

BAB III

PERATURAN PERLINDUNGAN PEMERINTAH DAN PRAKTEK PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. Perlindungan Pekerja Migran berdasarkan Peraturan Pemerintah

Suatu peraturan perlindungan TKI sudah pasti berisikan suruhan, larangan, atau keharusan bagi para pemegang peranan, sekaligus aturan bagi para penegak hukum untuk melakukan apa yang harus dilakukan ketika pelanggaran-pelanggran itu terjadi. “peraturan pemerintah berproses dengan membentuk struktur-struktur pilihan, dengan cara sebagai berikut; a. Penetapan peraturan perlindungan TKI harus dipatuhi oleh para pemegang peranan. b. Perumusan tugas-tugas penegak hukum untuk melakukan tindakan-tindakan positif atau negatif sesuai dengan apakah ada kepatuhan atau pelanggaran terhadap peraturan perlindungan TKI tersebut”¹.

Pada dasarnya landasan terjadinya migrasi adalah mengurangi pengangguran di dalam negeri yang jika dibiarkan akan mengganggu kestabilan nasional. Pekerja Migran pun menjadi penyumbang devisa negara yang cukup besar. Peran TKI sebagai sumber devisa yang sangat besar dan strategis ini tidak diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai terhadap keberadaan TKI². Fenomena

¹ Soerjono Soekanto, *Teori Sosiologi tentang Pribadi dalam Masyarakat*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984, Hlm 81.

² Berdasarkan UU no. 39 tahun 2004 menimbang bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan

permasalahan sosial TKI di Malaysia ternyata sangatlah rumit. Dimulai dari lemahnya perlindungan sosial tenaga kerja diantaranya korban penipuan calo, PJTKI atau oknum-agen Kemenakertrans, pemerasan, pelecehan seksual pelacuran, pemerkosaan bahkan pelanggaran HAM seringkali mengisi fenomena permasalahan sosial TKI di Malaysia. Permasalahan ini biasa terjadi pada proses perekrutan, pelatihan, pengurusan dokumen, pemberangkatan, bahkan setelah kembali ke Indonesia.

Sementara itu penanganan dan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah terkait dengan permasalahan tersebut masih terkesan menggampangkan permasalahan. Selama ini belum terlihat adanya analisa yang mendalam untuk mengatasi permasalahan TKI. Sehingga penyelesaian masalah hanya bersifat temporal dan sangat reaktif.

Fenomena permasalahan sosial inilah maka, dibuat Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yaitu Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Kemudian dikarenakan lemahnya prinsip-prinsip perlindungan pekerja migran yang ada dalam Undang-Undang no.39 Tahun 2004. Maka dari itu untuk mendukung Undang-Undang no.39 tahun 2004 pemerintah meratifikasi undang-undang No.6 Tahun 2012 yang mengacu pada Konvensi Internasional Perlindungan Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the*

kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan hukum nasional. Undang-undang ini pun tidak mampu melindungi TKI.

Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families).

Konvensi ini bertujuan menjadi landasan untuk menciptakan sebuah model hukum serta prosedur administrasi bagi negara asal dan negara tujuan.

1. Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Menurut Pedoman Umum Perlindungan Korban Tindak kekerasan dan Pekerja Migran, Kementerian Sosial RI “ada empat tahapan migrasi yaitu (1) proses pengambilan keputusan bermigrasi, di mana orang biasanya menghitung untung-ruginya, (2) proses memutuskan kehidupan masa lalu di tempat asal dan mengantisipasi yang akan terjadi di tempat baru. (3) masa transisi, di mana migrant mengalami perasaan terasing, marginal, dan frustrasi, di tempat baru, serta (4) masa asimilasi, dimana migrant melakukan penyesuaian pada komunitas baru” .

Penempatan Pekerja Migran adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Pekerja Migran Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Penempatan Pekerja Migran terjadi pada tahapan : (1) pra penempatan, (2) saat penempatan (ketika kerja) dan (3) purna penempatan (saat kembali ke daerah

asal). Proses penempatan ini telah diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri hanya dapat dilakukan ke Negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah RI atau ke negara tujuan yang mempunyai Peraturan Perundang-undangan yang melindungi tenaga asing. Penempatan calon Pekerja Migran Indonesia di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Penempatan calon Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional.

Setiap orang dilarang menempatkan calon Pekerja Migran Indonesia pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan. Peraturan Perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di Negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup bagi pekerjaan yang bertentangan dengan nilai tersebut. Misalnya bekerja pada sektor prostitusi, dan bentuk-bentuk perlakuan buruk seperti penahanan paspor yang kerap kali terjadi pada pekerja migran.

Pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri dapat dilakukan oleh:

1. Penempatan Oleh Pemerintah

Penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri oleh Pemerintah, hanya dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna berbadan hukum di negara tujuan.

2. Penempatan oleh Perusahaan Pelaksana Penempatan Swasta (PPPTKIS)

Perusahaan yang akan menjadi PPPTKIS mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI), setelah memenuhi persyaratan : berbentuk badan hukum perseorangan terbatas (PT), memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar tiga miliar rupiah, meyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar lima ratus juta rupiah pada bank pemerintah, memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri sekurang-kurangnya untuk tiga tahun berjalan, memiliki unit pelatihan kerja, dan memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pengguna perseorangan dilakukan melalui mitra usaha di negara tujuan. Mitra Usaha berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan ketentuan di negara tujuan. Untuk pengguna perseorangan, dapat mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan antara lain, sebagai penata laksana rumah tangga, pengasuh bayi atau perawat manusia lanjut usia, pengemudi, tukang kebun/taman (sektor informal).

Perlindungan bagi calon Pekerja Migran Indonesia yang diberangkatkan keluar negeri oleh PPPTKIS, meliputi kegiatan sebelum pemberangkatan (pra penempatan), selama masa penempatan di luar negeri, dan sampai dengan kembali ketanah air (purna penempatan). Untuk selanjutnya, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan berhak untuk memperoleh perlindungan dari Perwakilan RI.

2. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada masa pra-Penempatan.

Dalam undang-undang no. 39 tahun 2004 pelaksanaan penempatan TKI dilakukan oleh pemerintah dan PPPTKIS. Pengiriman TKI ke luar negeri dilakukan bila negara tujuan dan negara asal telah menandatangani kesepakatan pengiriman tenaga kerja. Penempatan TKI ke luar negeri disesuaikan dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Bagi setiap PPPTKIS maupun perseorangan dilarang menempatkan TKI pada tempat pekerjaan yang melanggar hak asasi manusia.

Kegiatan pra penempatan meliputi pengurusan SIP, perekrutan dan seleksi, pendidikan dan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, pengurusan dokumen, uji kompetensi, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), dan pemberangkatan. Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang: tata cara perekrutan, dokumen yang diperlukan, hak dan kewajiban calon TKI atau TKI, situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan, tata cara perlindungan bagi TKI.

Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan: a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun; b. sehat jasmani dan rohani; c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Kemudian perekrutan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dan pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI dibebankan dan menjadi tanggung jawab pelaksana TKI swasta.

Mengenai pelatihan TKI dilaksanakan oleh PPPTKIS. Bentuk pendidikannya adalah b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri; c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahas negara tujuan; dan d. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI. Calon Tki yang sedang dalam tahap pendidikan tidak boleh dipekerjakan. Kesehatan dan psikologi TKI harus diperiksa sebelum keberangkatan.

TKI yang ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi: Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir; surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah; surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali; sertifikat kompetensi kerja; esurat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi; paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat; visa kerja; perjanjian penempatan kerja; perjanjian kerja, dan KTKLN.

Mengenai surat perjanjian kerja penempatan TKI sebagaimana dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan pelaksana penempatan TKI swasta setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan. Perjanjian tersebut harus memuat: nama dan alamat pengguna; nama dan alamat TKI; jabatan dan jenis pekerjaan TKI; hak dan kewajiban para pihak; kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan jangka waktu perpanjangan kerja. Perjanjian kerja ini dibuat untuk jangka waktu dua tahun dan dapat diperpanjang selama kurun waktu dua tahun dari masa habisnya.

Setelah TKI tersebut menandatangani surat perjanjian kerja Pelaksana penempatan TKI swasta dapat menampung calon TKI sebelum pemberangkatan. Lamanya penampungan disesuaikan dengan jabatan dan/atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Selama masa penampungan, pelaksana penempatan

TKI swasta wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi. Ketentuan mengenai standar tempat penampungan dan lamanya penampungan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

3. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada masa Penempatan

Pada masa penempatan sesampainya di negara tujuan TKI harus melaporkan diri kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan yang bekerja pada Pengguna Perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta. Pelaporan ini berguna agar pekerja migran memiliki payung hukum yang jelas dalam bekerja di Negara tujuan. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.

