

SKRIPSI

PERLINDUNGAN NEGARA TERHADAP TENAGA KERJA WANITA INDONESIA ATAS TINDAKAN SEWENANG- WENANG MAJIKANNYA DI LUAR NEGERI



Oleh :

AYU PUTRININGSIH
030111089U

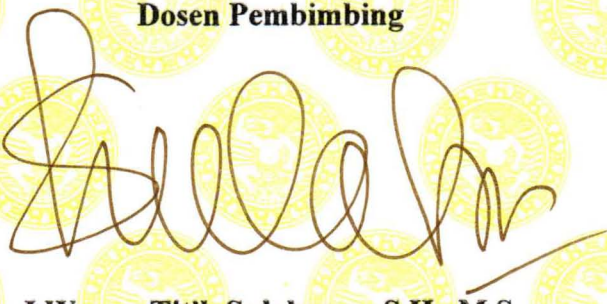
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**PERLINDUNGAN NEGARA TERHADAP TENAGA KERJA
WANITA INDONESIA ATAS TINDAKAN SEWENANG-
WENANG MAJIKANNYA DI LUAR NEGERI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing



I Wayan Titib Sulaksana, S.H., M.S.
NIP : 131 286 713

Penyusun



Ayu Putriningsih
NIM : 030111089U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**Skripsi ini telah dinyatakan dan dipertahankan
Dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Rabu, tanggal 23 Februari 2005**

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Eman Ramelan, S.H., M.S.

Anggota : 1. I Wayan Titib Sulaksana, S.H., M.S.

2. Dina Sunyowati, S.H., M.Hum.

3. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

**“KEBENARAN YANG MEMERLUKAN BUKTI ADALAH SETENGAH
KEBENARAN, KEBENARAN SELALU PERLU DIKETAHUI DAN
HANYA KADANG-KADANG PERLU DIUNGKAPKAN”**

(KAHLIL GIBRAN)

Skripsi ini penulis
persembahkan kepada Aba
dan Ibu, dan keluargaku
semua yang mencintaiku
dengan tulus, karena cintanya
penulis bisa seperti saat ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang sampai saat ini masih menunjukkan cahaya iman dan islam, serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan pengikutnya.

Dilatar-belakangi oleh masalah tenaga kerja Indonesia wanita yang kurang mendapat perlindungan hukum yang tegas dari Negara terhadap tindakan kekerasan dan melanggar hukum majikannya, maka penulis mencoba menulis demi mendapatkan penjelasan hukum terhadap pelanggaran hukum yang dilakukan majikan kepada para tenaga kerja wanita Indonesia.

“Tak ada gading yang tak retak”, penulis sadar betul bahwa banyak yang harus saya pelajari dan perbaiki karena memang semua adalah masa pembelajaran, sehingga haturan maaf sebesar-besarnya jikalau didalam penulisan skripsi ini terdapat pihak yang kurang berkenan, oleh karena itu penulis selalu mohon kritik dan perbaikannya.

Ucapan terima kasih tak terkira penulis sampaikan kepada dosen pembimbing Bapak I Wayan Titib Sulaksana S.H., M.S. atas kesabaran dan kesempatannya meluangkan waktu demi mendidik dan membimbing saya, kepada para dosen penguji Bapak Eman Ramelan S.H, M.S. kepada Ibu Dina Senyowati, S.H., M.Hum. kepada Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum. terima kasih atas semua pelajaran yang bapak/ibu berikan kepada saya. Serta seluruh dosen pengajar, sahabat-sahabat mahasiswa fakultas hukum UNAIR yang selalu memberi dorongan dan semangatnya kala saya rapuh. Terima kasih atas bantuannya dalam penulisan skripsi ini. Semoga ALLAH SWT membalas dengan berlipat kebaikan.

Surabaya, 5 April 2005

Penulis

Ayu Putriningsih

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang.....	1
2. Rumusan Masalah.....	9
3. Penjelasan Judul	9
4. Alasan Pemilihan Judul	10
5. Tujuan Penulisan	11
6. Metode Penulisan	12
7. Sistematika Penulisan	14
BAB II TANGGUNG JAWAB NEGARA REPUBLIK INDONESIA TERHADAP TENAGA KERJA WANITA INDONESIA DI LUAR NEGERI	
1. Hubungan Negara dan Warga negara dalam Hukum Internasional	16
2. Bentuk Tanggung jawab Negara Republik Indonesia terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Luar Negeri	20
BAB III MEKANISME PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI	
1. Pemberian Perlindungan Hukum oleh Negara terhadap	
2. Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Luar Negeri	30

	3. Mekanisme Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Luar Negeri.....	31
BAB IV	PENUTUP	
	1. Kesimpulan	38
	2. Saran	40
DAFTAR BACAAN		
LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam lima tahun terakhir pertumbuhan lapangan kerja tidak seimbang dengan penambahan angkatan kerja baru. Dengan kenyataan banyaknya pengangguran dalam masyarakat, berakibat timbulnya masalah sosial, keamanan bahkan kemiskinan dan penurunan daya beli. Pemerintah Indonesia melalui salah satu tim Pakar Ekonomi Presiden Susilo Bambang Yudhoyono memprediksikan akan menargetkan pengangguran turun menjadi 5,1 persen dan kemiskinan menjadi 8,2 persen.¹

Pengangguran di Indonesia dari tahun 2000 hingga akhir 2004 sudah mencapai 10.29 juta jiwa pengangguran terbuka dengan lapangan kerja baru hanya 1.5 juta jiwa,²

Pengangguran di Indonesia (2002-2005) (*juta jiwa)

Tahun	Angkatan kerja *	Angkatan kerja baru*	Lapangan kerja baru (juta) *	Pengangguran terbuka*
2000	95,65	0,94	1,00	5,81
2001	98,81	3,16	0,97	8,00
2002	100,78	1,97	0,84	9,13

¹ Seratus Hari Yang Panjang-Ekonomi dan Bisnis Tin Ekonomi SBY, **Majalah Tempo**, 3 Oktober 2004.

² Ibid.

2003	100,32	- 0,48	- 0,86	9,53
2004	102,02	1,70	1,38	9,85
2005	104,02	2,00	1,57	10,29

Sumber: Majalah Tempo, 3 Oktober 2004

Jumlah pengangguran terbuka yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang disediakan oleh Pemerintah Indonesia, kemudian melahirkan banyaknya warga negara Indonesia yang mencari kerja dan perbaikan nasib ke luar negeri .

Tersedianya lapangan kerja di luar negeri di beberapa negara mulai dari pertanian, perkebunan, industri dan bahkan pekerjaan non struktural seperti pembantu rumah tangga. Data kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) Kantor Wilayah Jawa Timur menunjukkan saat ini terdapat 3 juta Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di manca negara, dan sejumlah 28.344 (Dua puluh delapan ribu tiga ratus empat puluh empat) TKI dari Provinsi Jawa Timur, 20.338 WNI adalah Tenaga Kerja Wanita Indonesia yang selanjutnya disebut TKWI dan sisanya adalah pria. TKI itu ditempatkan di Negara tujuan bekerja. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: KEP 104A/MEN/2002 bahwa kawasan negara tujuan penempatan dalam rangka pelaksanaan kendali alokasi tenaga kerja Indonesia yaitu terbagi menjadi:

1. Timur Tengah (Bahrain, Emirat Arab, Kuwait, Oman, Qatar, Mesir, Saudi Arabia, Yordania).
2. Asia Pasifik (Brunei Darussalam, Hongkong, Malaysia, Singapura, Taiwan).

Klasifikasi jumlah TKI Jawa Timur di negara penempatan adalah: Malaysia sejumlah 9471, Singapura 1888, Hongkong 10.625 TKI, Taiwan 31 TKI, dimana

Brunei Darussalam 6329 TKI, dimana telah menghasilkan devisa yang masuk kedalam kas negara melalui jutaan TKI sekitar Rp 3.000.000.000,00 (Tiga trilyun rupiah) setiap tahun.³

Negara Republik Indonesia menerima manfaat berupa peningkatan penerimaan devisa, karena para TKI yang bekerja tentu memperoleh imbalan relatif besar dalam bentuk valuta asing melalui pertukaran nilai kurs rupiah. Selain mengurangi tekanan pengangguran, program penempatan TKI juga memberikan manfaat peningkatan kesejahteraan melalui gaji yang telah di terima atau remitansi dan meningkatkan ketrampilan TKI karena pengalaman kerjanya di luar negeri.

Pengiriman TKI ke luar neegeri yang di harapkan dapat memecahkan persoalan sempitnya lapangan kerja, perbaikan taraf hidup pekerja dan keluarganya serta meningkatkan devisa, telah menimbulkan berbagai masalah yang terkait dengan praktek-praktek eksploitatif terhadap TKI, sejak rekrutmen dan pada saat bekerja, khususnya mereka yang bekerja pada sektor-sektor informal.

Berdasar data KOPBUMI, sepanjang tahun 2001 terjadi kasus pelanggaran hak asasi buruh migra Indonesia terhadap 2.239.566 orang, dengan perincian 33 orang meninggal, 2 orang menghadapi ancaman hukuman mati, 107 kasus penganiayaan dan perkosaan, 4598 orang melarikan diri dari majikannya, 1101 orang di sekap, 1820 orang di tipu, 34.707 orang ditelantarkan, 24.325 orang hilang kontak, 32.390 orang di palsukan dokumennya, 1.563.334 orang tidak berdokumen, 14.222 orang di penjara, 137.866 orang dipulangkan paksa, 222.157 orang di PHK sepihak, 6.427 orang ditangkap/dirazia, 65.000 tidak diasuransi, 25.004 orang dipotong gaji sepihak dan 50 orang menghadapi mahkamah syariah. sementara itu tiga bulan pertama tahun 2002 ini, terjadi eskalasi pelanggaran buruh

³ Wawancara dengan Ketua Badan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) Departemen Tenaga Kerja Surabaya, 10 November 2004.

migran Indonesia di Malaysia seperti penangkapan paksa, razia, pemerasan, penyiksaan dalam kamp tahanan, dan pengusiran paksa, pemerintah Malaysia secara legal akan membatasi buruh migran asal Indonesia. Sebagaimana tampak akhir-akhir ini, hal tersebut mendorong terjadinya deportasi besar-besaran buruh migran dari Indonesia yang senantiasa disertai dengan pelanggaran-pelanggaran hak asasi manusia.⁴

Sebagai buruh asing di Negara tempat bekerja, buruh-buruh ini juga diperlakukan secara diskriminatif, mereka dilarang mendirikan serikat buruh atau masuk dalam serikat buruh setempat. Buruh migran perempuan yang bekerja di sektor domestik (pembantu rumah tangga) memperoleh upah lebih rendah dibanding buruh migran laki-laki. Karena waktu kerja yang ketat, banyak buruh migran yang dihalang-halangi untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agamanya. Lebih dari itu jumlah buruh migran Indonesia yang sebagian besar perempuan dalam konstruksi masyarakat patriarkis rentan terhadap tindak kekerasan yang berbasis pada diskriminasi gender, kasus-kasus pelecehan seksual, kekerasan fisik, perkosaan yang mengakibatkan kematian masih sering di alami buruh migran Indonesia.⁵ Hal ini terbukti dari pemberitaan mass media tentang nasib TKI akhir-akhir ini sungguh memprihatinkan. Para TKI yang kembali dari Timur-Tengah berkisah mereka tidak digaji, dianiaya, bahkan diperkosa majikannya.⁶ Beberapa diantaranya bahkan diperkosa para petugas yang ada di kantor pengarah jasa TKI saat mereka datang meminta perlindungan.⁷ Beberapa calon TKI melarikan diri dari penampungan yang mereka gambarkan sebagai

⁴ Wahyu Susilo, "Hak Asasi Buruh Migran Indonesia (mengimplementasikan Komitmen Durban)", www.goegal.com.

⁵ Ibid.

⁶ Maruli Tobing, Casingkem dan Istiqomah, Perdagangan Manusia, *Kompas*, Senin 11-Oktober 2001, h.11.

tempat yang lebih mengerikan dari penjara.⁸ Atas kejadian-kejadian diluar batas kemanusiaan ini ketua MPR Amien Rais saat itu meminta Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk segera memberhentikan sementara pengiriman TKI keluar negeri untuk melakukan evaluasi.

Praktek-praktek eksploitatif tersebut merupakan bentuk pelanggaran HAM yang terjadi tidak hanya pada saat mereka bekerja di Negara penerima, tetapi juga pada saat proses rekrutmen maupun saat mereka kembali ke Indonesia. Sebagai negara pengirim sejumlah TKI ke luar negeri yang menjunjung tinggi HAM, Negara Indonesia berkewajiban agar para tenaga kerjanya memperoleh perlindungan secara memadai sesuai dengan prinsip-prinsip hukum umum dan Hak-hak Asasi Manusia (HAM).

Dua dekade terakhir mengindikasikan banyak sekali permasalahan yang timbul menyangkut tenaga kerja tersebut dan perlu segera ditangani secara serius. Permasalahan yang dihadapi adalah banyaknya simpul-simpul yang perlu diperbaiki terutama pada fase permulaan yaitu mempersiapkan tenaga kerja Indonesia sebelum penempatannya. Proses rekrutmen pekerja yang lebih mengutamakan target kuantitas dan uji kompetensi seadanya tidak jarang menghasilkan TKI dengan tingkat kecakapan yang rendah ditambah proses pemberangkatan yang tidak terkontrol, pemalsuan identitas TKI, ketidaktahuan TKI terhadap hak dan kewajibannya dan deskripsi kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja menambah panjang permasalahan yang timbul. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman antara TKI dengan Majikan, bahkan tidak sedikit berujung pada tindak kekerasan serta kasus-kasus pidana/perdata lainnya.⁹

Perlindungan terhadap TKI diluar negeri mempunyai dua sisi yang satu sama lainnya saling mempengaruhi. Faktor pertama adalah dari diri tenaga kerja

⁷ Ribuan PRT Asal Indonesia di Malaysia Disiksa dan Diperkosa, **Kompas**, 2 Juli 2004.

⁸ Sebanyak 1.500 TKI di Malaysia Tidak Dibayar dan Terancam Deportasi, **Tempo**, Kamis 05 Agustus 2004.

⁹ Nasib TKI Perempuan di Kandang maupun di Rantau, 2 Juli 2004, www.deplu.go.id.

itu sendiri yaitu kesiapan dari tenaga kerja tersebut menghadapi lingkungan pekerjaan yang akan mereka hadapi nantinya. Semakin pekerja mengetahui mengenai hak-hak mereka dan cara mempertahankan hak-hak tersebut, semakin mudah untuk melindungi mereka dari hal-hal atau tindakan yang merugikan mereka. Faktor kedua adalah bersifat eksternal yaitu kondisi dan situasi yang memberikan perlindungan bagi para pekerja tersebut. Dalam sistem hukum yang berjalan baik, perlindungan TKI akan berjalan lebih baik.

Sebagai salah satu upaya penegakan HAM bagi TKI, adalah merupakan kewajiban Negara untuk menciptakan sumber penghidupan yang layak bagi warga negaranya. Menjamin hak-hak asasi mereka serta melindunginya dimanapun mereka berada, baik di dalam maupun di luar negeri. Sehingga warga negara Indonesia (TKI) berhak atas kewajiban Negara Indonesia yang belum dipenuhi.

Berdasarkan fakta yang terjadi antara tahun 2002-2004 banyak kasus-kasus pelanggaran HAM terjadi penyiksaan setelah Nirmala Bonat TKWI di Malaysia. Sulastri Handi tewas di Negara tersebut, TKWI asal Bantul itu terjatuh dari lantai ke-20 apartemen tempat dia bekerja. Sundarti pada 28 Mei 2002 didakwa melakukan pembunuhan, pada tahun 2003 Purwanti, Sumiyati dituntut hukuman mati karena membunuh majikannya termasuk juga Juminem, Siti Aminah, Sumiyem, Sarinah Alririn, Ikaseh Dulkhloid. Nyatun Wulandari, 23 tahun, bekerja dari jam 5 pagi sampai jam 2 pagi setiap hari dan tidak pernah mendapatkan waktu istirahat, tidur didapur di atas tikar dan tidak diperbolehkan keluar rumah. Arianti Harikusumo, usia 27 tahun bercerita, Susanti Pramono, 20 tahun, mengaku sering diperkosa oleh majikan laki-lakinya dan jika menolak

disiksa.¹⁰ Dan masih banyak lagi kasus yang menimpa TKW di luar negeri. Negara Malaysia melakukan pemulangan secara rutin 600.000-700.000 TKI ilegal yang ada di Malaysia. Pada saat ini ada sekitar 1,2 juta Tenaga Kerja Asing (TKA) ilegal di Malaysia. Sebagian besar TKA ini berasal dari Indonesia dan Philipina bahkan dalam dua tahun terakhir 18.000 pekerja ilegal telah mendapatkan hukuman cambuk di penjara Malaysia dan sekitar 16.900 lainnya menunggu giliran.¹¹

Satu sampai dua juta pekerja asal Indonesia bekerja di Malaysia, dan lebih dari separuhnya tidak memiliki status imigrasi yang sah. Seperti yang telah penulis utarakan sebelumnya kira-kira 75 persen dari migran yang sah adalah perempuan, banyak diantaranya yang bekerja sebagai pengawas bayi dan anak balita, pinata laksana rumah tangga dan perawat orang lanjut usia. Besarnya jumlah TKI di Malaysia yang bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) adalah posisi yang kurang menguntungkan terhadap terjadinya tindakan kesewenang-wenangan majikannya. Posisi subordinasi tersebut sering menimbulkan tindakan kekerasan terhadapnya, berakibat pada pelanggaran HAM yang berupa penyiksaan yang merugikan secara moral atau materiil, fisik dan psikis.

Ribuan tenaga kerja wanita asal Indonesia di Malaysia mendapatkan siksaan fisik dan mental, mereka tidak mendapatkan hak-hak sebagai pekerja serta tidak mendapatkan perlindungan. Demikian laporan Human Right Watch (HRW), Rabu (21/7), di Kuala Lumpur. Ada TKW yang diperkosa, dihina, dipaksa bekerja 18 jam per hari, tujuh hari seminggu,

¹⁰ Indonesia/Malaysia : Hak Pekerja Rumah Tangga Diinjak –Majikan dan Penyalur Tenaga Kerja Mengeksploitasi dan Melecehkan Pekerja Perempuan , www.deplu.go.id, 21 Maret 2002.

