan TKI bermasalah.



PENUTUP

Pada tahun 2016 Ponorogo merupakan penyumbang buruh migran terbesar di Jawa Timur pada tahun 2016. Tingginya permasalahan yang dihadapi Tenaga Kerja Indonesia asal Kabupaten Ponorogo tidak hanya permasalahan di tempat kerja (negara tujuan) tetapi banyak juga kasus yang terjadi saat TKI di penampungan (keberangkatan) dan kepulangan (purna). Analisis masalah yang dihadapi TKI beragam, mulai dari permasalahan dengan PPTKIS sebagai biro pemberangkatan TKI ataupun majikan saat di negara tujuan. Analisis gender dari permasalahan TKI adalah wanita menempati posisi tertinggi rawan terhadap permasalahan-permasalahan yang dialami TKI. Sedangkan jika kita lihat TKI bermasalah berdasarkan negara tujuan, untuk khusus kasus di Kabupaten Ponorogo, negara tujuan TKI yang banyak mengalami masalah adalah TKI yang berasal dari Malaysia, Arab Saudi dan Hongkong.

Sejak tahun 1996, LSM JKPS CAHAYA sudah mendampingi TKI bermasalah asal Kabupaten Ponorogo mencapai ratusan, dari jumlah tersebut hampir 90% terselesaikan baik permasalahan saat keberangkatan, ditempat kerja ataupun saat kepulangan TKI. Sesuai dengan Pasal 2 dalam AD/ART LSM JKPS CAHAYA, bentuk organisasi ini adalah Jaringan Kerja Antar Kelompok Tingkat Desa/Kelurahan dan Kelompok Sosial. Jaringan kerja yang dimaksud adalah, terdapat kelompokkelompok kecil yang dibangun oleh LSM JKPS ini di



tingkat Kecamatan dan tingkat Desa dengan tujuan untuk mempermudah LSM ini dalam memberikan asistensi kepada TKI bermasalah di tingkat yang paling bawah. Jaringan organisasi ini bukan hanya berada di Indonesia saja tetapi juga terdapat kelompok-kelompok jaringan LSM JKPS di luar negeri.

Prosentase dari jumlah penanganan kasus-kasus TKI ini menggambarkan LSM JKPS CAHAYA telah berhasil dalam melakukan pendampingan TKI bermasalah baik saat keberangkatan, ditempat kerja ataupun saat kepulangan. Keberhasilan yang dicapai oleh LSM JKPS ini tidak lepas dari strategi pendampingan yang digunakan sehingga prosentase keberhasilan menjadi sangat tinggi. Adapun pola pendampingan yang dilakukan oleh JKPS dalam menangani permasalahan TKI yaitu menggunakan pola "*pendampingan berjenjang*", dimana setiap kasus TKI di suatu Desa tertentu akan terlebih dahulu ditangani oleh LSM JKPS tingkat Desa tersebut dengan tujuan krn dianggap perwakilan LSM di Desa tersebut akan lebih tahu pasti kultur budaya maupun aspek sosiologis dari daerah tersebut. Jika LSM JKPS tingkat Desa tidak bisa menyelesaikan permasalahan TKI bermasalah tersebut, maka akan ditangani oleh tingkat yang lebih tinggi yaitu di tingkat Kecamatan. Pada saat di tingkat kecamatan sudah terselesaikan masalahnya, maka kasus akan ditutup, tetapi jika tingkat Kecamatan juga tidak bisa menyelesaikan permasalahannya maka permasalahan TKI ini akan ditangani oleh LSM JKPS di tingkat Pusat.



Model pendampingan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Ponorogo adalah dengan melakukan pengawalan serta koordinasi dengan Dinas-Dinas terkait. Dengan kata lain, model pendekatan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Ponorogo ini lebih condong kepada pendekatan institusional birokrasi dan tidak secara sosiologis kultural. Pendekatan struktural birokrasi ini pada kenyataannya akan sangat kaku jika diterapkan saat penanganan kasus TKI yang bermasalah karena tidak terdapatnya kedekatan secara personal antara pendamping dengan TKI bermasalah. Dengan demikian, pola “*pendampingan berjenjang*” yang diterapkan oleh LSM JKPS CAHAYA akan sangat efektif jika diterapkan untuk melakukan advokasi kepada TKI bermasalah. Jika kita lihat hasil pembahasan dari bab sebelumnya maka ada saran atau masukan terkait dengan pendampingan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sehingga diharapkan kedepan tidak ada lagi korban-korban TKI kita diluar negeri. Adapun saran yang bisa penulis berikan atau rekomendasi yang bisa diberikan untuk bisa menekan tingginya permasalahan TKI adalah:

1. Seleksi administrasi dari pemerintah terkait keberangkatan TKI harus lebih diperketat lagi mulai dokumen KTP sampai surat izin keberangkatan (KTKLN)
2. Dengan melihat efektifnya model advokasi yang dilakukan oleh lembaga non pemerintah, maka seharusnya pemerintah bekerjasama dengan lembaga



non pemerintah karena lembaga non pemerintah mempunyai permasalahan besar dalam hal pendanaan

3. Model "*pendampingan berjenjang*" kedepan harusnya menjadi ukuran baku (dibakukan) agar kedepan pihak lain baik LSM ataupun pemerintah bisa mengikuti besarnya prosentase keberhasilan LSM JKPS CAHAYA dalam menangani masalah-masalah TKI.



PENDAMPINGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) Dalam Perspektif HUKUM dan HAM

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 100%