Kemudian pada masa penempatan tidak seorang pun pekerja migran yang diperbudak. Pekerja migran memiliki kebebasan berpikir, menjalankan agama tidak boleh menjadi sasaran pemaksaan, dan lain sebagainya. Para pekerja migran berhak mendapatkan perlindungan baik dari negara asal maupun negara tujuan jika memperoleh kekerasan, cedera fisik, dan ancaman. Hal ini merujuk pada UU no. 39 tahun 2004 setiap pekerja migran mempunyai hak yang sama, mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai peraturan, serta memperoleh jaminan keselamatan, keamanan, dan kepulangan ke tempat asal.

Dalam Undang-undang no. 6 tahun 2012 “selama masa penempatan tidak diperbolehkan tindakan melawan hukum oleh majikan ataupun agen yang bernaung di negara tujuan. Misalnya menyita, menghancurkan dokumen identitas, izin kerja milik pekerja migran. Bahkan pengusiran dari tempat kerja juga tidak diperkenankan”. Jika memang harus dilakukan penyitaan dokumen harus ditempuh melalui keputusan resmi pengadilan.

Merujuk pada Undang-undang no. 6 tahun 2012 mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya. Pekerja migran berhak untuk mentransfer pendapatan dan tabungan mereka, khususnya dana yang diperlukan oleh keluarga. Dalam hal penggajian bila pekerja migran lembur harus mendapat upah lebih. Pekerja migran juga harus mendapat istirahat mingguan, jika istirahat mingguan diapakai kerja harus dibayar upah hariannya. Mendapat asuransi keselamatan, kesehatan.

Pekerja migran tidak dihalangi dari hak apa pun yang muncul dari prinsip ini atas alasan adanya hal yang sifatnya tak-reguler dalam masa tinggal atau pekerjaan mereka. Khususnya, majikan tidak boleh dibebaskan dari kewajiban yang ada dalam hukum atau perjanjian atau kewajiban mereka tidak boleh diabatsi dengan cara apapun berdasarkan hal yang sifat tidak reguler.

4. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada masa Purna-Penempatan.

Kepulangan TKI terjadi karena berakhirnya masa perjanjian kerja; pemutusan nya. Hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir; terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan; mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi; meninggal dunia di negara tujuan; cuti; atau dideportasi oleh pemerintah setempat. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.

Pengurusan kepulangan TKI meliputi pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI; pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; dan pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.

5. Sanksi-Sanksi Hukum bila Terjadi Pelanggaran terhadap Pekerja Migran Indonesia.

Dalam Undang-undang no. 39 tahun 2004 pada dasarnya telah diatur mengenai sanksi yang dapat dikenakan oleh PPPTKIS bila melakukan pelanggaran-pelanggaran legalitas dalam proses penempatan. Termasuk di dalamnya mengatur jenis-jenis sanksi dari pelanggaran tersebut. Ada dua jenis sanksi yang akan dilakukan bila terjadi pelanggaran. Pertama, sanksi administratif dan sanksi pidana. Sanksi administratif meliputi teguran, peringatan tertulis, pembekuan dan pencabutan

kegiatan izin usaha. Sedangkan sanksi pidana adalah kurungan penjara, maupun denda.

a. Skorsing

a. tidak memenuhi kewajiban menyetor kembali deposito yang telah dicairkan. b. memberikan kewenangan berdasarkan SIUP-PPTKIS yang dimilikinya kepada pihak lain untuk melakukan kegiatan penempatan. c. PPTKIS atau Kantor Cabang melakukan rekrut melalui lembaga atau perseorangan yang tidak memiliki kewenangan atau ijin sebagai rekruter atau penyedia tenaga kerja. d. Kantor Cabang melakukan kegiatan secara langsung dengan Mitra Usaha dan atau e. menempatkan TKI di luar kawasan negara tujuan penempatan yang telah dipilihnya. f. tidak melegalisir perjanjian kerjasama penempatan. g. tidak melegalisir surat permintaan TKI (job order) kepada Perwakilan R.I di negara setempat. h. menempatkan TKI tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau tidak melegalisir perjanjian kerja. i. tidak membuat perjanjian penempatan dengan Calon TKI.