¹¹ Forum Utama-Maut Untuk Perempuan Dusun, **Forum Keadilan**, No.42, 21 Maret 2004.

tetapi hanya mendapatkan upah kurang dari 0,25 dollar AS (Rp.2.250) perjam. Namun kantor berita Associated Press memberitakan, tidak sedikit PRT yang tidur kurang dari lima jam sehari dan tidak mendapatkan istirahat siang. PRT dilarang keluar rumah, tidak boleh mengontak keluarga atau berkirim surat ke negara asal. Ditambahkan, lebih dari 10 persen dari PRT yang diwawancarai itu sudah pernah dinodai secara paksa atau dilecehkan secara seksual. Beberapa bahkan mengaku telah berkali-kali diperkosa. Adapula PRT yang dielus elus dan ditimang-timang. Soalnya, dari PRT yang diwawancarai itu banyak yang menderita cacat tubuh karena ditendang dan dipukuli dengan peralatan dapur jika berbuat kesalahan. PRT lainnya tidak diberikan makanan yang memadai, tidur dilantai kamar mandi.¹²

Pentingnya kajian ini dalam penegakan hukum dan hak-hak warga negara Indonesia khususnya pada TKWI yang tertindas dan teraniaya oleh kesewenang-wenangan majikannya. Negara manapun di dunia akan menolak penganiayaan, kekerasan dan berkewajiban untuk menegakkan hak-hak asasi manusia dimanapun secara universal, mengingat telah di Deklarasikan Hukum Internasional mengenai Hak-hak Asasi Manusia Universal (Declaration of Human Right) 10 Desember 1948. Khususnya bagi wanita yang selama ini telah diingkari statusnya karena ketidak mengertiannya dan kelemahan intelektualnya serta sifat dominan laki-laki ditambah kelemahan fisik kodratnya, menempatkan TKWI pada posisi subordinasi.

Harapan dan pembenahan yang adil serta perlindungan hukum terhadapnya secara tepat adalah sangat diperlukan bagi para TKWI untuk dapat mengambil posisi yang tepat guna memperoleh dan menuntut hak-haknya.

¹² Nasib TK Perempuan Indonesia di kandang maupun di rantau, www.depul.go.id. 22

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan alur pemikiran diatas, permasalahan yang hendak penulis bahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah bentuk tanggung jawab Negara Republik Indonesia terhadap perlindungan hukum TKWI yang bekerja di luar negeri ?
2. Bagaimanakah mekanisme perlindungan hukum TKWI di luar negeri ?

3. Penjelasan Judul

Perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan) melindungi.¹³ Negara adalah subyek hukum Internasional yang berkewajiban melindungi warga negaranya di luar negeri baik itu berstatus TKI, Pelajar, atau hanya kunjungan wisata, apapun bentuknya Negara mempunyai kewajiban hukum.

Tenaga Kerja Indonesia adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI; Wanita atau yang disebut juga dengan perempuan adalah kaum putri;¹⁴ dengan memiliki spesifikasi kelamin khusus dengan ciri-ciri khususnya.

Tindakan sewenang-wenang adalah tindakan yang bertentangan dengan hukum; Majikan adalah orang yang mempekerjakan TKI dan memberi upah atas pekerjaan TKI.

Juli 2004.

¹³ “**Kamus Bahasa Indonesia**”, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, 1989, h.526.

¹⁴ Ibid. h.1007.

Di luar negeri adalah di luar batas wilayah kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4. Alasan Pemilihan Judul

Negara sebagai subyek hukum internasional berkewajiban untuk melindungi warga negaranya di luar negeri apapun status yang dimiliki, mengingat banyaknya TKWI yang teraniaya dan terampas hak-hak hukumnya di luar negeri, mulai kasus penganiayaan yang dialami Nirmala Bonat, kasus pembunuhan dan pembakaran yang dilakukan oleh TKWI di Singapura, banyak lagi kasus-kasus serupa yang terjadi di beberapa negara penempatan TKI yang diantaranya yaitu Taiwan, UEA, Amerika Serikat, Singapura dan Malaysia.

TKWI yang sudah mengorbankan keluarga, harta kekayaannya untuk berangkat ke luar negeri dan bahkan banyak dari mereka menjual harta bendanya yang ia miliki, hutang kepada sanak saudara demi tujuan menjadi TKI. Sesampainya di sana mereka menjadi pembunuh bahkan akan menjadi mayat karena tuntutan gantung sampai mati (hukuman mati) di luar negeri, dan tidak hanya itu mereka sekembalinya ke keluarganya banyak mengalami luka-luka, cacat fisik dan mental. Kiranya bukan demikian harapan awal mereka berjuang di negeri orang tanpa sanak dan saudara tetapi menjadi pekerja untuk menghidupi keluarga di kampung yang tidak mampu dan mengangkat derajat keluarga. Sehingga jikalau terjadi rentetan kasus-kasus pembunuhan yang menimpa TKWI di luar negeri pasti ada alasan yang mendasar mengapa sampai dilakukannya tindakan pidana itu, mengingat banyaknya permasalahan yang dialami oleh TKWI di luar negeri, satu alasan yang menjadi pembahasan penulis kali ini adalah alasan

kekerasan dan kesewenang-wenangan majikan tempat mereka bekerja terhadap TKWI yang merupakan alasan mereka untuk melakukan perbuatan yang mengakibatkan kerugian dan hilangnya nyawa majikan bahkan seluruh keluarganya.

Terlepas dari kebenaran kasus diatas yang membutuhkan pembuktian didepan pengadilan, Pemerintah Indonesia sebagai penyelenggara negara wajib melakukan perlindungan terhadap mereka sebagai Tenaga Kerja Indonesia atau sebagai Warga Negara Indonesia, sehingga kemudian sangat beralasan penulis memilih judul skripsi tersebut.

5. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan skripsi ini dapat penulis uraikan menjadi:

1. Tujuan Praktis.

Yaitu Penulisan skripsi adalah sebagai tugas akhir dari studi dan masa pembelajaran di Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang selanjutnya akan diberikannya satu predikat sebagai Sarjana Hukum yang semoga mampu bersaing didalam masyarakat.

2. Tujuan Akademis

Yaitu dari tulisan ini penulis berharap dapat sedikit memberi masukan dan sumbangan dalam penyelesaian masalah TKWI di luar negeri, dan lebih dari itu kiranya dari tulisan ini dapat menambah khazanah dalam bidang Hukum Internasional.

6. Metode Penulisan

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini pendekatan Yuridis Normatif atau Statutes approach; yaitu dengan penelusuran berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait.

b. Sumber Hukum

Penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif sehingga sumber data yang digunakan yaitu:

- 1) Sumber hukum primer yaitu sumber hukum yang berasal dari peraturan perundang-undangan baik dari hukum nasional atau internasional.
- 2) Sumber hukum sekunder yaitu sumber hukum yang berasal dari literatur-literatur dan artikel-artikel baik dari media cetak dan media elektronika.

c. Prosedur penggunaan dan pengolahan bahan hukum

- 1) Prosedur pengumpulan bahan hukum sekunder akan dilakukan melalui studi perpustakaan yang ada kaitannya dengan masalah yang perlu diteliti, disamping itu pengumpulan bahan hukum dalam penulisan skripsi ini berdasarkan studi kasus yang diperoleh kemudian dipelajari, diolah dan diterapkan pada permasalahan yang dikemukakan.
- 2) Prosedur pengumpulan data primer melalui pengambilan melalui bahan hukum akan dilakukan melalui tahapan :
 1. (i) Identifikasi: pemilihan bahan hukum yang masih dalam penelitian.
 - (ii) Klasifikasi: mengelompokkan dan memfokuskan bahan hukum yang jadi obyek penulisan.

(iii) Pengelolaan: mengumpulkan bahan hukum yang memenuhi syarat sebagai fokus penulisan dan membuang yang tidak memenuhi materi penulisan.

2. Bahan hukum yang berkaitan dengan penulisan skripsi diolah dan dianalisa kemudian dirumuskan secara sistematis, sesuai dengan kerangka pokok bahasan permasalahan.

d. Analisa bahan hukum

Dalam penulisan akan dilakukan melalui analisa sekunder yaitu metode kualitatif melalui tahapan:

1. Melalui proses satuan (unityzing) melalui membaca dan mempelajari bahan hukum yang ada.
2. Kategorisasi melalui pengumpulan bahan hukum yang disusun dari pikiran, intuisi dan dasar pikiran tertentu.
3. Penafsiran bahan hukum dengan menentukan konklusi bahan hukum dan menggunakan langkah analisis komparatif keabsahan bahan hukum.

Dalam bahan hukum primer analisa interpretasi dengan menelaah dan menafsirkan ketentuan perundang-undangan secara sistematis dan menghasilkan uraian yang bersifat deskriptif analisis yang artinya dengan menggambarkan fakta-fakta yang telah terjadi, kemudian dianalisis secara yuridis, dengan berpangkal tolak pada ahli/pakar hukum, yang relevan dengan permasalahan.

7. Pertanggung-jawaban Sistematika Penulisan

Substansi skripsi ini, penulis sajikan dalam 4 bab yaitu: Bab I. Pendahuluan, berisi tentang latar belakang terjadinya tindakan kekerasan terhadap TKWI yang bekerja di luar negeri. Meliputi enam bagian pembahasan yaitu: (1) latar belakang; (2) rumusan permasalahan; (3) penjelasan judul; (4) alasan pemilihan judul; (5) tujuan penulisan; (6) metode penulisan; (7) pertanggung jawaban sistematika. Pada bagian pertama di bahas tentang pentingnya TKWI yang bekerja di luar negeri, aspek-aspek pemberangkatan TKWI, alasan-alasan penempatan TKWI di luar negeri, hak-hak yang di peroleh TKWI selama bekerja di luar negeri dan akibat-akibat yang di timbulkannya. Bagian dua elemen-elemen masalah yang akan dibahas. Bagian ketiga dibahas tentang tujuan dan kegunaan pembahasan. Bagian ke empat dibahas tentang kerangka-kerangka fikiran yang mendasari keseluruhan pembahasan, bagian kelima dibahas tentang tujuan dan kegunaan pembahasan. Pada bagian enam tentang pendekatan dan bahan hukum, cara pengumpulan bahan dan pada bagian tujuh rincian materi pembahasan skripsi.

Bab II, memaparkan analisa permasalahan pertama sebagaimana terurai diatas. Bagaimana bentuk tanggung jawab Negara Republik Indonesia terhadap TKWI. Untuk itu Bab II terdiri dari 2 sub bab yaitu: (1) hubungan warga negara dan negara dalam hukum internasional; (2) bentuk tanggung jawab Negara Republik Indonesia terhadap perlindungan hukum tenaga kerja wanita Indonesia di luar negeri. Pada bagian pertama dibahas asal mula negara, dasar-dasar adanya hubungan negara dan warga negara, hak-hak dan kewajibannya yang timbul

akibat hubungan itu menurut hukum internasional. Pada bagian kedua dibahas kewajiban perlindungan hukum terhadap hubungan yang ditimbulkan antara negara dan warga negara, dan adanya tanggung jawab Negara dalam hal perlindungan terhadap warga negara Indonesia di luar negeri yaitu TKWI

Bab III, menjawab permasalahan kedua dari permasalahan diatas. Mekanisme bagaimana yang dipergunakan Negara untuk melindungi TKWI sehingga menimbulkan korban, Bab III ini terdiri dari sub pembahasan yaitu: (1) pemberian perlindungan hukum oleh Negara terhadap TKWI di luar negeri; (2) mekanisme pemberian jaminan perlindungan hukum TKWI di luar negeri. Pada bagian pertama dibahas tentang bentuk-bentuk perlindungan hukum Negara Indonesia terhadap TKWI di luar negeri, dan pada bagian kedua mekanisme jaminan perlindungan hukum dari Pemerintah Indonesia yang diperoleh TKWI di luar negeri terhadap tindakan majikannya selama mereka bekerja di luar negeri, setelah dipulangkannya kembali ke Negara Indoensia setelah bermasalah.

Bab IV, menyimpulkan apa yang telah diuraikan dalam bab II, III sekaligus sebagai jawaban dari kedua permasalahan diatas dan saran bagaimana seharusnya Negara Republik Indonesia berbuat untuk melindungi TKWI dari korban kekerasan majikannya di luar negeri.

BAB II

TANGGUNG JAWAB NEGARA
REPUBLIK INDONESIA TERHADAP
TENAGA KERJA WANITA INDONESIA
DI LUAR NEGERI

BAB II

TANGGUNG JAWAB NEGARA REPUBLIK INDONESIA TERHADAP TENAGA KERJA WANITA INDONESIA DI LUAR NEGERI

1. Hubungan Negara dan Warga negara dalam Hukum Internasional.

Dalam hukum internasional Negara adalah sebagai subyek hukum internasional yang utama, artinya Negara adalah pemegang hak dan kewajiban menurut Hukum Internasional, pemegang hak berperkara di depan Mahkamah Internasional (vide pasal 34 statuta MI), pemegang kepentingan lain yang diakui oleh hukum internasional. Konvensi montevideo “Montevideo Convention 1933 on the right duties of state”, didalam Article 1 konvensi ini mensyaratkan berdirinya suatu negara adalah :¹⁵

1. Penduduk yang menjadi warga negara dimana hubungan dengan Negara tidak terputus terkecuali tidak lagi menjadi warga negara.
2. Wilayah tertentu yang terbatas dan berdaulat, dalam hal ini tidak disyaratkan minimum luas wilayah yang harus dimiliki oleh suatu negara (Negara Singapura dengan luas wilayahnya 218 KM, bahkan Negara Nauru yang hanya memiliki luas wilayah 21 KM).
2. Pemerintahan; seseorang atau beberapa orang yang mewakili rakyat yang memerintah menurut hukum negaranya.
3. Kemampuan untuk berhubungan dengan negara lain.

¹⁵ Huala Adolf, “Aspek Aspek Negara dalam Hukum Internasional”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1991, h.2.

Warga negara adalah individu juga merupakan subjek hukum internasional berdasarkan tujuan akhir dari hukum internasional adalah individu. Individu mendapat perlindungan internasional. Warga negara sebagai unsur berdirinya Negara sangat berperan penting terhadap kedaulatan satu negara. Warga negara adalah penentu dari pemerintahan yang berdaulat melalui hak memilih dan dipilih dalam pemilu, namun dengan kedaulatannya tersebut tidaklah berarti bahwa Negara itu bebas dari tanggung jawab. Didalam kedaulatannya itu terdapat kewajiban untuk tidak menyalah gunakan kedaulatan tersebut, untuk itu suatu Negara dapat diminta pertanggung jawaban atas tindakan-tindakannya yang melawan hukum (*unlaw full act*) atau kelalaiannya dari kewajiban.

Tanggung jawab negara akan timbul jika telah memenuhi syarat tertentu. Menurut **Shaw** yang menjadi karakteristik penting adanya tanggung jawab Negara ini tergantung daripada faktor-faktor berikut :¹⁶

1. Adanya suatu kewajiban hukum internasional yang berlaku antara dua negara tertentu.
2. Adanya suatu perbuatan atau kelalaian yang melanggar kewajiban hukum internasional tersebut yang melahirkan tanggung jawab negara.
3. Adanya kerusakan atau kerugian sebagai akibat adanya tindakan yang melanggar hukum atau kelalaian.

Tanggung-jawab ini kemudian melahirkan kewajiban untuk mengganti kerugian manakala suatu negara tidak memenuhi kewajibannya. Seperti yang dinyatakan oleh **Huber** dalam teks aslinya, berbunyi sebagai berikut: "*responsibility is the*

¹⁶ Ibid, h.174.

*necessery corollary of right. All rights of an international character involve international responsibility. Responsibility results in the duty to make reparation if the obligation in question is not met*¹⁷. Sehingga jika suatu negara dapat memiliki hak-hak istimewa untuk menikmati hak-haknya maka sebagai kebalikan dari hak istimewa itu negara tersebut juga berkewajiban untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya.

Warga negara sebagai pemegang hak dan kewajiban yang dilindungi oleh hukum dalam UUD 1945, UU No 36 tahun 1999, tentang hak asasi manusia dan peraturan perundang-undangan nasional atau internasional. Dalam melaksanakan kewajibannya, warga negara dapat menuntut pertanggung-jawaban untuk memperoleh dan menikmati perlindungan hukum berdasarkan peraturan yang berlaku.

Warga negara sebagai pemegang hak dan kewajiban yang dilindungi oleh Negara dimanapun mereka berada tetap berhak atas perlindungan hak-hak hukumnya, baik berdasarkan prinsip personal atau nasionalitas aktif. Warga negara yang melakukan kejahatan di luar negeri Negara asal tetap memiliki yuridiksi. Yurisdiksi untuk mengadili dapat ditempuh melalui perjanjian bilateral tentang ekstradisi. Individu sebagai warga negara akan memperoleh keuntungan dan keistimewaan melalui Negara, seperti yang diungkapkan oleh May Rudy "bahwa nasionalitas sesungguhnya merupakan keadaan yang terus menerus bukan suatu fakta pisik yang terjadi pada satu peristiwa tertentu, nasionalitas seseorang adalah hubungan yang terus menerus antara Negara berdaulat dan warga

¹⁷ Op.cit, h.175.

negaranya dan di pihak lain hubungan ini meliputi hak-hak dan kewajiban yang terkait kedua belah pihak”¹⁸.

Perlindungan TKWI dalam Hukum Nasional terkait dengan nasionalitas yang diberikan kepada warga negaranya. Dalam hukum internasional didasarkan kepada kewarganegaraan yang dimiliki TKWI, sehingga status kewarganegaraan adalah merupakan penghubung individu dalam hukum internasional. Kewarganegaraan itu sendiri adalah hak individu yang dilindungi oleh UUD 1945 Pasal 28D ayat 4 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas status kewarganegaraan¹⁹. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (Universal Declaration of Human Right) 1948 Pasal 15 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas suatu kewarganegaraan. Pasal 1 dan 2 Deklarasi menegaskan semua orang dilahirkan dengan martabat dan hak-hak yang sama dan berhak atas semua kebebasan sebagaimana yang diterapkan oleh deklarasi tanpa membedakan baik dari segi ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, maupun yang lain.²⁰

Dalam Pasal 26 Undang Undang No.39 Tahun 1999 mengatur bahwa: “setiap orang berhak memiliki, memperoleh, mengganti atau mempertahankan status kewarganegaraannya. Dalam Konvensi Hak Sipil 1966 Pasal 24 ayat 1 mengatur bahwa: “setiap orang berhak memperoleh status kewarganegaraan”.²¹

¹⁸ May Rudy, “**Hukum Internasional**”, Cetakan I, Refika Aditama, Bandung, 2001, h.35-36.

¹⁹ “**Status Kewarganegaraan sebagai Hak Asasi Manusia**”, Materi Perkuliahan Hukum Kewarganegaraan, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya.

²⁰ Boer Mauna, “**Hukum Internasional Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global**”, PT Alumni, Bandung, 2003, h.600.

²¹ Loc.cit.

Pasal-pasal diatas membuktikan juga bahwa individu tidak secara langsung mendapatkan kemudahan untuk menikmati hak-haknya yang diberikan oleh hukum tanpa perantaraan Negara. Walaupun demikian inividu dapat menuntut hak-haknya yang dilindungi oleh hukum kepada Negara.

2. Bentuk Tanggung jawab Negara Republik Indonesia terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Luar negeri

Tenaga Kerja Wanita Indonesia (TKWI) diluar negeri adalah masyarakat minoritas. Alasan bekerja di luar negeri karena ekonomi dan kesempatan kerja yang tidak cukup tersedia didalam negeri. Sebagai warga negara yang berhak atas perlindungan hukum secara adil tanpa diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 UUD 1945 bahwa “ segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintah wajib menjunjung hukum dan pemerintah itu dengan tidak ada kecualinya”.

Warga negara menurut Pasal 26 UUD 1945 adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang Undang sebagai warga negara. Akibat status kewarganegaraannya secara khusus memperoleh hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Dalam beberapa kasus pelanggaran hukum terhadap TKWI di luar negeri kurang mendapat perhatian dan perlindungan dari Pemerintah Indonesia. Mengingat banyaknya kasus dan permasalahan berkaitan pelanggaran hukum TKWI yang harus diselesaikan Pemerintah Indonesia pada saat ini.

Perlindungan hukum bagi TKWI harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab oleh Pemerintah Indonesia, karena setiap orang berhak atas jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat dan hak miliknya. Berhak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk bebas dari penghukuman atau perlakuan yang kejam tidak manusiawi, merendahkan derajat dan martabat kemanusiaan. Hak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun. Perlindungan dan penegakan hak-hak hukum adalah perintah Undang Undang Dasar 1945 menjadi tanggung jawab Negara Indonesia.

Lebih lanjut aturan dalam UUD 1945 diatas telah dibuat peraturan pelaksanaannya yang secara spesifik mengatur tentang perlindungan Tenaga kerja wanita dalam Undang Undang No.39 Tahun 2004 Pasal 8 dan 9 tentang hak dan kewajiban TKI yang diantaranya mengatur tentang hak untuk bebas menganut agama dan kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan, hak memperoleh upah sesuai dengan standart upah yang berlaku di negara tujuan, hak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja asing lainnya, hak memperoleh jaminan perlindungan hukum atas tindakan yang merendahkan harkat dan martabat, hak memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan, memperoleh naskah perjanjian yang asli dan berkewajiban menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja, menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan, memberitahukan kedatangan, keberadaan dan

kepulangan kepada perwakilan RI di Negara tujuan. Usaha Negara Indonesia untuk melindungi TKI di Malaysia dengan mengirimkan pengacara untuk mendampingi para TKI untuk menuntut hak upahnya yang belum dibayar oleh majikannya di Negara Malaysia telah sesuai dengan hukum.

Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah Indonesia hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan. Dalam beberapa naskah perjanjian bersama itu hanya sedikit klausula dalam *Memorandum of Understanding (MoU) yang memuat hak-hak dari TKI seperti dalam MoU beetwen The Government of The Republic of Indonesia and The Government The Hashemite Kingdom of Jordan* mengenai placement of man power dalam Article 3 yang memberikan jaminan perlindungan hukum bagi Tenaga kerja di masing masing negara penerima, sedangkan dalam Article 7 yang mewajibkan penyelesaian sengketa antara pekerja dengan pengusaha/pengguna di pengadilan dengan hukum yang berlaku di negara yang bersangkutan masing-masing negara. Sedangkan dalam MoU antara Indonesia dengan Malaysia hanya memuat mengenai buruh migran yang berangkat secara pribadi. Hak-hak TKI dan kewajiban apa yang harus dilakukan oleh TKI untuk menggunakan hak-haknya tidak diatur secara eksplisit didalam MoU.

Terhadap tindakan melawan hukum majikan kepada TKWI diluar negeri jelas sangat menyalahi hak-hak asasi yang telah dideklarasikan secara internasional yang menempatkan hak untuk kebebasan dan keamanan pribadi, hak bebas dari perbudakan dan penghambaan, bebas dari penyiksaan atau perlakuan

atau hukuman yang kejam, tak berperikemanusiaan ataupun yang merendahkan derajat manusia sebagai hak asasi manusia yang juga dilindungi oleh hukum internasional. Perlindungan kepentingan pekerja diluar negeri (buruh migran) dalam studi hukum internasional dan perburuhan adalah kajian penting mengingat hal ini juga diatur dalam Preamble Konstitusi ILO Tahun 1919 dalam *Declaration the Aims and Purposes of the International Labour Organization* 2 mei 1949 di Philadelphia menjelaskan bahwa *Labour is not commodity*, setiap Negara wajib memberi perlakuan yang layak termasuk memberi perlindungan terhadap tenaga kerja, mengingat mereka bukanlah barang komoditas yang dapat diperjual-belikan dan diperlakukan seenaknya tanpa diperhatikan dan dilindungi setiap hak-haknya, bahwa setiap buruh atau tenaga kerja mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas hidup dan kesehatan tidak terkecuali bagi buruh atau tenaga kerja migran atau tenaga kerja luar negeri.

Dalam perkembangan selanjutnya bentuk pertanggung-jawaban negara lainnya dalam melindungi TKWI adalah Konvensi PBB tentang perlindungan buruh migran dan keluarganya. Akan tetapi sampai saat ini Indonesia masih sebagai anggota yang turut menandatangani dan belum diratifikasi. Walaupun demikian Hukum Nasional Indonesia terhadap perlindungan hak-hak TKWI atas tindakan melawan hukum dan kesewenang-wenangan majikannya sudah lebih dari cukup, sehingga tinggal menunggu sejauh mana Pemerintah Indonesia melaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Kemampuan Negara dalam melakukan hubungan dengan Negara lain, harus dibarengi dengan kemampuan membawa martabat bangsa dengan

bertanggung jawab untuk melindungi para TKWI dari pelanggaran HAM yang dilakukan oleh majikannya. Hubungan antara Negara Indonesia dengan Negara tujuan adalah merupakan hubungan hukum yang dilindungi oleh Undang Undang No. 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri yang menjelaskan dalam Pasal 1 angka 1 maksud dari hubungan ini adalah setiap kegiatan yang menyangkut aspek regional dan internasional yang dilakukan oleh pemerintah atau warga negara Indonesia. Mengenai perlindungan kepada warga negara Indonesia UU ini mengatur dalam Pasal 18:

1. Pemerintah Republik Indonesia melindungi kepentingan warga negara atau badan hukum Indonesia yang menghadapi permasalahan hukum dengan perwakilan negara asing di Indonesia.
2. Memberi perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan kebiasaan internasional.

Oleh karena itu untuk mewakili kepentingannya dalam penempatan TKI negara wajib mempunyai perwakilan di negara tujuan TKI ditempatkan. Pentingnya peran dari lembaga ini tampak dari kewajiban yang diembannya seperti dalam Pasal 19 selanjutnya mengatur kewajiban-kewajiban Perwakilan Indonesia di negara penerima bahwa:

Perwakilan Republik Indonesia berkewajiban :

1. Memupuk persatuan dan kerukunan antara sesama warga negara Indonesia di luar negeri;
2. Memberikan pengayoman, perlindungan dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional.

Setelah tujuh belas tahun, Indonesia telah mengesahkan Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik dengan UU No.1 tahun 1982 dan Konvensi Wina Tahun 1963 tentang Hubungan Konsuler dengan UU No.2 Tahun 1982, hal ini mempertegas kembali peran dan fungsi perwakilan bagi Negara Indonesia untuk

melindungi TKWI di negara tujuan serta kepentingan Negara Indonesia dan warga negaranya, memberikan pertolongan dan bantuan kepada warga negara, individu dan badan hukum Negara Indonesia dan melakukan fungsi lainnya yang diperlukan dan dipercayakan kepadanya dan tidak dilarang oleh hukum. Sama halnya dengan fungsi konsuler misi diplomatik juga berperan melindungi kepentingan Negara Indonesia dan warga negaranya di negara penerima, mengetahui menurut cara yang sah keadaan dan perkembangan di dalam negara penerima dan melaporkannya kepada Pemerintah Indonesia. Sesungguhnya tugas pokok perwakilan Indonesia adalah mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan Pemerintah Republik Indonesia serta melindungi warga negara Indonesia di negara penerima.²²

Bentuk perlindungan negara terhadap TKWI diluar negeri yang lebih penting adalah mempersiapkan TKWI pra pemberangkatannya dengan melakukan pembinaan dan perlindungan TKWI yang banyak dilakukan oleh departemen tenaga kerja daerah setempat setelah perekrutan TKI, seperti yang diatur dalam UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri dan Permenaker RI No.Per 01/Men/1991 mengenai Antar Kerja Antar Negara. Dalam UU yang baru ini mengatur tentang kewajiban bagi TKI memiliki sertifikat kompetensi kerja, pelaksanaan penempatan TKI wajib melakukan pendidikan dan

²² Wasito, “Konvensi-Konvensi Wina tentang hubungan diplomatik, hubungan konsuler, dan hukum perjanjian /traktat”, Andi Offset, Yogyakarta, 1984.

pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan, dan TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi untuk mempersiapkan dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.

Calon TKI menurut Pasal 42 UU ini berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja dengan tujuan untuk :

- a. Membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
- b. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan resiko bekerja di luar negeri;
- c. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; dan
- d. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.

Sedangkan bagi calon TKI yang tidak lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja maka pelaksanaan penempatan TKI demikian dilarang. Terhadap pelanggaran pasal ini dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Beberapa hal penting yang harus dimiliki dan dipahami oleh TKI untuk melindungi kepentingannya adalah perjanjian kerja dan perjanjian penempatan TKI. Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja. Perjanjian penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara PJTKI dan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI ke luar negeri, karena bahasa yang tidak dipahami oleh TKI dalam perjanjian itu dan kurangnya pengetahuan tentang perjanjian itu maka

banyak perjanjian yang telah ditandatanganinya kurang melindungi hak-hak para TKI.

Dalam naskah perjanjian kerja dengan pengguna di Negara Malaysia misalnya telah memuat waktu bekerja adalah sebagai berikut hari bekerja senin-sabtu dan jam bekerja jam 08.00 pagi sampai 05.00 petang, gaji pokok RM 30.00 sehari, dan pekerja diwajibkan bekerja untuk majikan ataupun syarikat ini saja, tempo kontrak adalah dua tahun, tempat kerja dan jenis pekerjaan. Hal penting yang harus diatur dalam perjanjian kerja yang tidak diaturnya adalah mengenai hak dan kewajiban para pihak, tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial.

Perjanjian penempatan TKI yang telah ada juga hanya memuat satu dua pasal tentang hak TKI seperti yang dimuat dalam salah satu naskah perjanjian itu yaitu Pasal 2 yang menyebutkan: "pihak pertama (PJTKI) bertanggung jawab atas keselamatan, kesehatan dan keamanan pihak kedua (TKI) sejak dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal pihak kedua". Selebihnya hanya mengatur tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi dan disetujui oleh TKI sebelum keberangkatannya. Hal penting yang juga harus dimuat dalam perjanjian penempatan ini adalah mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri dan jaminan dari PJTKI kepada calon TKI dalam hal pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja, hal ini penting untuk dimuat dalam klausula perjanjian mengingat banyaknya PJTKI yang lepas tangan dan tidak mau bertanggung-jawab jika terdapat TKI yang disalurkan mengalami masalah atau sengketa hukum. Terhadap PJTKI

yang tidak bertanggung jawab dan tidak melaksanakan kewajiban perlindungan kepada TKI maka Pemerintah bersama dengan Departemen terkait wajib bertindak tegas terhadap PJTKI dan memberikan sanksi hukum.

Bentuk perlindungan TKWI bermasalah lainnya adalah dengan penyelenggaraan asuransi melalui Kepmennaker No.Kep-92/Men/1998 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri, program asuransi yang harus diikuti para calon TKI dalam pelaksanaan penempatan TKI ini meliputi :

- a. Santunan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sejak keberangkatan sampai kembali ke daerah asal.
- b. Santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sejak diberangkatkan sampai kembali ke daerah asal.
- c. Santunan bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (phk) setelah melampaui waktu 3 bulan setelah perjanjian kerja ditandatangani.
- d. Santunan bagi tenaga kerja dalam hal dibayar gajinya dan/atau yang tidak memperoleh hak-haknya.
- e. Bantuan hukum tenaga kerja dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan.

Dasar perlindungan kepada TKWI baik dari Hukum Nasional dan/atau Internasional diatas adalah substansi hukum yang merupakan perintah/instruksi sehingga kalau ada yang melanggar maka penegakannya akan berlangsung secara otomatis sehingga pemerintah dan aparat penegak hukum terkait berkewajiban untuk langsung melaksanakan dan mengindahkan hak TKWI. Dalam hal ini antara

yang tertulis dengan kenyataan empiris tidak ada jurang pemisah artinya bahwa hukum itu ditegakkan.

BAB III

MEKANISME PERLINDUNGAN
HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA
DI LUAR NEGERI

BAB III

MEKANISME PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA INDONESIA DI LUAR NEGERI

1. Pemberian Perlindungan Hukum oleh Negara terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Luar Negeri

Perlindungan hukum adalah sebagai perwujudan negara yang berdaulat dan mempunyai yurisdiksi terhadap warga negaranya sehingga berhak untuk tidak menyerahkan warga negaranya di luar negeri sekalipun Warga Negara Indonesia melakukan kejahatan di luar negeri.

Banyaknya kasus pelanggaran hukum terhadap TKWI di luar negeri yang memerlukan perlindungan Negara Indonesia sangat penting, mengingat baik Hukum Nasional dan Hukum Internasional sudah ada dan secara formal Negara Indonesia telah menyatakan komitmennya untuk memajukan hak-hak asasi manusia dimana tercakup hak asasi wanita. Berbagai kenyataan di lapangan menunjukkan terjadinya pelanggaran HAM terhadap wanita dan Negara Indonesia tidak bisa memberikan perlindungan seperti yang diharapkan.

Pemahaman jender yang masih kurang di kalangan masyarakat mengakibatkan perempuan mengalami perlakuan yang tidak adil, TKWI dihadapkan oleh berbagai perlakuan seperti pelecehan seksual, para pria yang menjadi atasan dapat melakukan tindakan-tindakan kekerasan yang akibat tekanan salah satu contoh tindakan balasan dengan membakar rumah majikan.

Penempatan TKWI ke luar negeri yang tidak melalui uji kompetensi dan pembinaan mengakibatkan banyak TKWI Timur Tengah yang tidak mengetahui jam kerja, sehingga mereka bekerja di pagi hari yang itu berlawanan dengan jam kerja di timur tengah adalah malam, sehingga ketika majikan mereka bekerja maka TKWI tidur, yang akibatnya majikan marah dan tidak sedikit melakukan penyiksaan kepada TKWI. Perlakuan majikan yang tidak manusiawi kepada TKWI menjadi permasalahan yang kurang menarik bagi Pemerintah untuk segera menyelesaikannya. Padahal mereka adalah duta bangsa yang memberikan banyak keuntungan bagi Pemerintahan Indonesia di tengah permasalahan yang dialami oleh Indonesia.

Perbedaan-perbedaan lainnya baik mengenai budaya, bahasa, iklim geografis, hukum, agama dan banyak lagi menjadi perhatian penting untuk pembekalan dan persiapan TKWI Pra penempatan ke negara tujuan TKWI sehingga perbedaan itu akan mengurangi kasus TKWI bermasalah.

2. Mekanisme Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Luar Negeri

Terhadap dasar-dasar perlindungan hukum bagi TKW Indonesia yang telah penulis paparkan dalam bab II diatas banyak hal yang harus dilaksanakan selain menjalankan perjanjian yang telah disepakati dan melaksanakan semua perintah hukum nasional dan internasional untuk melindungi hak asasi TKW Indonesia dari tindakan melawan hukum. Banyak produk hukum yang sudah ada kurang menjangkau kepentingan TKWI yang bermasalah baik legal atau illegal.

Pemerintah Indonesia untuk lebih berani membuat perjanjian bersama dengan negara penempatan TKWI yang memuat hak-hak dan kewajiban masing-masing negara terkait dengan perlindungan TKWI dari tindakan kesewenang-wenangan majikan. Misalnya MoU dengan Pemerintah Malaysia agar Pemerintah Malaysia mengawasi masuknya buruh migran dari Indonesia dengan ketat, mengingat banyak kecenderungan dari pengusaha atau pemakai TKWI lebih suka dengan TKWI yang Undocument atau illegal. Karena mereka tidak perlu pajak tenaga kerja sekitar RM 1.200 dan asuransi. Bisa diperlakukan semena-mena, memberi gaji dibawah standart, bisa mem-PHK sewaktu-waktu, yang pada akhirnya banyak TKWI tersebut bermasalah dan kemudian dideportasi besar besaran tanpa mendapatkan hasil apapun. Hal lain yang perlu diatur adalah mekanisme pemutihan TKWI ilegal secara bersama untuk kepentingan bersama. Karena selain berkurangnya tenaga kerja yang juga mengakibatkan berkurangnya produktivitas negara setelah mendeportasi TKWI, biaya razia di negara tujuan TKWI yang tidak sedikit dan biaya pengurusan TKWI di penampungan dan lainnya. Sehingga apabila penegakan hukum dilakukan dengan baik dan benar, peluang masuknya TKI ilegal ke luar negeri khususnya ke Malaysia bisa ditekan dan tidak akan ada lagi kasus-kasus demikian terjadi.

Hal penting untuk disepakati adalah kompensasi apa yang diberikan terhadap pelanggaran kesepakatan yang dibuat terutama terhadap pelanggaran isi dari perjanjian yang telah disepakati untuk menegakkan hukum secara adil bagi TKWI sama dengan warga negara penerima. Hal ini penting menjadi pertimbangan karena banyak TKWI bermasalah yang berhak dilindungi oleh

hukum karena statusnya ilegal dan tidak adanya dokumen-dokumen yang menjadi bukti. Negara Indonesia tidak berhak meminta perlindungan hukum negara setempat, tepatnya baik TKWI legal atau ilegal mempunyai hak yang sama di mata hukum dan HAM, sehingga dalam MoU harus dipertegas jika negara penerima -yang telah memperkerjakan dan tidak melarang pengusaha atau majikan yang mempekerjakan TKW tersebut- melanggar kesepakatan dan tidak menjalankan apa yang menjadi kesepakatan. Mengingat berdasarkan Undang Undang Imigrasi Malaysia nomor 1154 Tahun 2002 menyebutkan: "Majikan yang terbukti memperkerjakan pekerja asing ilegal satu sampai lima orang diancam hukuman denda 10.000 ringgit perorang atau hukuman penjara maksimal 12 bulan".²³

Kemauan baik dari Pemerintah Indonesia dalam melindungi TKW Indonesia di luar negeri dengan membuat berbagai produk hukum baik nasional atau internasional melalui Perjanjian Internasional antara Negara Indonesia dengan negara tujuan penempatann TKWI akan berakhir jika salah satu pihak tidak melaksanakan atau melanggar ketentuan perjanjian, hal ini dapat dicantumkan dalam MoU atau Perjanjian-perjanjian Internasional yang akan dibuat oleh Pemerintah Indonesia untuk melindungi TKWI, atau jika terdapat kerugian atas kepentingan nasional dapat dijadikan alasan menurut hukum untuk mengakhiri suatu perjanjian sehingga martabat Indonesia melalui kebijakan itu dapat terangkat di mata internasional.