b. Pencabutan izin PPTKIS

a. terbukti memiliki dokumen yang tidak memenuhi persyaratan atau cacat hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13; atau b. PPTKIS melakukan pencairan deposito dana jaminan dengan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2); atau c. melakukan kegiatan penempatan TKI sebelum dipenuhinya kembali nilai deposito yang telah dicairkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15

ayat ayat (3); atau. d. menempatkan TKI tanpa dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1); atau. e. mengganti atau mengubah perjanjian kerja yang sudah ditandatangani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3); atau. f. menempatkan TKI pada pekerjaan dan tempat yang melanggar kesusilaan atau yang membahayakan keselamatan dan kesehatan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34; atau. g. tidak memberangkatkan Calon TKI dalam batas waktu yang ditetapkan dalam perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) dan Pasal 33 ayat (2) huruf b; atau h. tidak menyediakan asrama/akomodasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 dan Pasal 8 ayat (2) huruf j; atau i. memberangkatkan TKI ke luar negeri tanpa KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (4); atau. j. membebani biaya penempatan TKI melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3); atau k. membebani biaya jasa perusahaan (company fee) kepada TKI melebihi 1 (satu) bulan gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54; atau l. tidak memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1). (2) Selain pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) PPTKIS yang terbukti terlibat dan atau melakukan perbuatan pemalsuan dokumen TKI atau dokumen lain yang berkaitan dengan penempatan TKI, Menteri dapat mengenakan sanksi pencabutan SIUP. Pasal 87.

Peraturan Pemerintah mengenai perlindungan TKI merupakan acuan untuk bertingkah laku sebagaimana diharapkan. Peraturan perlindungan yang diuraikan di atas berisikan suruhan, larangan, atau hak-hak para subyek hukum (pemegang peranan), sekaligus merupakan aturan bagi para penegak hukum untuk melakukan tindakan bahkan sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran. Dengan demikian, persoalan efektifitas hukum mempunyai hubungan yang sangat erat dengan persoalan penerapan, pelaksanaan dan penegakan hukum dalam masyarakat demi tercapainya tujuan hukum.

Realisasi peraturan perlindungan TKI ini tidak semudah membalikkan telapak tangan, karena untuk melihat keberefektifnya kebijakan tersebut harus lah menggambarkan keadaan masyarakat yang sanagt bergantung pada usaha-usaha sosialisasi menanamkan peraturan tersebut kepada para subyek hukum, reaksi masyarakat, dan jangka waktu dari usaha menanamkan sosialisasi peraturan tersebut.

B. Realita Sosial pada Pelaksanaan Peraturan Perlindungan dari Pemerintah.

1. Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia

Menurut Informasi Migrant Care³, bahwa “salah satu cara rekrutmen yang dilakukan oleh PPPTKIS adalah dengan memanfaatkan calo, dengan jurus janji-janji manis, disamping gaji besar, pekerjaan ringan, bahwa semua biaya pengurusan

³ Wawancara dengan Bapak Waluhyo pada tanggal 16 Februari 2012 pukul 15.00

dokumen dan ongkos transportasi akan ditanggung oleh perusahaan, yang pengembaliannya dilakukan melalui angsuran”⁴.

Hasil wawancara sambil lalu penulis dengan Pekerja Migran Indonesia *ex* Malaysia⁵ dana untuk keberangkatannya diperoleh dari hasil menggadaikan aset produktif tanah, sawah, menjual aset orang tua atau warisan, meminjam kepada sanak keluarga, dan dipinjami oleh calo atau PPPTKIS. Uang pinjaman yang diberikan oleh PPPTKIS biasanya berbunga 100%. Jika pekerja migran meminjam uang sebesar lima juta, maka harus dikembalikan sepuluh juta. Sementara itu biaya keberangkatan Pekerja Migran Indonesia ke Malaysia pun bervariasi, mulai dari Rp 6.000.000 hingga Rp 10.000.000, termasuk biaya pelatihan, pembuatan paspor, fiskal, dan biaya transportasi pesawat atau kapal.

Berikut akan penulis paparkan mengenai pengalaman mantan pekerja Migran pada proses pra- penempatan ke Malaysia:

Es: “Sebelum berangkat saya dibuatkan paspor pelancong oleh sponsor “Martin” asal Kupang. Saya bayar paspor Rp 600.000,- lebih”.

Vn : “ke Malaysia diajak ardi (orang flores yang kerja di Malaysia) diajak kerja sebagai buruh bangunan dengan gaji 50 ringgit per hari”⁶.

Perjalanan pekerja Migran Indonesia yang memanfaatkan jaringan calo sejak dari kampung hingga ke Kuala Lumpur, Johor, dan kota-kota lain di Malaysia, sebagai berikut:

⁴ Pola-pola rekrutmen ini juga dibenarkan pihak Pekerja Sosial di Rumah Perlindungan Pekerja Migran, Kementerian Sosial.

⁵ Wawancara sambil lalu 13 januari 2012 setelah pemulangan besar-besaran dari Malaysia dengan Bapak Iwan, 31 tahun.

⁶ Hasil *assesment* 2011.