²³ Jannes Eudes Wawa, " **Gugat Majikan Pilihan Serba Salah**", Kompas, tanggal 12 Februari 2005, h. 35.

Terhadap pengguna TKWI yang bermasalah atas tindak kekerasan perlu peranan dan fungsi dari Perwakilan Indonesia di negara penerima yang kemudian membuat daftar cegah dan tangkal (black list access) TKWI bagi pengguna bermasalah. Selain dari pada itu Negara Indonesia dapat melakukan protes melalui nota diplomatik untuk melakukan pemutusan hubungan diplomatik jika negara tujuan penempatan TKWI. Negara penerima tidak melaksanakan kewajiban hukumnya untuk melindungi warga negara indonesia. Melalui fungsi diplomatik di negara tujuan penempatan TKWI dapat menarik mereka untuk melakukan pertemuan rutin untuk mengawasi dan melindungi TKW sesuai dengan UU RI No.39 Tahun 2004 bahwa dalam rangka perlindungan selama penempatan TKI di luar negeri Perwakilan RI melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI dan TKI yang ditempatkan di luar negeri. Perlindungan dimaksud adalah “pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional, pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan”. Sehingga melihat besarnya peran badan Perwakilan Indonesia di luar negeri dalam lobi diplomatiknya untuk kepentingan Pemerintah Indonesia seharusnya lebih memperhatikan juga kompetensi wakil-wakil diplomat atau konsulatnya sebelum dikirim ke Negara tujuan.

Melalui fungsi perwakilan baik diplomatik atau konsuler, Indonesia dapat melakukan tindakan-tindakan untuk melindungi TKWI di luar negeri tanpa melanggar hukum dan peraturan negara penerima atau yang telah ditentukan

dalam perjanjian internasional yang berlaku antara negara pengirim dan negara penerima. Hal lain yang harus menjadi perhatian khusus Pemerintah Indonesia setelah menekan negara penerima yang sesuai dengan hukum internasional maka kerja keras untuk menegakkan hukum dalam negeri untuk melindungi TKWI dengan menekan agar biaya pengiriman TKWI menjadi lebih murah, menjamin instansi terkait tidak korup dan birokrasi tidak berbelit untuk memberantas calo demi mencegah TKI ilegal dan membentuk pusat informasi lapangan kerja atau pasar TKI yang transparan sehingga mudah diakses dan tidak mahal, memperketat syarat pengerah tenaga kerja dan kontrak yang jelas dan konkrit yang melindungi kepentingan TKI, hal lain yang tak kurang pentingnya adalah mempersiapkan berbagai ketrampilan, mental, dan dokumen TKI sebelum pemberangkatan sesuai dengan hukum nasional yang sudah ada.

Usaha untuk memperbaiki hukum dalam melindungi kepentingan TKWI di luar negeri tampak dengan disahkannya UU No.39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri, selain itu telah di ratifikasinya Konvensi Wanita PBB melalui UU No.7 Tahun 1984. Konvensi wanita yang didalamnya memuat komitmen menegakkan perlindungan terhadap hak-hak wanita atas dasar yang sama dengan kaum pria, komitmen melindungi kaum wanita yang efektif terhadap segala tindakan yang diskriminasi. Dengan demikian jika terjadi tindakan diskriminasi maka jelas merupakan pelanggaran HAM Wanita. Indonesia sebagai salah satu negara penandatangan mempunyai kewajiban untuk menegakkannya.

Mekanisme perlindungan Negara terhadap TKWI atas tindakan melawan hukum majikannya adalah dengan membentuk lembaga untuk menangani proses penempatan tenaga kerja Indonesia seperti yang dilakukan oleh Philipina para pekerja migrannya sepenuhnya ditangani oleh Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) dan Philippines Overseas Employment Administration (POEA) tugas lembaga ini adalah mempersiapkan tenaga kerja yang jujur, berkualitas dan profesional, persiapan ini dilakukan dengan membina para tenaga kerja agar siap pakai, menanamkan nilai-nilai dasar yang dianggap sebagai nilai-nilai tradisional Philipina seperti etika kerja, pentingnya kerja keras, kesediaan berkorban, sabar, jujur, banyak akal, mencintai keluarga dan negara. Untuk mendorong pekerja migran menggunakan jalur-jalur perekrutan atau penempatan resmi, perekrutan harus melalui lembaga pemerintah atau lembaga swasta yang mendapat izin resmi dari pemerintah. Kalau kontrak tenaga kerja merupakan kontrak yang independen kontrak tersebut harus disetujui POEA dan mengikuti program-program manfaat tenaga kerja yang berlaku. Isi kontrak setiap pekerja dengan majikan diluar negeri akan diteliti oleh konsulat Philipina di negara tujuan penempatan, jika ada majikan yang melanggar akan dipaksa bertanggung jawab melalui proses peradilan.

Aturan Hukum Nasional dan Hukum Internasional sebagai dasar perlindungan TKWI di luar negeri yang ada dengan usaha perbaikan pada ketentuan-ketentuan khusus yang lebih menitik-beratkan pada perlindungan hak-hak TKWI di luar negeri semacam hak beribadah dan lainnya seperti yang telah penulis paparkan diatas. Pada akhirnya mengikat Negara Indonesia untuk

melaksanakan dan menggunakannya sebagai pegangan dan dasar untuk melindungi TKWI yang menjadi korban penganiayaan dan kesewenang-wenangan majikan. Sehingga penegakan hukum harus selalu didorong secara berkelanjutan demi mewujudkan hukum sesuai dengan harapan masyarakat. Dalam hal ini kekuatan sosial adalah sangat penting seperti pernah diungkapkan oleh Friedman: *Social Forces are constantly at work on the law: destroying here, renewing there, inviorating here, deadenin there, choosing what part of the law will operate, which part will not, whice substitutes setours, and by passes will spring up, what changes take place openly or secretly.*²⁴

Sehingga apabila penegakan hukum serius dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia untuk melindungi TKI di luar negeri, permasalahan TKWI bermasalah dan masuknya TKI ilegal dapat ditekan itu berarti sekaligus menutup peluang majikan menerima pekerja ilegal, keuntungan lainnya adalah posisi tawar TKI terutama menyangkut gaji, menjadi lebih tinggi dan tentunya akan diperlakukan lebih manusiawi dan tidak akan ada kasus TKWI yang mengalami tindakan kekerasan dan lainnya.

²⁴ Winarno Yudho dkk, "Sosok Guru dan Ilmuwan yang Kritis dan Konsisten-
kumpulan tulisan peringatan 70 tahun Prof. Soetadyo Wignjosoebroto", Elsam Huma
Walhi, Pustaka Pelajar Offset, 2002. h.370.

BAB IV

PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Peraturan perundang-undangan baik nasional atau internasional yang telah penulis paparkan di dalam Bab I secara preventif telah mencerminkan perlindungan hukum terhadap TKWI dan telah menjamin adanya kewajiban negara untuk menegakkannya secara represif terhadap pelanggaran hukum dan HAM TKWI di luar negeri.
- b. Mekanisme perlindungan negara terhadap TKWI di luar negeri harus selalu di kembangkan sesuai hukum dan kebutuhan terhadap penyelesaian masalah TKWI yang berkembang.

2. Saran

Bertolak dari keseluruhan tulisan ini, maka saran saya adalah :

- a. Agar Pemerintah Republik Indonesia lebih pro aktif membuat MoU atau bilateral agreement yang lebih khusus dan spesifik berkait dengan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia khususnya wanita dengan negara-negara sahabat. Bilateral agreement harus memuat secara rinci hak-hak dan kewajiban negara pengirim dan negara penerima TKI, berikut sanksi jika lalai memberi perlindungan.

- b. Selalu memperbaiki kinerja perwakilan negara Indonesia di negara tujuan penempatan TKI dalam rangka melindungi kepentingan perlindungan hukum tenaga kerja wanita Indonesia di luar negeri, yang salah satunya telah penulis paparkan dalam Bab III pentingnya melakukan pertemuan-pertemuan untuk mengetahui kondisi TKI lebih awal.
- c. Usaha perlindungan negara terhadap PJTKI yang tidak bertanggung jawab dapat mencabut izin PJTKI, lebih dari itu keseriusan pemerintah dalam berdiplomasi menjadi upaya yang menjamin keselamatan dan melindungi TKW di luar negeri, selain dari kondisi perekonomian Indonesia yang harus terus dibangun.

DAFTAR BACAAN

DAFTAR BACAAN

1. Buku-buku

Adolf, Huala, *Aspek Aspek Negara dalam Hukum Internasional*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1991.

J.G. Starke, Q.C., *Pengantar Hukum Internasional*, Edisi Kesepuluh, Sinar Grafika, Jakarta, 2001.

Keraf, Gorys, *Komposisi*, Nusa Indah, Jakarta, 1993.

Kamus Bahasa Indonesia", Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, 1989, h.526.

Khamenei, S.M., *Risalah Hak Asasi Wanita*, Al Huda, Jakarta, 2004.

Mauna, Boer, *Hukum Internasional Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, PT Alumni, Bandung, 2003.

Rudy, May, *Hukum Internasional*, Cetakan I, Refika Aditama, Bandung, 2001.

Yudho, Winarno dkk, *Sosok Guru dan Ilmuwan yang Kritis dan Konsisten-kumpulan tulisan peringatan 70 tahun Prof. Soetadyo Wignjosoebroto*, Elsam Huma Walhi, Pustaka Pelajar Offset, 2002.

2. Peraturan Perundang-undangan

Agreement Between of The Republic Indonesia and The State of Qatar.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-104 A/Men/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Departemen tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I, Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, 2002.

Memorandum of Understanding Between The Government of The Republic of Indonesia and The Government of The Hashemite Kingdom of Jordan concerning Placement of Manpower.

Perjanjian Penempatan antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia, PT Citra Catur Utama Karya, Gresik, 23 Juli 2004.

Perjanjian Pekerjaan No:560/10376/112.08/04, tanggal 14 Desember 2004.

Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Koalisi Perempuan Indonesia.

Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-92/Men/1998 tentang perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri melalui Asuransi*, Djambatan, Jakarta, 2001.

UUD 1945 Hasil Amandemen & Proses Amandemen UUD 1945 secara lengkap (pertama 1999-keempat 2002), Sinar Grafika, Jakarta, 2002.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri.

Undang-Undang tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia 2000 & Undang Undang HAM 1999, Citra Umbara, Bandung, 2001.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, Citra Umbara, Bandung, 2003.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention on The elimination of All Forms of Discrimination Against Women).

Wasito, Sm.Hk., *Konvensi-Konvensi Wina tentang Hubungan Diplomatik, Hubungan Konsuler dan Hukum Perjanjian/Traktat*, Andi Offset, Yogyakarta, 1984.

3. Artikel dan Majalah

Eudes Wawa Jannes, *Gugat Majikan Pilihan Serba Salah*, Kompas, Tanggal 12 Februari 2005.

Forum Utama-Maut untuk Perempuan Dusun, Forum Keadilan No. 42, Tanggal 21 Maret 2004.

Hukum Diplomatik dan Konsuler, serta Perkembangannya, Kepala Biro Hukum, Departemen Luar Negeri R.I., Jakarta, 19 Mei 2004.

Indonesia/Malaysia : Hak Pekerja Rumah Tangga Diinjak –Majikan dan Penyalur Tenaga Kerja Mengeksploitasi dan Melecehkan Pekerja Perempuan, www.deplu.go.id, 21 Maret 2002.

Notodipoero, Hermawan Ps., *Telaah Kritis UU 37/1999 tentang Hubungan Luar Negeri berkaitan dengan perlindungan hukum bagi WNI dan BHI sebagai Subyek Hukum di Luar Negeri*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, Tanggal 30 Januari 2004.

Nasib TK Perempuan Indonesia di kandang maupun di rantau", www.deplu.go.id, 22 Juli 2004.

Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri, Laporan Pengabdian Kepada Masyarakat, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 1995/1996.

Ribuan PRT Asal Indonesia di Malaysia Disiksa dan Diperkosa, Kompas, 2 Juli 2004.

Seratus Hari Yang Panjang-Ekonomi dan Bisnis Tim Ekonomi SBY, Tempo, Tanggal 3 Oktober 2004.

Status Kewarganegaraan sebagai Hak Asasi Manusia, Materi Perkuliahan Hukum Kewarganegaraan, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya.

Susilo, Wahyu, *Hak Asasi Buruh Migran Indonesia (mengimplementasikan Komitmen Durban)*, www.goegel.com

Sebanyak 1.500 TKI di Malaysia Tidak Dibayar dan Terancam Deportasi, Tempo, Kamis 05 Agustus 2004

Tobing Maruli, *Casingkem dan Istiqomah, Perdagangan Manusia*, Kompas, Senin 11-Oktober 2001.

LAMPIRAN

LEU CONSTRUCTION

PERJANJIAN PEKERJAAN

Perjanjian ini dibuat pada.....diantara LUE CONSTRUCTION SDN BHD. yang beralamat di No. 33A Jalan Hujan Emas 8, Taman Overseas Union, 58200 Kuala Lumpur (Selepas ini dinamakan "Majikan") dan MIFTAHUDDIN.....Warganegara Indonesia, No. Pasport AH-446721 (selepas ini dinamakan "Pekerja").

Dengan ini adalah dipersetujui syarat-syarat yang berikut :

1. JAWATAN : GENERAL WORKERS
2. TEMPO KONTRAK : 2 TAHUN
Tambahan tempoh kontrak kerja boleh disambung dengan persetujuan majikan dan kelulusan daripada Kerajaan Malaysia.
3. TEMPAT KERJA : Di tapak projek LEU CONSTRUCTION (seluruh Semenanjung Malaysia).
4. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB
 - a) Pekerja mestilah menunjukkan mutu kerja yang baik dan mematuhi segala arahan yang diberikan oleh majikan melalui pegawai-pegawai yang dilantik dari masa ke masa.
 - b) Pekerja mestilah bekerja untuk majikan ataupun syarikat ini sahaja dan dilarang bekerja di mana-mana tempat lain.
 - c) Pekerja mestilah bersikap bertanggungjawab dan penuh dedikasi di atas segala tugas yang ditetapkan.
 - d) Pekerja mestilah sentiasa menjaga perlakuan diri, budi bahasa dan sentiasa menghormati majikan atau wakil-wakilnya, teman sekerja dan masyarakat sekeliling.
 - e) Pekerja mestilah menghormati kebudayaan, tata-susila dan cara hidup orang-orang tempatan dan undang-undang Malaysia.
 - f) Pekerja mestilah mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh syarikat seperti yang tertera di dalam buku peraturan dan syarat-syarat kerja dan ketetapan yang dibuat untuk asrama syarikat.
 - g) Pekerja boleh diambil atau dikenakan tindakan TATA TERtib / DISIPLIN jika didapati melanggar mana-mana peraturan kerja yang telah ditetapkan ataupun undang-undang perburuhan Malaysia.

5. WAKTU BEKERJA ADALAH SEPerti BERIKUT :

Hari Bekerja	Isnin	-Sabtu
Jam Bekerja	08.00 pagi	5.00 petang

6. GAJI DAN ELAUN

Gaji Pokok - RM 30. 00. se-hari (Pekerja Am)

7. LAIN-LAIN KEMUDAHAN YANG DISEDIAKAN

- 7.1 Kemudahan pengangkutan daripada asrama ke tempat kerja pergi dan balik disediakan oleh syarikat dengan percuma.
- 7.3 Kemudahan perubatan disediakan oleh pihak syarikat dengan percuma
- 7.4 Kemudahan tempat beribadat disediakan di dalam kawasan tempat bekerja.



LEU CONSTRUCTION

- 11.6 Menamatkan kontrak kerja sebelum tempoh waktunya.
- 11.7 Penghantaran pulang disebabkan tidak boleh menjalankan tugas ke tahap yang dikehendaki dan ditentukan oleh syarikat walaupun setelah diberi bimbingan dan tunjuk ajar dan jangka waktu yang wajar.
- 11.8 Penghantaran pulang disebabkan permasalahan atau permintaan keluarga.

Sekiranya berlaku sebab-sebab seperti di dalam terma 11.4 hingga 11.8, mana-mana pekerja yang terbabit juga diperlukan membayar kembali baki wang levi dan apa-apa juga bayaran lain yang telah dibuat oleh majikan kerana mengambil pekerja ini dari negara asal mereka.

12. PEMOTONGAN BAYARAN LEVI

Pembayaran levi sebesar RM 1200.00 setahun akan didahulukan pembayarannya oleh majikan dan gaji pekerja akan dipotong sebesar RM 100.00 sebulan selama 12 bulan. Pemotongan akan dimulai berdasarkan budi bicara majikan.

Adapun dengan ini dipersetujui kontrak perjanjian diatas untuk kedua-dua belah pihak.

MAJIKAN
LEU CONSTRUCTION

No 33A, Jalan Hujan Emas 8,
Taman OUG Jalan Klang Lama
58200 Kuala Lumpur
Tel. 03 7981 4932

LEU CONSTRUCTION SDN. BHD.



SAKSI

PEKERJA

[Signature]

MIFTAHUDDIN

Mengetahui ;
PT. CITRA NUSA KARYA SEMESTA

[Signature]
H. HIDAYATULLAH NILAM
Direktur Utama



NOMOR : 560/10374/112.03/09
TANGGAL : 14-12-2009

ANTARA PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI)
DENGAN CALON TENAGA KERJA INDONESIA

Pada hari ini Jum'at Tanggal 23 bulan Juli Tahun 2004...
telah diadakan perjanjian penempatan antara masing-masing pihak :

1. Nama Pimpinan PJTKI : Ir. Masruchin
Jabatan : Direktur Utama
Nama PJTKI : PT Citra Catur Utama Karya
Nomor SIUP-PJTKI : Kep.383/MEN/LN/BP/2000.
Alamat : Jl. Raya Krikilan Km 28 Driyorejo Gresik.
Telpon / Fax : 031-8977434/8975387.

Selanjutnya dalam perjanjian penempatan ini disebut PIHAK PERTAMA

1. Nama Calon TKI :
Umur/ Tempat dan Tgl. Lahir :
Jenis Kelamin :
Alamat - Calon TKI :

- Orang tua/ Suami/

Isteri

KTP - Nomor

- Tanggal

- Dikeluarkan di

KITKI - Nomor

- Tanggal

- Dikeluarkan di

Status : Kawin / Tidak Kawin / Janda / Duda

Selanjutnya dalam perjanjian penempatan ini disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat mengadakan perjanjian penempatan dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1

PIHAK PERTAMA sanggup menempatkan PIHAK KEDUA di negara ...Malaysia..... pada jabatan ...Operator..... Sektor ...Formal..... dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sejak dinyatakan lulus seleksi dan diterbitkan KITKI.

Pasal 2

PIHAK PERTAMA bertanggung jawab atas keselamatan, kesehatan dan keamanan PIHAK KEDUA sejak keberangkatan dari daerah asal, selama penampungan, pada masa Perjanjian Kerja di negara tujuan sampai kembali ke daerah asal PIHAK KEDUA.

Pasal 3

Dalam hal diperlukan penampungan sebelum keberangkatan, PIHAK PERTAMA wajib menyediakan tempat penampungan bagi PIHAK KEDUA yang memenuhi syarat kelayakan, kesehatan dan keamanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 4

- (1) PIHAK PERTAMA bertanggung jawab atas pengurusan dokumen keberangkatan PIHAK KEDUA berupa paspor, sertifikat uji ketrampilan, sertifikat uji kesehatan, visa kerja, perjanjian kerja, tiket angkutan udara/ laut/ darat, kepesertaan asuransi perlindungan TKI, dan surat rekomendasi bebas fiskal luar negeri.
- (2) Dalam hal PIHAK KEDUA menghendaki, pengurusan paspor sebagaimana dimaksud ayat (1), dapat diurus sendiri oleh PIHAK KEDUA.

Pasal 5

PIHAK KEDUA berhak menolak pemberangkatan dan/ atau penempatan yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1.

Pasal 6

- (1) PIHAK KEDUA bersedia membayar biaya penempatan sebesar Rp. 4.500.000,-
(..... Empat juta lima ratus ribu rupiah).
- (2) PIHAK PERTAMA dapat meminta maksimal 10% dari keseluruhan biaya penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau sebesar Rp. 2.500.000,-
(..... Dua juta lima ratus ribu rupiah) pada saat ditanda tangannya perjanjian penempatan.
- (3) PIHAK KEDUA bersedia melunasi kekurangan biaya penempatan sebesar Rp. 2.000.000,- (..... Dua juta rupiah) secara Angsuran (sekaligus atau angsuran) setelah memperoleh visa kerja.
- (4) Besarnya angsuran setiap bulan adalah sebesar Rp. 335.000,-
(..... Tiga ratus tiga puluh ribu rupiah) untuk selama ...6...
(Enam.....) bulan.
- (5) PIHAK PERTAMA wajib memberikan kepada PIHAK KEDUA tanda bukti penerimaan yang sah setiap kali dilakukan pembayaran biaya penempatan oleh PIHAK KEDUA.

Pasal 7

Dalam hal PIHAK KEDUA dinyatakan tidak sehat melalui pemeriksaan kesehatan sesuai permintaan negara tujuan penempatan, sehingga yang bersangkutan tidak dapat diberangkatkan, PIHAK KEDUA tidak wajib melunasi kekurangan seluruh biaya sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (1) kecuali biaya yang diperlukan untuk pengurusan paspor dan pemeriksaan kesehatan.

Pasal 8

Dalam hal PIHAK PERTAMA tidak memberangkatkan PIHAK KEDUA dalam waktu yang telah ditentukan bukan karena kesalahan atau kelalaian PIHAK KEDUA, PIHAK PERTAMA wajib mengembalikan biaya yang telah dikeluarkan oleh PIHAK KEDUA.

Pasal 9

Dalam hal PIHAK KEDUA mengundurkan diri setelah menandatangani perjanjian penempatan TKI, PIHAK KEDUA bersedia mengembalikan biaya penempatan yang telah dikeluarkan oleh PIHAK PERTAMA sesuai dengan bukti pembayaran yang sah.

Pasal 10

- (1) Apabila timbul perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, maka penyelesaiannya dilakukan secara musyawarah.
- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada, pejabat yang berwenang di Kantor Departemen/ Dinas Tenaga Kerja setempat.
- (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak mencapai penyelesaian maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/ atau gugatan melalui Pengadilan Negeri sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 11

Perjanjian penempatan ini ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa paksaan dari pihak manapun serta diketahui oleh pejabat kantor Depnaker/ Dinas Tenaga Kerja setempat dan dibuat rangkap 3 (tiga) dalam bahasa Indonesia (lembar pertama/ asli untuk Calon TKI, lembar kedua untuk PJTKI dan lembar ketiga untuk Kantor Depnaker/ Dinas Tenaga Kerja setempat).

Pasal 12

Perjanjian Penempatan ini berlaku sejak ditandatangani oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sampai dengan PIHAK KEDUA kembali ke daerah asal.

PIHAK KEDUA

(.....)



Mengetahui :

Kepala Kantor Departemen/ Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Dati II / Kodya

(.....)

NIP.

2001 18:16

62 021 3813517

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BEETWEEN
THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
AND
THE GOVERNMENT OF THE HASHEMITE KINGDOM OF JORDAN
CONCERNING
PLACEMENT OF MANPOWER

The Government of the Republic of Indonesia and the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan, hereinafter referred to as the "Parties".

Bearing in mind in the friendly and cooperative relations existing between the two countries and their people;

Desiring to enhance the existing friendly relations between two countries through development on the cooperation in the field of manpower;

Recognizing the benefits to be derived by both countries from close cooperation in the field of manpower.

HAVE AGREED AS FOLLOWS:

Article I

For the purpose of this Memorandum of Understanding

1. "Job Order" means document of demand evidence in writing concerning workers needs and conditions which desired from user nominator of services who is known by the authorities concerned in the countries;
2. "Placement of Manpower" means the activities which are conducted in the framework of employment services to meet the demand and the supply of workers based on work contract;

22

1

gaw

3. **"Workers"** means the citizen of Indonesia or the citizen of Jordan who is employed in accordance with the laws and regulations in force in the respective countries;
4. **"Working Contract"** means the contract which is conducted in writing between workers and employers, including rights and obligations, signed by the respective parties, and approved by the authorities concerned in Indonesia and Jordan.

Article 2

The parties shall conclude arrangements for the activities and exchange of information through diplomatic channels and endeavour to develop cooperation in the fields of labour and employment in general and in placement of manpower in particular, and other areas agreed upon by the parties.

Article 3

Placement of manpower in this Memorandum of Understanding is subject to perform work for the user and shall be recruited through selection according to the needs and shall be given protection pursuant to the procedures and the laws and regulation in force in the respective countries.

Article 4

The demand of workers in both parties shall include working conditions and terms of employment and all required specifications of job and its types pursuant to laws and regulations in force in the respective countries.

Article 5

Working contract is considered as determiner and organizer of both parties commitments and shall be legally binding, pursuant to laws and regulations in force.

Article 6

The parties shall take the necessary measures to facilitate the procedures on manpower placement of the skilled workers based on the available employment opportunities.

Article 7

Governmental authorities and judicials court in both countries shall settle the disputes which may occur on its land between workers and employers pursuant to the laws and regulations in force in the respective countries.

Article 8

Both parties shall encourage the licensed private employment agencies in each country, to fulfill their obligations in receiving and sending workers between both countries in accordance with the related laws and regulations in each country.

Article 9

Any difference arising out of the interpretation and implementation of this Memorandum of Understanding shall be settled amicably through consultation or negotiation between the parties.

Article 10

The Memorandum of Understanding can be amended or revised either party may request in writing a revision or amendment. Any revision agreed to by the parties in conformity with the laws and regulations of the two countries shall form part of this Memorandum of Understanding. Such revision or amendment shall come in effect on such a date as may be determined by the parties.

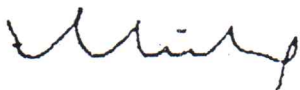
Article 11

1. This Memorandum of Understanding shall enter into force on the date of its signing.
2. This Memorandum of Understanding shall be in force for a period of 5 (five) years and be automatically extended for 5 (five) years consecutively unless it is denounced in writing by either Party giving 3 (three) months notice in advance.
3. The termination of this Memorandum of Understanding shall not prejudice the completion of specific arrangements and programs agreed upon by the parties under this Memorandum of Understanding.

In witness whereof the undersigned being duly authorized by their respective Governments have signed this Memorandum of Understanding.

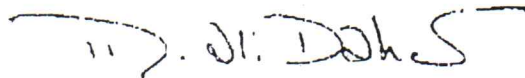
Done at Jakarta on this second day of May in the year of two thousand one, corresponding with the fifth of Sa'far in the year of one thousand four hundred and twenty second Hijriah, in Indonesian, Arabic and English languages, all texts being equally authentic. In case of any divergence of interpretation of this Memorandum of Understanding, the English texts shall prevail.

FOR THE GOVERNMENT OF
THE REPUBLIC OF INDONESIA



ALHILAL HAMDI

FOR THE GOVERNMENT OF
THE HASHEMITE KINGDOM OF JORDAN



MOHAMED ALI DAHER

MEMORANDUM KESEPAHAMAN
ANTARA
PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
DAN
PEMERINTAH KERAJAAN HASHIMIAH YORDANIA
MENGENAI
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Kerajaan Hashimiah Yordania selanjutnya disebut "Para Pihak"

Mengingat hubungan kerjasama dan persahabatan antar kedua negara dan bangsa;

Berkeinginan untuk meningkatkan hubungan persahabatan kedua negara melalui pengembangan kerjasama di bidang ketenagakerjaan;

Mengingat manfaat yang dapat diambil atas hubungan Kerjasama yang erat dalam bidang ketenagakerjaan;

TELAH MENYETUJUI KETENTUAN-KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

Pasal I

Untuk maksud Memorandum Kesepahaman ini, yang dimaksud dengan

1. "Job Order" adalah dokumen bukti tertulis mengenai permintaan kebutuhan dan persyaratan tenaga kerja yang diinginkan oleh calon pengguna jasa tenaga kerja yang diketahui oleh pejabat yang berwenang di negara tersebut;
2. "Penempatan Tenaga Kerja" adalah kegiatan pengerahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka pelayanan penempatan untuk mempertemukan persediaan dan permintaan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja.

2. "Tenaga Kerja" adalah warga negara Indonesia maupun warga negara Yordania yang ~~dipekerjakan~~ di Indonesia maupun di Yordania sesuai dengan hukum dan ~~perundang-undangan~~ yang berlaku di masing-masing negara;

4. "Perjanjian Kerja" adalah perjanjian tertulis antara pekerja dan pengusaha yang mencakup hak dan kewajiban yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disetujui oleh pejabat yang berwenang baik di Indonesia maupun di Yordania.

Pasal 2

Para Pihak harus menetapkan rencana tukar menukar informasi melalui saluran diplomatik serta mendorong upaya-upaya untuk mengembangkan kerjasama dalam bidang ketenagakerjaan pada umumnya dan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja pada khususnya, serta dalam bidang lainnya yang disetujui para pihak

Pasal 3

Penempatan tenaga kerja dalam Memorandum Kesepahaman ini adalah untuk bekerja pada pengguna jasa dengan melalui seleksi menurut kebutuhan dan dengan diberikan perlindungan sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku dimasing-masing negara.

Pasal 4

Permintaan tenaga kerja antara kedua negara harus meliputi syarat dan kondisi kerja dan termasuk semua kualifikasi yang diperlukan di dalam pekerjaan dan jenisnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dimasing-masing negara.

Pasal 5

Kontrak kerja merupakan penetapan dan pengatur janji kedua belah pihak dan mempunyai kekuatan hukum sesuai undang-undang dan peraturan yang berlaku dimasing-masing negara.

Pasal 6

Para pihak harus mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mempermudah prosedur penempatan tenaga kerja terlatih sesuai dengan kesempatan kerja yang tersedia.

Jan 2010

menyelesaikan

Pasal 7

Segala yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di masing-masing negara harus diselesaikan oleh instansi yang berwenang serta pengadilan di masing-masing negara sesuai dengan hukum dan peraturan perundangan yang berlaku di negara yang bersangkutan.

Pasal 8

Para Pihak harus mendorong perusahaan jasa tenaga kerja swasta mempunyai ijin di masing-masing negara untuk memenuhi kewajiban mereka dalam penerimaan dan pengiriman tenaga kerja antara kedua negara sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di masing-masing negara

Pasal 9

Dalam hal terjadi perbedaan penafsiran mengenai pelaksanaan Memorandum Kesepahaman ini akan diselesaikan dengan semangat persahabatan melalui konsultasi dan perundingan antara para pihak.

Pasal 10

Memorandum Kesepahaman ini dapat diubah atau diperbaiki melalui pemberitahuan secara tertulis oleh salah satu pihak. Setiap perubahan yang telah disetujui oleh Para Pihak sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dimasing-masing negara merupakan bagian dari Memorandum Kesepahaman ini. Tanggal berlakunya perubahan atau revisi ditentukan oleh para pihak.

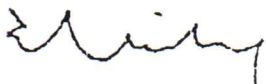
Pasal 11

1. Memorandum Kesepahaman ini mulai berlaku sejak tanggal penandatanganannya.
2. Memorandum Kesepahaman ini berlaku untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan diperpanjang secara otomatis selama 5 (lima) tahun berikutnya, kecuali dibatalkan secara tertulis oleh salah satu pihak dengan pemberitahuan 3 (tiga) bulan sebelumnya.
3. Berakhirnya Memorandum Kesepahaman ini tidak boleh menyebabkan terhentinya penyelesaian program dan pengaturan khusus yang disetujui Para Pihak berdasarkan Memorandum Kesepahaman ini.

Sebagai Bukti, yang bertanda tangan dibawah ini, yang telah diberi kuasa oleh Pemerintah masing-masing menandatangani Memorandum Kesepahaman ini.

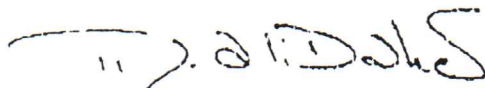
Dibuat dalam rangkap dua di Jakarta pada tanggal dua bulan mei tahun dua ribu satu, sesuai dengan tanggal lima bulan Sa'far tahun seribu empat ratus dua puluh dua Hijriah dalam bahasa Indonesia, bahasa Arab dan bahasa Inggris, ketiga naskah mempunyai kekuatan yang sama. Apabila terdapat perbedaan penafsiran, maka naskah bahasa Inggris yang menentukan.

Untuk Pemerintah
Republik Indonesia



ALHILAL HAMDI

Untuk Pemerintah
Kerajaan Hashimiah Yordania



MOHAMED ALI DAHER

20/5082
14

PEOPLE'S REPUBLIC OF
ATION OF
OF QATAR

CONCERNING THE ORGANIS-
EMPLOYMENT IN THE STATE

Desirous of strengthening Friendship and Cooperation between the Government of the State of Qatar and the Government of the and in order to organize the employment of Manpower in the State of Qatar, the Government of the two countries agree on the following :

ARTICLE - I

The Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar and the Ministry of Labour and Manpower in the Government of the People's Republic of shall lay down necessary rules and regulations to ensure the implementation of the provisions of this Agreement.

ARTICLE - II

Manpower shall be recruited through the Ministry of Labour and Manpower in the

ARTICLE - III

The Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar shall present to the Ministry of Labour and Manpower of the Government of the recruiting applications from employers for employment of Manpower in the State of Qatar. The Ministry of Labour and Manpower shall endeavour to meet such demands

Contd...2

ARTICLE - IV

If an employer in the State of Qatar requests for
and experience, he shall specify that in his application to the Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar.

ARTICLE - V

The Qatari Employer may authorise a representative to follow up and complete necessary procedures for selecting workers and their travel to the State of Qatar.

ARTICLE - VI

A recruitment application shall state, inter alia, the required qualifications, experience and specializations. It shall also include the duration of contract, the conditions of employment, especially the salary, the end of service benefits and the facilities regarding transportation, accommodation as well as all information considered as basic for the decision of workers about signing Labour Contract.

ARTICLE - VII

The Ministry of Labour and Manpower shall take necessary measures for facilitating the procedure of medical tests, acquiring passports or departure permits for workers desiring to work in the State of Qatar. The Ministry shall also provide the workers with information on the conditions, cost and standard of living in Qatar.

CONT.....

ARTICLE - VIII

The employer shall bear the air travel costs of the worker from to the place of work in Qatar on entering the service as well as the return passage at the end of his service. The employer shall also bear the travel cost of the worker from Qatar to and back to Qatar on leave periods as stated in the Labour Contract. The employer shall be exempted from paying the worker's return passage to in case the latter finally leaves his work without a lawful excuse before the termination of the contract period or in case he commits a wrong causing his termination without end of service gratuity in accordance with the Qatari Labour Law.

ARTICLE - IX

The terms and conditions of employment of workers in Qatar shall be defined by an individual labour contract between the worker and the employer as in the appended specimen of labour contract which can be modified only by the mutual consent of the two Governments. The basic terms of employment including the rights and obligations shall also be clearly stated in the contract without contradicting the provisions of the labour law or the rules in practice regarding labour and workers in Qatar.

The contract shall be made of four copies each in Arabic and English. The employer shall have one copy, and the worker shall be given another one, the third copy shall be deposited at the Ministry of Labour and Social Affairs in Qatar, and the fourth at the Ministry of Labour and Manpower in .

ARTICLE - X

The individual Labour Contract shall provide in detail the obligations of the employer regarding the accommodation of the worker, the kind of this accommodation or paying accommodation allowance to the worker.

ARTICLE - XI

The Arabic version of the contract shall be the version recognized by the Ministry of Labour and Social Affairs and the courts in the State of Qatar. The employer shall have no authority to amend or vary the provisions of the labour contract except for the purpose of improving the terms and conditions of service for the benefit of the worker after the approval of the Ministry of Labour and Social Affairs.

ARTICLE - XII

Labour Contract shall be authenticated by the Embassy or Consulate of the _____ in the State of Qatar or by the Embassy or Consulate of Qatar in _____ if the contract is concluded in _____.

ARTICLE - XIII

The Labour Contract shall terminate with the termination of its duration period without further notification. If the employer desires the continuation of the contract, he shall notify the worker, in writing, of his desire of renewal at least thirty days before the termination of the contract.

Contd....5

ARTICLE - XIV

The worker shall have the right to remit all that he saves out of his salary to in accordance with exchange and other financial regulations in Qatar.

ARTICLE - XV

In case of dispute between the employer and the worker, the complaint shall be presented to the competent body in the Ministry of Labour and Social Affairs in Qatar for amicable settlement. If such a settlement fails the dispute shall be referred to competent judicial authorities in Qatar.

ARTICLE - XVI

A joint Committee of three members from each side will be formed with the following functions :

1. To coordinate between the two States in the implementation of this Agreement and to take necessary action in this regard.
2. To interpret the provisions of the Agreement in case of any dispute in this regard and to settle the difficulties that might arise in the implementation.
3. To propose the review or amendment of any of the Articles of this Agreement whenever necessary.

The committee shall meet periodically at least every two years or whenever necessary at the date and place agreed

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Contd....6

ARTICLE - XVII

consent of the two Governments.

ARTICLE - XVIII

The present Agreement shall enter into force on the date of the exchange of the instrument of Ratification. This Agreement shall remain in force for a period of four years and shall be automatically renewed for other subsequent periods unless either of the Parties gives a written notice to the other of its intention to terminate the Agreement, six months in advance before the date of its expiry.

In witness whereof the undersigneds being duly authorised by their respective Governments have hereto signed this Agreement and affixed hereto their seals.

9th Jamad-Thani 1408 H

Signed at DOHA on the day of

20th January 1988

in two originals each in Arabic and English texts both being equally authentic.

For and on behalf of the
Government of the State
of Qatar.



For and on behalf of the
Government of



Minister of Labour and
Social Affairs.

Minister of Labour and
Manpower.

MODEL UNIFIED EMPLOYMENT CONTRACT

on the day

between :

1. Mr. (or name of Company) in his capacity as
his address First Party
Tel :
Telex :
2. Mr.
Living in holder of
at address : Passport No..
Second Party

The two parties agreed on the following :

The Second Party agreed to work for the First Party in the
. occupation in the State of Qatar.

I. DURATION OF CONTRACT

- a) The duration of this contract is one/two years effective from the date the Second Party arrives in Qatar. The contract terminates with the termination of its duration without further notification. If the First Party desires the continuance of the contract he shall notify the Second Party, in writing, about this desire for the renewal at least thirty days before the termination of the contract. The contract shall be renewed for a further period subject to mutual agreement of the First Party and Second Party.

- b) The contract may not be cancelled before its termination without the consent of the two Parties, and both Parties will have to settle with each other the outstanding debts and other obligations.

II. TRAVEL CHARGES

- a) The First Party shall undertake to pay all the air travel costs of the Second Party from the City in . . . to the place of work in the State of Qatar and the return air passage or the amount equivalent to it at the end of his service. The employer shall also bear the travel costs of the worker from the State of Qatar to . . . and back to Qatar on leave periods as stated in the individual employment contract. These costs do not include expenses for acquiring a passport or paying any insurances.
- b) The First Party will be exempted from paying the return air passage in case the Second Party cancels the contract before its termination for unlawful excuses or in case he commits a wrong causing his termination without end of service gratuity in accordance with the Qatari Labour Law.

III. ADVANCE

- a) The First Party shall pay to the persons of the Second Party, if he desires an advance of currency (about the salary of one month) before his travelling and to be deducted from the dues of the Second Party by monthly instalments to the amount of 10% (ten percent) of the basic salary.
- b) The deduction of instalments shall take effect from the salary of the month following the work of the Second Party.
- c) The preceding two terms are also applicable to loans paid to the Second Party in Qatari currency.

IV. WAGE AND GRATUITY

The basic pay is per month (day) for the
 Party shall have a paid weekly rest-day every Friday.
 He shall also receive payment as for the overtime in
 accordance with the Qatari Labour Law.

b) For works of production or piece work or task work

The basic pay is as for the accomplish-
 ment of daily average performance according to trade
 or occupation as follows :

.

Additional pay shall be paid as for the amount of
 work accomplished by the Second Party exceeding the
 preceding daily average performance as follows :

.

In case there is no work by production the pay of the
 Second Party will be Qatari Riyals.

c) The First Party shall undertake to put down in writing
 in a special card the daily overtime as provided for in
 paragraph (a) or the amount of work accomplished per
 day paragraph (b). The card shall be handed over to the
 First Party at the end of the day for registration and
 thereafter handed back to the Second Party.

d) End of Service Gratuity

.

- a) The First Party shall undertake to arrange a free single accommodation for the Second Party with beds, water closets and the kitchen for cooking according to health conditions.
- b) The First Party shall undertake to provide the Second Party with cold drinking water.

VI. MEDICAL AND SOCIAL CARE

- a) The First Party shall provide the Second Party with free necessary medical treatment at the hospitals of the State of Qatar.
- b) The First Party shall provide the Second Party with medical first aid at the residence of the latter under the supervision of who is assigned by the First Party.
- c) The First Party shall undertake that the Second Party shall receive his payable indemnity for labour accidents, disability or death arising out of service or as a result of his service in accordance with Qatari Laws in this respect.

VII. HOLIDAYS

- a) The Second Party shall be entitled to a normal leave not less than two weeks with full pay.
- b) The Second Party shall receive full pay in the following official holidays :
 - 'Id Al-Fiter (lesser Bairam) Three days.
 - 'Id Al-Adha (Greater Bairam) Three days.
 - 'Id Al-Istiqlal (Independence Day) One day.

The Second Party shall also have three other days of holidays with full pay during the year. These three days are to be declared by the Government or decided by the employer for all workers.

- c) Under the provisions of the Qatari Labour Law, the Second Party shall be entitled to be paid sick leave after six months continuous service with the First Party. The sick leave shall not be adjusted against annual leave.

VIII. GENERAL PROVISIONS

- a) The Second Party shall undertake to perform his work according to daily average performance in his occupation. In case he fails to carry out this daily average performance he shall be subject to the table of penalties in this regard.
- b) In the course of contract the Second Party shall not have the right to work for others, and the First Party shall not have the right to hire out the Second Party to any other employer.
- c) The Second Party shall undertake to refrain from interfering in political or religious affairs and he will have to respect the local customs and traditions.
- d) This contract is in conformity with the format ratified by competent authorities of the two countries.
- e) The Qatari Labour Law and its executing regulations shall be considered as the legal basis of the text of this contract. There shall be recourses to the Law in respect of any dispute between the two parties unless the terms of this contract provided better benefits for the Second Party.

IX. This contract is made in Arabic and English versions
one copy, and the worker shall be given another one,
the third copy shall be deposited at the Ministry
of Labour and Social Affairs in Qatar, and the fourth
at the Ministry of Labour and Manpower in

First Party - Employer

Second Party - Worker

Authentication

MINISTRY OF LABOUR AND
MANPOWER, GOVERNMENT OF
THE PEOPLE'S REPUBLIC
OF BANGLADESH.

Authentication



MINISTRY OF LABOUR AND
SOCIAL AFFAIRS OF THE
STATE OF QATAR.

Nasional

Sebanyak 1.500 TKI di Malaysia Tidak Dibayar dan Terancam Deportasi

Kamis, 05 Agustus 2004 | 03:15 WIB

TEMPO Interaktif, Jakarta: Sudah bekerja selama dua bulan, tapi gaji tidak dibayarkan. Itulah nasib yang kini merundung 1500 tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di Malaysia. Bukan itu saja. Para pekerja yang kebanyakan berasal dari Jawa itu juga terancam deportasi, karena tercatat sebagai pekerja ilegal di negeri jiran itu. "Saya khawatir, majikan yang mengontrak mereka memanfaatkan situasi panas (akan dikeluarkannya pekerja ilegal oleh pemerintah Malaysia) di sini," kata Alex Onky, Country Coordinator Migrant Care Malaysia kepada TNR lewat sambungan telepon internasional, Kamis (5/8).

Saat ini, Migrant Care berusaha memperjuangkan pembayaran gaji para pekerja Indonesia itu. "Kami akan mendatangi kontraktor yang mempekerjakan mereka. Tapi saya khawatir, kontraktor atau sub-kontraktor juga ilegal. Karena di sana ada calo-calo sub-kontraktor," kata Alex. Untuk meminta pembayaran sekitar 4,5 juta ringgit Malaysia kepada kontraktor bukanlah pekerjaan mudah. Maklum, majikan para pekerja belum jelas benar dan berlapis-lapis tingkatannya. Tapi, Alex berjanji sebisa mungkin akan memperjuangkan pembayaran gaji itu sebelum deportasi terjadi.

Sebenarnya, kata Alex, para pekerja Indonesia itu pada awalnya datang ke Malaysia sebagai pekerja legal. Tapi setelah masa kerja habis, kebanyakan dari mereka tidak memperpanjang kontrak dan ada juga yang pindah tempat kerja tapi tidak melapor kepada petugas setempat.

Saat ini, para pekerja Indonesia itu berada di barak-barak lapangan proyek konstruksi pembangunan Universitas Warsita, Selangor -tempat mereka bekerja. Tempat itu terletak di Batang Berjuntai, wilayah perbatasan Selangor-Perak.

Muchamad Nafi – Tempo News Room

Jakarta, 8 September 2004

DIREKTORAT INFORMASI DAN MEDIA - DEPARTEMEN LUAR NEGERI - REPUBLIK INDONESIA

Jl. Pejambon No. 6 Jakarta Pusat 10110 tel. 021-381-3453, 344-1508 ext. 4015
<http://www.dfa-deplu.go.id> email: ditpen1@deplu.go.id

No. 60/PR/IX/2004

**INDONESIA TANDA TANGANI
KONVENSI PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN**

Tanggal 22 September 2004, pukul 10.00 pagi waktu setempat di New York, Menlu Hassan Wirajuda, atas nama Pemerintah Indonesia, telah menandatangani Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran Beserta Keluarganya (*International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families*) (1990). Penandatanganan dilakukan pada kesempatan Program Perjanjian Tahunan PBB (UN Annual Treaty Event) pada sidang Majelis Umum PBB ke-59 yang digagas oleh Sekjen PBB sejak tahun 2000.

Menurut Menlu Wirajuda penandatanganan Konvensi ini mencerminkan komitmen Pemerintah Indonesia untuk memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja Indonesia beserta keluarga mereka di luar negeri yang kini jumlahnya mencapai 3 juta orang. Setelah penandatanganan ini diharapkan akan dilanjutkan dengan proses nasional yakni upaya pengesahan (ratifikasi) konvensi dimaksud. Upaya pengesahan ini kiranya akan dapat segera terwujud karena pengesahan Konvensi tersebut merupakan salah satu prioritas dalam RAN-HAM 2004-2009.

Pertimbangan utama Pemerintah Indonesia dalam menandatangani Konvensi adalah untuk mewujudkan harmonisasi ketentuan dan peraturan berbagai negara yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak para pekerja migran dan mencegah serta mengikis perilaku eksploitasi pekerja migran. Secara khusus, konvensi bertujuan menghentikan rekrutmen tidak sah dan pelintasan tenaga kerja serta menekan praktek mempekerjakan buruh yang tidak memiliki kelengkapan dokumen yang sah. Indonesia menilai tujuan Konvensi ini selaras dengan kebijakan nasional tentang manajemen yang baik bagi penanganan masalah TKI. Pelaksanaan Konvensi dengan demikian akan mendorong perbaikan dalam mekanisme penerimaan dan pengiriman para pekerja migran di tingkat nasional serta perlindungan terhadap TKI yang bekerja di luar negeri.

Konvensi yang disahkan melalui resolusi SMU-PBB no: 45/158 pada 18 Desember 1990 ini mulai berlaku sejak 1 Juli 2003. Dewasa ini sejumlah 26 negara telah menjadi pihak pada konvensi ini, termasuk yang berasal dari kawasan Asia, yakni: Filipina, Sri Lanka, dan Bangladesh.

Penandatanganan Konvensi oleh Indonesia sekaligus mencerminkan tanggapan positif Indonesia terhadap badan Sekretaris Jenderal PBB untuk mendorong negara menjadi pihak pada instrumen perjanjian internasional tentang berbagai masalah penting.

Tema *Treaty Event* senantiasa berbeda setiap tahunnya di mana untuk tahun 2004 memfokuskan pada perjanjian yang memberikan perlindungan terhadap penduduk sipil. Sejak diuncurkannya pada 2000, Pemerintah Indonesia senantiasa menggunakan kesempatan tersebut untuk menandatangani sejumlah konvensi internasional yang penting bagi Indonesia dalam rangka menangani masalah-masalah negara dan upaya ini pada gilirannya diharapkan memberikan sumbangan bagi kemajuan sistem hukum di tanah air.

New York, 22 September 2004

No. 21/PR/V/2004

INDONESIA DAN MALAYSIA MENANDATANGANI MOU TENTANG PENEMPATAN TKI KE MALAYSIA

Pada hari ini tanggal 10 Mei 2004, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Jacob Nuwa Wea dan Menteri Sumber Manusia Malaysia, Datuk Wira Dr. Fong Chan Onn telah menandatangani Memorandum Saling Pengertian (MOU) antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia mengenai penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Malaysia pada sektor formal.

MOU tersebut pada pokoknya memuat ketentuan yang komprehensif mengenai mekanisme perekrutan, penempatan TKI di Malaysia dan pemulangan mereka setelah kontrak kerja berakhir.

Seperti dimaklumi mekanisme, pengiriman dan penempatan TKI ke Malaysia selama ini dilakukan berdasarkan Nota Kesepakatan antara Indonesia dan Malaysia mengenai Garis Panduan Penggajian Pembantu Rumah Tangga tanggal 30 Januari 1996 dan Pertukaran Nota mengenai Prosedur Penempatan Pekerja dari Indonesia untuk Bekerja di Malaysia selain Pembantu Rumah Tangga, tanggal 1 Agustus 1998 melalui perekrutan secara langsung.

Kedua Nota di atas, dirasakan masih belum cukup mengatur hal-hal yang menyangkut kepentingan kedua Negara. Karena itu, Pemerintah Indonesia memandang perlu pengaturan atas hak-hak TKI dan prosedur pengiriman dan penempatan TKI yang komprehensif.

Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut pemerintah RI dan pemerintah Malaysia sepakat untuk membuat suatu MOU yang mengatur secara komprehensif tentang perekrutan TKI. Perundingan untuk merumuskan MOU tersebut dimulai di Kuala Lumpur pada tanggal 2-3 Desember 2002 dalam forum *Senior Official Meeting I (SOM I)* yang kemudian dilanjutkan pada SOM II di Kuala Lumpur tanggal 2-3 Januari 2003 dan SCM III di Semarang tanggal 19-20 Desember 2003.

Kesepakatan yang dituangkan dalam MOU yang ditandatangani hari ini merupakan *landmark* kerjasama kedua Negara di bidang ketenagakerjaan. MOU ini memuat hak-hak dasar yang lebih menjamin kepentingan TKI diantaranya pengakuan pengguna jasa atas syarat dan kondisi kerja TKI seperti gaji, jaminan, tunjangan dan jam kerja. MOU memberi peranan kepada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dalam perekrutan TKI dengan pengawasan oleh Depnakertrans dan perwakilan RI yang ada di Malaysia (KBRI dan KJRI-KRI). Selain itu, Indonesia dan Malaysia telah menyepakati pula format standar Kontrak Kerja (KK) yang merupakan bagian tidak terpisahkan dan MOU tersebut. Isi KK tersebut sangat lengkap yang didalamnya memuat hal-hal rinci tentang hak-hak dan kewajiban TKI.

MOU ini akan mulai berlaku 3 (tiga) bulan setelah penandatanganan. Dalam hubungan ini, Pemerintah RI memiliki waktu 3 (tiga) bulan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan perekrutan, pengiriman dan penempatan TKI di Malaysia baik pada sektor pemerintah maupun sektor swasta.

Sebagai komitmen untuk melindungi hak-hak buruh migran dan mencegah berlangsungnya perdagangan manusia, terutama perempuan dan anak WCAR juga merekomendasikan negara-negara anggota meratifikasi *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, 1990 dan *United Nations Convention against Transnational Organized Crime, the Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children*,

Tentunya Indonesia yang merupakan negara anggota PBB dan asal buruh migran wajib memenuhi rekomendasi-rekomendasi diatas. Bahkan disamping Nepal dan Bangladesh, Indonesia merupakan negara yang diharapkan akan meratifikasi dalam waktu cepat mengingat perlindungan yang diberikan konvensi itu juga akan melindungi kepentingan warga Indonesia. Ratifikasi atas Konvensi Perlindungan Buruh-buruh Migran dan Keluarganya 1990 akan mempercepat keberlakuannya secara efektif (dibutuhkan ratifikasi 20 negara untuk itu dan saat ini sudah mencapai 19 negara). Komitmen ini sebenarnya hanya merealisasikan janji ratifikasi sebagaimana tertuang dalam Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 1998-2003, namun ternyata hingga saat ini inisiatif Pemerintah belum ada.

Di tingkat nasional, Indonesia juga harus segera menerbitkan Undang-Undang Perlindungan Buruh Migran dan Anggota Keluarganya dan membuat *Bilateral Agreement* yang melindungi buruh migran Indonesia di luar negeri. Seiring dengan hal tersebut, kebijakan-kebijakan yang diskriminatif terhadap buruh migran Indonesia harus dihapuskan.

Sebagai langkah awal yang konkrit, delegasi RI yang mengikuti konperensi tersebut bisa memulai dengan mensosialisasikan hasil-hasil WCAR dengan melibatkan secara penuh para pihak dan konstituen terkait (Departemen Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Departemen Kehakiman dan HAM, Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, NGO, Pers dan buruh migran).

Disamping itu, Pemerintah Indonesia juga perlu mengundang Ms Gabriela Rodriguez, Pelapor Khusus PBB mengenai hak-hak buruh migran untuk datang ke Indonesia dan negara-negara Timur Tengah serta Malaysia agar memantau dan menginvestigasi serta melaporkan masalah pelanggaran hak asasi manusia buruh migran Indonesia.

* Wahyu Susilo

Sekretaris Eksekutif Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia

Maut Untuk Perempuan Dusun

Ada lima Tenaga Kerja Wanita (TKW) asal Indonesia yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Singapura, yang mungkin tak akan pulang hidup-hidup ke tanah air. Mereka adalah Sundarti Supriatno, Sumiyati, Purwanti Panji, Siti Aminah, dan Juminen.r

Kepolisian dan Pengadilan Singapura menuduh Sundarti telah menikam Angie Ng, majikannya, dan Crystal Poh, anak perempuan Angie pada 28 Mei 2002. Setelah menikam korban, Sundarti didakwa membakar sebuah kantor tempat ia melakukan pembunuhan. Dari balik kobaran api, Sundarti menggendong bayi berumur 18 bulan – anak Angie – untuk mengesankan bahwa kebakaran tersebut adalah musibah.

Sedangkan Sumiyati didakwa membunuh anak kecil berusia 2 tahun pada tahun 2003. Kasusnya juga sedang dalam proses penyidikan polisi setempat. Sebagaimana Purwanti, Sumiyati pun berada di ambang tuntutan hukuman mati. Begitu pula dengan Juminem. Ia dituding membunuh majikannya dan mencuri barang. Nasib Siti Aminah sama saja. Karena dituduh membunuh majikannya yang berjenis laki-laki, tak lama lagi ia akan menyusul Sundarti Supriatno ke meja hijau dengan tuntutan hukuman gantung sampai mati.

Singapura hanyalah salah satu tujuan kerja TKW asal Indonesia. Puluhan ribu lainnya berbondong ke Malaysia, Arab Saudi dan negara-negara Arab lainnya, serta ke sejumlah negara di kawasan Asia. Data dari Depnaker menyebutkan saat ini terdapat tiga juta TKI yang bekerja di manca negara. Sekitar 36.000 hingga 40.000 bekerja di Arab Saudi. Devisa yang masuk ke Tanah Air melalui jutaan TKI tersebut diperkirakan sekitar Rp 3 triliun setiap tahun.

Di negara-negara tujuan, banyak di antara mereka yang mendulang "emas" untuk kemudian dikirim ke desa mereka. Rumah mereka di dusun yang semula hanya berdin-



ding bilik bambu berlantai tanah, berubah menjadi rumah tembok berlantai keramik. Namun tak sedikit pula yang pulang membawa bekas-bekas luka, guratan-guratan kesedihan akibat disiksa majikan, atau aib lantaran diperkosa tuannya. Tak sedikit pula yang menerima hukuman penjara, bahkan vonis mati karena dituduh membunuh.

Begitu seringnya kita mendengar penderitaan mereka, sehingga cerita duka mereka bagaikan telah menjadi kisah biasa bagi telinga orang Indonesia. Tiada amarah yang gawat, tiada perasaan tersinggung yang mengusik martabat, tiada jengkel yang sewajarnya pada para majikan di negara tujuan TKW.

Sikap pejabat Indonesia dan masyarakat kita begitu berbeda

dengan sikap mantan Presiden Filipina Fidel Ramos serta rakyatnya. Ramos turun tangan sendiri ketika Sarah Balabagan, gadis remaja pembantu rumah tangga di sebuah keluarga Emirat Arab hendak dihukum mati karena tuduhan yang klasik: membunuh majikannya.

Ramos mengancam akan memulangkan ratusan ribu pekerja migrannya di negeri kaya minyak itu jika Pemerintah Emirat menghukum mati Balabagan. Ramos waktu itu terang-terangan menyatakan bahwa ratusan ribu pekerja perempuan migran itu, adalah pahlawan Filipina karena telah menyumbangkan devisa milyaran dollar AS.

Ramos dan rakyat Filipina memperlihatkan martabat bangsanya, karena mereka memang memiliki martabat. Mereka mendidik dan menyeleksi dengan ketat para calon tenaga kerja yang akan diberangkatkan ke luar negeri, agar tidak memalukan dan tidak dilecehkan. Sementara Indonesia membiarkan siapa saja mencari nafkah di luar negeri, baik lewat jalur resmi maupun jalur ilegal, karena lapangan pekerjaan di Indonesia terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah penduduk yang begitu besar. Dan karena kita, mungkin, tak lagi punya martabat.

PRIYONO B. SUMBOGO

TIANG GANTUNGAN ME

Hukuman mati dengan cara digantung, membayangi lima tenaga kerja wanita asal Indonesia di Singapura. Mereka dituduh membunuh majikan atau anak majikannya. Namun, apakah mereka pantas dihukum mati, kalau perbuatan yang mereka lakukan karena membela diri? Bukankah banyak TKW di Singapura yang dianiaya?

Bergandeng tangan dengan Federasi Organisasi Buruh Migran Indonesia (FOBMI), Migrant CARE mendesak pemerintah Indonesia dan Singapura untuk melakukan investigasi komprehensif atas kasus pembunuhan majikan yang melibatkan buruh migran perempuan Indonesia. Lembaga swadaya masyarakat (LSM) ini juga mendesak pemerintah Indonesia untuk melakukan proses bantuan hukum dan pembelaan diplomasi politik untuk langkah penyelamatan terhadap 5 buruh migran Indonesia yang terancam hukuman mati. Serta menyerukan kepada segenap rakyat Indonesia untuk menggalang solidaritas untuk membela dan menyelamatkan buruh migran Indonesia di Singapura.

Bagi aktivis macam Wahyu, para TKW yang terancam hukuman mati tersebut belum tentu bersalah, walau memang terbukti membunuh. Kepolisian dan Pengadilan Singapura hanya mengungkap bahwa Sundarti telah menikam Angie Ng, majikannya, dan Crystal Pol, anak perempuan Angie pada 28 Mei 2002 Keduanya tewas. Tindakan yang dikutuk oleh warga Singapura tersebut, kata polisi setempat, dikemas dengan cerdik. Setelah menikam korban, Sundarti membakar sebuah kantor tempat ia melakukan pembunuhan. Dari balik kobaran api, Sundarti menggendong bayi berumur 18 bulan – anak Angie – untuk mengesankan bahwa kebakaran tersebut adalah musibah.

Sundarti sendiri mengalami luka bakar. Ia dibawa ke rumah sakit. Tapi, setelah meninggalkan rumah sakit, ia ditangkap. Koran setempat memberitakan, luka di badan korban dan bukti adanya kesengajaan dalam kebakaran membuat polisi menyimpulkan kebakaran itu sebagai pembunuhan. Stasiun televisi menyiarkan rekaman kamera pengintai yang menunjukkan langkah kaki wanita sedang membeli bensin di sekitar tempat itu, tiga jam sebelum kejadian. Bensin itu, tulis media setempat, diguyurkan ke tubuh Angie dan Crystal, serta ke bagian kantor. Kemudian api dinyalakan. Korban pun hangus bersama kantor itu.



AKSI BURUH MIGRAN INDONESIA
DI KEDUBES SINGAPURA

Sumiyati didakwa membunuh anak kecil berusia 2 tahun pada tahun 2003. Kasusnya juga sedang dalam proses penyidikan polisi setempat. Sebagaimana Purwanti, Sumiyati pun berada di ambang tuntutan hukuman mati. Begitu pula dengan Juminem. Ia dituding membunuh majikannya dan mencuri barang. Naib Siti Aminah sama saja. Karena dituduh membunuh majikannya yang berjenis laki-laki, tak lama lagi ia akan menyusul Sundarti Supriyatna ke meja hijau dengan tuntutan hukuman mati. "Kasus mereka sudah ditangani kepolisian Singapura dan tinggal menunggu

Sundarti Suprianto, Purwanti Panji, Juminem, Siti Aminah dan Sumiyati, yang pekan lalu disebut-sebut oleh media massa, bukanlah calon anggota legislatif. Mereka "cuma" Tenaga Kerja Wanita (TKW) yang sedang dalam keceemasan dan kesedihan mendalam, karena menghadapi ancaman hukuman mati. Mereka adalah buruh migran perempuan Indonesia di Singapura.

Peluang hidup bagi Sundarti Suprianto, bahkan semakin sempit. Perempuan berumur 23 itu hampir bisa dipas-tikan tak bisa menghindari vonis mati dari Pengadilan Singapura. Sejak 16 Agustus 2003, ia seakan "sendirian" menanti hari—hari akhirnya di negeri orang, karena didakwa membunuh majikannya.

Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura memang mengaku telah menempuh jalur diplomatik dan menyediakan pengacara bagi Sundarti. "Namun, karena terlambat, nasib Sundarti sulit ditolong," kata Wahyu Susilo, Koordinator Migrant Care (Perhimpunan Indonesia untuk Buruh Migran Berdaulat), yang akhir-akhir ini gencar menggalang aksi solidaritas untuk membela Sundarti dan empat TKW lain di Singapura yang terancam hukuman mati, serta para TKW lain yang teraniaya di luar negeri.

NUNGGU DI SINGAPURA



DIKHY SASRA

yang terbukti melakukan pembunuhan akan dihukum dengan hukuman mati." Hukuman mati yang bakal dilakukan pengadilan Singapura adalah dengan hukuman gantung.

Wahyu maupun Nursyahbani meminta agar pemerintah Indonesia via KBRI di sana untuk menyelamatkan mereka dari hukuman gantung, baik melalui jalur hukum maupun jalur diplomasi. Sebab-lumnya, Koordinator Perempuan Sumatra Utara (Sumut), Maya Manurung,SH, minta kepada KBRI di Singapura agar membela Sundarti. Penyelamatan itu, menurut Maya, merupakan tugas dan tanggung jawab KBRI di Singapura. Apalagi jaksa di negara Singapura yang menuduh Sundarti menghabisi majikannya, tidak menyertakan bukti-bukti maupun saksi yang melihat langsung peristiwa berdarah tersebut. "Tidak ada saksi yang melihat Sundarti menikamkan pisau ke tubuh majikannya," ujar Maya.

Bahkan, masih kata Maya, dalam penyelidikan, aparat kepolisian hanya menemukan barang bukti berupa pisau berlumuran darah tergeletak di lantai dan belum tentu dilakukan terdakwa Sundarti. "Ya, bisa saja majikan warga Singapura tersebut, melakukan bunuh diri, karena menghadapi problem rumah tangga. Jangan menuduh warga Indonesia sebagai pelakunya," simpul Maya Manurung.

Para staf KBRI di Singapura jelas mengaku tidak tinggal diam. "KBRI telah menyediakan pengacara untuk membela nasib TKW yang telah diancam hukuman mati," kata Kepala Bidang Penerangan KBRI Singapura, Chalief Akbar menjawab pers di Medan, Sabtu pekan lalu.

Bahkan, katanya, pendekatan melalui hubungan diplomatik juga dilakukan terhadap pemerintah negara jiran tersebut untuk melepaskan Sundarti dari ancaman hukuman mati. "KBRI di Singapura sudah bekerja keras untuk menyelamatkan TKW Sundarti, dan mudah-mudahan perjuangan tersebut dapat berhasil dengan baik," kata Chalief Akbar.

persidangan," ujar Wahyu Susilo pada FORUM, sambil menjanjikan aksi berkesinambungan, baik di dalam maupun di luar negeri, untuk membela para TKW tersebut.

Pembunuhan memang harus dihadapkan ke depan pengadilan. Namun, apakah adil bila orang seperti Sudarti, Purwanti, dan TKW di luar negeri pantas diganjar hukuman mati? Pertanyaan ini dilontarkan oleh aktivis LSM yang sedang bergerak. "Saya mendukung proses hukum di Singapura. Namun, harus dipertanyakan, apa alasan mereka membunuh majikannya. Kita tahu, banyak

TKW yang dianiaya bahkan diperkosa oleh majikannya. Nah, kalau mereka terpaksa membunuh kalau untuk membela diri, menurut saya mereka tidak selayaknya dihukum mati," kata Wahyu Susilo.

Begitu pula pendapat aktivis perempuan Nursyahbani Katjasungkana. Untuk melihat apakah hukuman mati pada TKW itu pantas, harus alasan mengapa mereka membunuh. Hukum di Singapura, kata Nursyahbani, sangat keras. Dalam Undang-Undang Hukum Pidana Republik Singapura, pada Pasal 302 secara tegas disebutkan, "Barang siapa

■ MASITOH, NASIROH DAN AAM



Tanah Air. Jumiarsih Wardi dituduh menjadi penyebab kematian bayi majikannya yang terjatuh dari ba-hu. Pengadilan memvonis Jumiarsih hukuman penjara tiga bulan pada 20 April 2001. Kini, Jumiarsih kembali ke Tanah Air setelah menjalani hukuman.

Lalu, seperti apa perlindungan yang diberikan KBRI di Singapura kepada para TKW Indonesia yang bermasalah? Kepala Bidang Konsuler KBRI Singapura Renvyannis Gazali melalui Sekretaris III Kartika Prawati Rum Surjani mengatakan, pihak KBRI tak berdiam diri untuk memberi bantuan. Kepada TKW yang umumnya bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) yang terancam hukuman mati, misalnya, peran KBRI bukan hanya sebatas bantuan hukum, tapi juga upaya diplomatik dengan cara meyakinkan pihak polisi atau pengadilan

Toh bagi, Wahyu, usaha itu tidak cukup. Pemerintah Indonesia harus lebih keras menggunakan jalur diplomatik. Kalau perlu mengancam akan memutuskan hubungan diplomatik, seperti yang pernah dilakukan oleh pemerintah Filipina kala Flor Contemplacion seorang pekerja asal negeri itu divonis dihukum mati di Singapura. Pemerintah Filipina pun pernah menggertak pemerintah Arab Saudi, kala Sarah Balabagan juga divonis mati.

Di mata Wahyu, pemerintah Indonesia kelewat lembek terhadap Singapura. Padahal, di sana sejumlah TKW asal Indonesia harus menghadapi hukuman – termasuk ancaman hukuman mati.

Sebelum Sundarti, misalnya, ada Sarinah Alririn binti Solehan yang diancam hukuman mati oleh pengadilan Singapura. Sarinah dituduh membantu majikannya bunuh diri dengan cara membelikan dan menyiapkan peralatan bunuh diri. Namun, melalui keputusan pengadilan pada 9 Oktober 1999, Sarinah dibebaskan dengan pertimbangan yang bersangkutan memiliki tingkat kecerdasan di bawah rata-rata.

Sumiyem, dituduh membunuh anak majikan berumur tiga bulan dengan cara menuangkan cairan kimia ke dalam mulut bayi sehingga cacat seumur hidup. Oleh pengadilan Sumiyem divonis delapan tahun penjara pada 25 Februari 2000. Dwi Arti Samad dituduh membunuh anak majikan berumur 15 bulan dengan cara menjatuhkan ke lantai dari



pangkuannya dan divonis pengadilan delapan tahun penjara pada 18 Februari 2000.

Kemudian, Ikaseh Dulkloid, dituduh membunuh anak majikan berumur 13 bulan dengan cara menjatuhkan dari lantai III di rumah majikannya. Pengadilan menghukum Ikaseh dua tahun penjara pada 22 Maret 2000 dengan pertimbangan yang bersangkutan masih di bawah umur untuk bekerja di Singapura. Ikaseh kini telah dibebaskan dan kembali ke

di Singapura agar berlaku adil dalam melihat kasus yang dihadapi PRT Indonesia. "Kita berupaya keras meyakinkan polisi atau pengadilan Singapura agar secara adil menghakimi setiap kasus menimpa PRT," ungkapny.

Cuma, sering kali, karena ketiadaan biaya atau ongkos penjemputan jenazah PRT, KBRI diminta ahli warisnya menjadi wakil keluarga untuk mengurus semua permasalahannya. Dalam hal ini, biasanya, KBRI mengupayakan agar ke-

putusan pengadilan segera menyatakan bahwa PRT tersebut tewas karena kecelakaan, bukan tindakan bunuh diri.

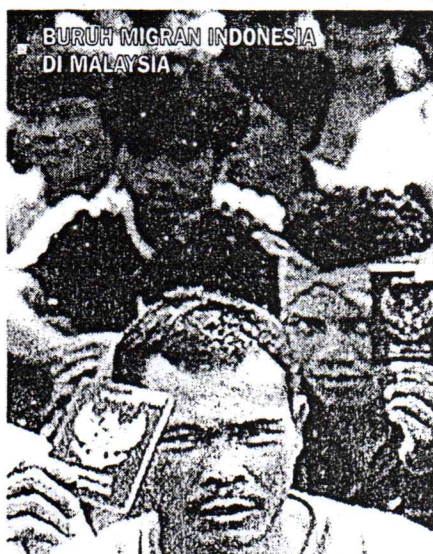
Tujuannya, selain agar pihak kepolisian mengusut penyebab jatuhnya PRT, dana asuransi yang dimiliki PRT sebesar 10.000 dollar Singapura segera bisa dicairkan. Bahkan pihak majikan diminta memberi bantuan. Uang sebesar 10.000 dollar Singapura itu merupakan asuransi yang telah dibayarkan majikan si PRT begitu bekerja di rumahnya.

KBRI tidak mau majikan tidak mempertanggungjawabkan sebab-sebab kecelakaan yang dialami PRT. Kalau jatuhnya PRT dari bangunan tinggi karena atas perintahnya, maka majikan bisa dikenakan hukuman penjara dan denda bahkan tidak dibenarkan lagi menggunakan PRT.

"Tapi, sayangnya hingga kini belum ada kepolisian atau keputusan pengadilan yang menghukum majikan yang bersalah karena menyuruh para PRT kita mengerjakan pekerjaan yang mengancam jiwa, seperti membersihkan kaca jendela dari bangunan ketinggian lantai 25. Seringkali majikan tak dihukum dengan alasan tak pernah memerintahkan PRT," ungkap Kartika.

Sementara penyelesaian kasus-kasus yang dihadapi PRT, seperti pemukulan, percobaan pemerkosaan atau pun pemerkosaan, KBRI memang memberikan perlindungan dan pembelaan. KBRI berupaya menyelesaikan permasalahannya tidak sampai kepada kepolisian atau pengadilan, tapi cukup bermusyawarah kepada majikannya.

Tujuannya, agar permasalahan yang



dihadapi PRT tidak sampai berlarut-larut. Pertimbangannya, kalau sudah sampai kepada kepolisian, permasalahannya jadi panjang. Andai kata pihak pengadilan Singapura mempersalahkan majikan dan memenangkan PRT, bukan berarti PRT tersebut sudah selesai dari permasalahannya. Sebab, Setelah PRT dimenangkan pengadilan, PRT tersebut praktis kehilangan pekerjaan dan terancam dideportasi ke Tanah Air.

Di Indonesia, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jacob Nuwa Wea juga mengaku berbuat sesuatu yang penting untuk menghindarkan TKW di Singapura – dan tentu di negara lain – dari hukuman mati. Setiap kali mendengar ada TKW dianiaya atau dihukum mati,

Jacob menyatakan setuju untuk menghentikan pengiriman TKW ke luar negeri. Tapi, karena lapangan pekerjaan di Indonesia begitu sempit, walau negara ini begitu luas, TKW terus mengalir ke mancanegara. Dan Jacob tak melarang mereka.

Kali ini, di sela-sela ramainya kampanye, Jacob pun menyetujui penghentian pengiriman TKI ke luar negeri. Tapi, siapa yang akan memberi pekerjaan kepada mereka bila di negara ini tak cukup tersedia lapangan pekerjaan. Mungkin seperti kata Wahyu Susilo, yang terpenting adalah menjaga martabat TKW asal Indonesia. Caranya adalah dengan meniru pemerintah Filipina, yang membela TKW mereka habis-habisan. □ PBS

MENGAIS "EMAS", MEMETIK PANCUNG

Masyarakat Indonesia tersentak kala tiba-tiba mendengar kabar tentang hukuman mati bagi Tenaga Kerja ini karena tak diketahui bagaimana proses pengadilannya.

Singapura hanyalah salah satu tujuan kerja TKW asal Indonesia. Puluhan ribu lainnya berbondong ke Malaysia, Arab Saudi dan negara-negara Arab lainnya, serta ke sejumlah negara di kawasan Asia. Di negara-negara tersebut, banyak yang mendulang "emas", tapi ada juga yang menerima hukuman penjara, bahkan vonis mati.

Contohnya Nasiroh. Perempuan asal Cianjur ini barangkali berpikir, saudara-saudaranya yang tinggal di salah satu lumbung emas terbesar dunia -- Irian Jaya -- saja bisa kelaparan, apalagi kalau cuma berharap hujan batu.

Karena itu ia memilih mengais tetesan 'hujan emas' di tanah seberang, lewat keterampilannya sebagai babu. Melalui perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia PT Avi Aviaduta, ia berangkat 17 Juni 1998 ke Arab Saudi, bersama ratusan buruh lain yang sama-sama diekspor ke negeri petrodolar itu.

Belakangan, bukan tetesan hujan emas yang diperolehnya. Hanya setahun setelah bekerja di sana, ia dijebloskan ke penjara Al Buraidah, Al Gassem. Tuduhannya gawat: Membunuh majikan prianya. Berarti ia terancam dipancung.

Nasib Nasiroh Binti Karnudin Indat ini, perlahan terkuak setelah Solidaritas Perempuan melansir siaran pers. LSM Solidaritas Perempuan menyatakan mengetahui kasus Nasiroh sejak awal 1997, meski informasi yang diperoleh belum lengkap benar.

Sebenarnya, mantan Dubes RI di Arab Saudi Ismail Sunni sudah mengabarkan



SITI ANIYAH
Buruh migran di Taiwan yang dianiaya

nasib Nasiroh pada November 1996 ke instansi terkait. Ketika itu, Nasiroh sudah ditahan selama dua tahun dua bulan. Tak jelas, bagaimana laporan itu menguap dan baru diributkan setahun kemudian ketika masalahnya sudah berlarut.

Selain Nasiroh, seorang babu asal Indonesia, Saleha Binti Anam juga dihukum pancung di Mekah, Arab Saudi, atas tuduhan membunuh majikannya, seorang janda tua. Masyarakat Indonesia tersentak mendengar kabar ini karena tak diketahui bagaimana proses pengadilannya.

Sejumlah masyarakat yang simpati pada Saleha sempat menggelar aksi, mempertanyakan mengapa Saleha dihukum pancung. Apakah TKI asal Kali Pari, Malang; Jawa Timur, yang bekerja jauh dari orangtua dan bangsanya itu sudah dibela secara pantas?

Sebagaimana Saleha, kasus Nasiroh

juga diliputi misteri. Pihak terkait cenderung menutup-nutupi permasalahan. PT Avi Aviaduta selalu me ngelak menjelaskan kasus yang menimpa babu yang diekspornya pada tahun 1993 itu.

Perusahaan itu hanya menginformasikan bahwa benar seorang TKI-nya terancam hukuman pancung, tetapi namanya bukan Nasimah, sebagaimana yang diberitakan sejumlah media massa. "Namanya bukan Nasimah. Tidak ada TKI saya yang bermasalah bernama Naimah," kata Dirut PT Avi Aviaduta Rusdi Bahasan.

Pengadilan Arab Saudi yang menerapkan hukum Islam menjadikan "saksi" sebagai salah satu faktor kunci dalam memutuskan sesuatu kasus. Majikan Nasiroh terbunuh dengan peluru bersarang di kepala dan di dada (jantung). Namun, ketika diminta memeragakannya, Nasiroh tidak bisa menggenggam senjata api dengan benar.

Lalu mengapa Nasiroh mengaku membunuh majikannya, sementara dia diragukan mampu menggunakan senjata api? Terlepas dari itu semua, kabar Nasiroh terancam hukum pancung di perkiraan akan mengundang reaksi dari sejumlah masyarakat. Sebagaimana keprihatinan atas Saleha, mereka diperkirakan akan meminta agar kasus Nasiroh diinformasikan secara terbuka. Syukur-lah, berkat reaksi di Indonesia dan usaha pemerintah Indonesia, nyawa Nasiorh bisa diselamatkan.

Kartini binti Karim (35) -- bersama dengan bayi perempuannya yang baru berumur sebulan, yang diduga hasil hubungannya dengan pria India M Sulaiman -- hingga hari Rabu 1 Maret 2000 tinggal di tahanan Kejaksaan Fujairah, Uni Emirat Arab (UEA). Waktu itu ia menunggu sidang pengadilan banding. Ia diancam dihukum rajam, atau hukuman yang berupa dilempari batu hingga mati. Perempuan asal Rengasdengklok, Jawa Barat itu ini diancam dihukum lantaran



FLOR CONTEMPLACION.
TKW Filipina yang dihukum mati
di Singapura

diduga punya anak tanpa pernikahan dengan Sulaiman.

Kartini ditangkap polisi saat berobat di klinik Fujairah, dan ditahan sejak pertengahan 1999 atau separuh waktu dari keberadaannya di UEA yang sudah 18 bulan. Ia ditangkap ketika berobat di sebuah klinik dan kedatangan hamil. Kehamilan Kartini tersebut yang menjadi inti persoalan, lantaran tidak bersuami suami resmi sehingga dituduh berzina.

Menurut beberapa surat kabar setempat, Kartini mengakui janin yang dikandungnya saat itu sebagai hasil hubungan badan dengan pacarnya, M. Sulaiman yang sudah kabur. Dalam sidang pengadilan, Kartini mengaku melakukan hubungan badan dengan pria tersebut. Karena itulah, ia dijatuhi hukuman rajam hingga mati oleh Pengadilan Syariah Islam di Fujairah, UEA. Hanya saja Kartini diadili tanpa pembela, padahal dalam Hukum Islam pun, bila terjadi kasus seperti itu harus ada saksi yang sehat. Alasan pemerintah setempat tidak memberitahukan kepada KBRI atas pengadilan terhadap Kartini karena berbahasa Arab, menjadi tidak masuk akal.

Tapi untunglah, dalam peradilan di UEA tidak langsung melaksanakan hukuman setelah vonis diketuk. Masih ada proses persidangan lagi sehingga masih banyak harapan untuk meminta grasi dari pemerintah negara tersebut. Dubes UEA untuk Indonesia waktu itu, Muhammad Sultan mengatakan bahwa tulisan harian di Indonesia terlalu didramatisir. Karena menurutnya hukum rajam memang berdasarkan pada syariah

Islamiyah, tapi tidaklah sekejam yang dibayangkan. Artinya, hukumannya akan tetap berlandaskan pada kemanusiaan.

Kasus Kartini ini menguji komitmen pemerintah baru untuk memberi perlindungan terhadap TKI. Sebab, selama ini perlindungan pemerintah terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) masih belum memadai dan tertinggal dibanding dengan perlindungan Pemerintah Filipina terhadap warganegara yang bekerja di luar negeri. Padahal, dana yang disisihkan sebesar 20 dolar AS per TKI yang bekerja di Timur Tengah. Bayangkan saja, di UEA, terdapat sekitar 13.000 tenaga kerja asal Indonesia. Sekitar 300 orang di antaranya tersebar di daerah Fujairah, tempat Kartini Kerja. Artinya, tidak ada alasan bagi pemerintah untuk tidak melakukan pembelaan terhadap TKI yang terkena musibah, seperti yang dialami oleh Kartini ini secara maksimal.

Cerita Kartini, tampak seperti mengulang cerita nasib para buruh migran yang mendapat perlakuan tidak baik di negeri tempat ia tinggal dan tidak mendapat perlindungan dan pembelaan dari pemerintah Indonesia. Pemerintah selalu terlambat untuk mengerti persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para buruh migran.

Tak jelas berapa banya yang telah menjadi korban, karena informasi ten-

tang mereka biasanya ditutup-tutupi. Ada catatan lawas dari Solidaritas Perempuan (SP), sejak tahun 1991 sampai 1997 tercatat 54 TKI beridentitas jelas yang tewas di luar negeri karena berbagai sebab. Penyebab terbesar yaitu apa yang dilaporkan sebagai kecelakaan (22 orang), disusul disiksa (10), bunuh diri (8), dan dihukum mati/pancung (2). Dari jumlah 54 itu, delapan kematian TKI digolongkan misterius. Bagi TKI yang identitasnya tidak jelas, jumlah kematian sepanjang 1991-1997 dicatat SP sebanyak 552 orang, yaitu kecelakaan (517), dihukum mati/pancung (33), dan bunuh diri (2).

Kematian mereka seperti tiada menyurutkan langkah para pencari kerja. Data dari Depnaker menyebutkan saat ini terdapat tiga juta TKI yang bekerja di manca negara. Sekitar 36.000 hingga 40.000 bekerja di Arab Saudi. Devisa yang masuk ke Tanah Air melalui jutaan TKI tersebut diperkirakan sekitar Rp 3 triliun setiap tahun.

Mereka juga membawa keberuntungan bagi desa mereka. Di Jawa Timur tercatat sejumlah desa di tujuh kabupaten yang mengalami perubahan drastis. Di desa-desa tersebut, rumah TKI dan mantan TKI dibangun secara megah, layaknnya rumah orang berada di per kotaan. □

PBS



GATRA

SUARA PEMBARUAN DAILY

Solusi Masalah Pengangguran di Indonesia

Oleh Daulat Sinuraya

□ EKITAR 10 juta penganggur terbuka (*open unemployed*) dan 31 juta setengah penganggur (*underemployed*) bukanlah persoalan kecil yang harus dihadapi oleh bangsa Indonesia dewasa ini dan ke depan. Sepuluh juta penganggur terbuka berarti sekitar separo dari penduduk Malaysia.

Penganggur itu berpotensi menimbulkan kerawanan berbagai kriminal dan gejala sosial, politik dan kemiskinan. Selain itu, pengangguran juga merupakan pemborosan yang luar biasa. Setiap orang harus mengkonsumsi beras, gula, minyak, pakaian, energi listrik, sepatu, jasa dan sebagainya setiap hari, tapi mereka tidak mempunyai penghasilan. Bisa kita bayangkan berapa ton beras dan kebutuhan lainnya harus disubsidi setiap harinya.

Bekerja berarti memiliki produksi. Seberapa pun produksi yang dihasilkan tetap lebih baik dibandingkan jika tidak memiliki produksi sama sekali. Karena itu, apa pun alasan dan bagaimanapun kondisi Indonesia saat ini masalah pengangguran harus dapat diatasi dengan berbagai upaya.

Sering berbagai pihak menyatakan persoalan pengangguran itu adalah persoalan muara. Berbicara mengenai pengangguran banyak aspek dan teori disiplin ilmu terkait. Yang jelas pengangguran hanya dapat ditanggulangi secara konseptual, komprehensif, integral baik terhadap persoalan hulu maupun muara.

Sebagai solusi pengangguran, berbagai strategi dan kebijakan dapat ditempuh sebagai berikut.

Setiap penganggur diupayakan memiliki pekerjaan yang banyak bagi kemanusiaan artinya produktif dan remuneratif sesuai Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 dengan partisipasi semua masyarakat Indonesia. Lebih tegas lagi jadikan penanggulangan pengangguran menjadi komitmen nasional.

Untuk itu diperlukan dua kebijakan, yaitu kebijakan makro dan mikro (khusus). Kebijakan makro (umum) yang berkaitan erat dengan pengangguran, antara lain kebijakan makro ekonomi seperti moneter berupa uang beredar, tingkat suku bunga, inflasi dan nilai tukar yang melibatkan Bank Indonesia (Bank Sentral), fiskal (Departemen Keuangan) dan lainnya. Dalam keputusan rapat-rapat kabinet, hal-hal itu harus jelas keputusannya dengan fokus pada penanggulangan pengangguran. Jadi setiap lembaga pemerintah yang terkait dengan pengangguran harus ada komitmen dalam keputusannya dan pelaksanaannya.

Kebijakan Mikro

Selain itu, ada juga kebijakan mikro (khusus). Kebijakan itu dapat dijabarkan dalam beberapa poin. *Pertama*, pengembangan *mindset* dan wawasan penganggur, berangkat dari kesadaran bahwa setiap manusia sesungguhnya memiliki potensi dalam dirinya namun sering tidak menyadari dan mengembangkan secara optimal. Dengan demikian, diharapkan setiap pribadi sanggup mengaktualisasikan potensi terbaiknya dan dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik, bernilai dan berkualitas bagi dirinya sendiri maupun masyarakat luas.

Kepribadian yang matang, dinamis dan kreatif memiliki tujuan dan visi yang jauh ke depan, berani mengambil tantangan serta mempunyai *mindset* yang benar. Itu merupakan tuntutan utama dan mendasar di era globalisasi dan informasi yang sangat kompetitif dewasa ini dan di masa-masa mendatang.

Perlu diyakini oleh setiap orang, kesuksesan yang hakiki berawal dari sikap mental kita untuk berani berpikir dan bertindak secara nyata, tulus, jujur matang, sepenuh hati, profesional dan bertanggung jawab. Kebijakan ini dapat diimplementasikan menjadi gerakan nasional melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan yang kompeten untuk itu

Kedua, segera melakukan pengembangan kawasan-kawasan, khususnya yang tertinggal dan terpencil sebagai prioritas dengan membangun fasilitas transportasi dan komunikasi. Ini akan membuka lapangan kerja bagi para penganggur di berbagai jenis maupun tingkatan. Harapan akan berkembangnya potensi wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) baik potensi sumber daya alam, sumber daya manusia maupun keuangan (finansial).

Ketiga, segera membangun lembaga sosial yang dapat menjamin kehidupan penganggur. Hal itu dapat dilakukan serentak dengan pendirian Badan Jaminan Sosial Nasional dengan embrio mengubah PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT Jamsostek) menjadi Badan Jaminan Sosial Nasional yang terdiri dari berbagai divisi menurut sasarannya. Dengan membangun lembaga itu, setiap penganggur di Indonesia akan tercatat dengan baik dan mendapat perhatian khusus. Secara teknis dan rinci, keberadaan lembaga itu dapat disusun dengan baik.

Keempat, segera menyederhanakan perizinan karena dewasa ini terlalu banyak jenis perizinan yang menghambat investasi baik Penanaman Modal Asing (PMA), Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan investasi masyarakat secara perorangan maupun berkelompok. Itu semua perlu segera dibahas dan disederhanakan sehingga merangsang pertumbuhan investasi untuk menciptakan lapangan kerja baru.

Kelima, mengaitkan secara erat (sinergi) masalah pengangguran dengan masalah di wilayah perkotaan lainnya, seperti sampah, pengendalian banjir, dan lingkungan yang tidak sehat. Sampah, misalnya, terdiri dari bahan organik yang dapat dijadikan kompos dan bahan non-organik yang dapat didaur ulang.

Sampah sebagai bahan baku pupuk organik dapat diolah untuk menciptakan lapangan kerja dan pupuk organik itu dapat didistribusikan ke wilayah-wilayah tandus yang

berdekatan untuk meningkatkan produksi lahan. Semuanya mempunyai nilai ekonomis tinggi dan akan menciptakan lapangan kerja.

Keenam, mengembangkan suatu lembaga antarkerja secara profesional. Lembaga itu dapat disebutkan sebagai *job center* dan dibangun dan dikembangkan secara profesional sehingga dapat membimbing dan menyalurkan para pencari kerja. Pengembangan lembaga itu mencakup, antara lain sumber daya manusianya (*brainware*), perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), manajemen dan keuangan. Lembaga itu dapat di bawah lembaga jaminan sosial penganggur atau bekerja sama tergantung kondisinya.

Ketujuh, menyeleksi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan dikirim ke luar negeri. Perlu seleksi lebih ketat terhadap pengiriman TKI ke luar negeri. Sebaiknya diupayakan tenaga-tenaga terampil (*skilled*). Hal itu dapat dilakukan dan diprakarsai oleh Pemerintah Pusat dan Daerah.

Bagi pemerintah Daerah yang memiliki lahan cukup, gedung, perbankan, keuangan dan aset lainnya yang memadai dapat membangun Badan Usaha Milik Daerah Pengerahan Jasa Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri (BUMD-PJTKI). Tentunya badan itu diperlengkapi dengan lembaga pelatihan (*Training Center*) yang kompeten untuk jenis-jenis keterampilan tertentu yang sangat banyak peluang di negara lain. Di samping itu, perlu dibuat peraturan tersendiri tentang pengiriman TKI ke luar negeri seperti di Filipina.

Kedelapan, segera harus disempurnakan kurikulum dan sistem pendidikan nasional (Sisdiknas). Sistem pendidikan dan kurikulum sangat menentukan kualitas pendidikan. Karena itu, Sisdiknas perlu reorientasi supaya dapat mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

Kesembilan, upayakan untuk mencegah perselisihan hubungan industrial (PHI) dan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHI dewasa ini sangat banyak berperan terhadap penutupan perusahaan, penurunan produktivitas, penurunan permintaan produksi industri tertentu dan seterusnya. Akibatnya, bukan hanya tidak mampu menciptakan lapangan kerja baru, justru sebaliknya bermuara pada PHK yang berarti menambah jumlah penganggur.

Pihak-pihak yang terlibat sangat banyak dan kompleks sehingga hal itu perlu dicegah dengan berbagai cara terutama penyempurnaan berbagai kebijakan.

Kesepuluh, segera mengembangkan potensi kelautan kita. Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) mempunyai letak geografis yang strategis yang sebagian besar berupa lautan dan pulau-pulau yang sangat potensial sebagai negara maritim. Potensi kelautan Indonesia perlu dikelola lebih baik supaya dapat menciptakan lapangan kerja yang produktif dan remuneratif.

Hal-hal yang paling sedikit yang dapat dikembangkan untuk menciptakan lapangan kerja bagi para penggemar sesuai pendidikannya, keterampilannya, umurnya penganggur terbuka atau setengah penganggur, atau orang yang baru masuk ke pasar kerja, dan sebagainya.

Diharapkan ke depan kebijakan ketenagakerjaan dapat diubah (reorientasi) kembali agar dapat berfungsi secara optimal untuk memerangi pengangguran.

Penulis adalah Sekjen Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI)

Last modified: 7/9/04