Jika kampung atau desa asal sebagai kantong Pekerja Migran Indonesia mayoritas yang berasal dari Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, Nusa Tenggara (barat dan timur), dan Sulawesi. Biasanya dari Kampung atau daerah asal, calon PM di bawa dengan jalan darat ke ibu kota kabupaten atau kota terdekat. Bila pekerja migran berasal dari Jawa Barat biasanya dibawa ke Jakarta, dari Jawa Tengah dan Yogyakarta bisa dibawa ke Jakarta dan Surabaya, dari Jawa Timur dibawa ke Surabaya dan jika pekerja migran berasal dari Nusa Tenggara (barat dan Timur) bisa dibawa ke Surabaya atau Makassar (jalur darat).

Jika pekerja migran diberangkatkan dari Surabaya, para calon pekerja diterima calo lain yang khusus beroperasi di kota itu. Mereka ditampung untuk beberapa pekan lamanya. Dari Jakarta, Surabaya, dan Makassar, berikut ini adalah rute perjalanan pekerja migran; Jika dari Makassar, pekerja bisa dibawa ke Nunukan atau Jakarta melalui jalur laut. Bila dari Surabaya, pekerja bisa dibawa ke Nunukan, Pontianak, Tanjung Pinang, atau Dumai melalalui jalur laut. Atau langsung ke Kuala Lumpur melalui udara. Bersama calo dari Surabaya, para pekerja diberangkatkan dengan kapal laut menuju ke sejumlah kota yang berbatsan dengan Malaysia. Jika pekerja akan dikirim ke Sarawak, mereka diberangkatkan menuju Pontianak dan Entikong, Kalimantan Barat. Jikalau pekerja tersebut akan dipekerjakan di wilayah Sabah, maka dikirim ke Nunukan, Kalimantan Timur. Calo yang bekerja di Semenanjung Malaysia dan sekitarnya, dinaikkan kapal laut menuju Dumai, Batam,

atau Tanjung Pinang. Setelah tiba di kota tujuan, jasa agen di Surabaya akan dihargai Rp 5.000.000 sampai dengan Rp 7.500.000 per orang.

Cara lainnya jika ingin langsung ke Kuala Lumpur, calo mengantar hingga tujuan. Di kota-kota itu, sudah menunggu sejumlah agen atau PPPTKIS yang akan menampung, mengurus paspor, dan mengantar pekerja menuju wilayah terdekat di Malaysia. Semua biaya yang telah dikeluarkan untuk kepentingan pekerja, nantinya diklaim kepada agen pekerja asing di Malaysia, sebesar Rp 8.500.000 sampai dengan Rp 10.000.000 per orang. Semakin lama pekerja itu berada di lokasi penampungan, semakin besar nilai uang yang dikeluarkan.

Jika agen di Surabaya memiliki jaringan dengan agen lain atau perusahaan PJTKI lainnya di Jakarta, calon pekerja akan diberangkatkan dengan pesawat menuju Kuala Lumpur. Apabila dari Pontianak, pekerja menuju Entikong dan Kuching melalui jalur darat. Kemudian dari Tanjung Pinang, pekerja menuju Semenanjung Malaysia dan sekitarnya melalui jalur laut dan dari Dumai, pekerja dibawa menyebrang melalui laut menuju Malaka atau Semenanjung Malaysia dan sekitarnya.

1. Masa Penempatan

Penyalahgunaan penerapan peraturan perlindungan dalam hal ekonomi telah menyebabkan TKI dieksploitasi di negara tujuan. Hal ini tidak lain karena kurangnya informasi yang disampaikan kepada para calon pekerja migran, sementara peran pengelola jasa ketenagakerjaan, calo (sponsor) dan pihak-pihak terkait lainnya kurang efektif, sehingga informasi yang diterima calon pekerja migran sangat terbatas.

Dampak dari minimnya informasi yang disampaikan kepada para pekerja migran adalah terbatasnya kemampuan berbahasa komunikasi (kesalahpahaman) antara majikan dengan pekerja, dokumen (identitas diri) yang tidak lengkap, "*bargaining power*" yang sangat rendah karena ketidaktahuan akan hak-haknya sebagai pekerja, dan sebagainya. Sehingga penerapan peraturan perlindungan pun menjadi tidak berjalan.

2. Purna Penempatan

Tanjung Pinang, Batam, dan DKI Jakarta. Proses pra hingga purna penempatan Pekerja Migran tidak pernah luput menjadikan tiga kota ini sebagai daerah transit atau yang lebih sering dikenal dengan daerah *entry point*. Pada tahun 2009 dan 2011 Pemerintah Malaysia memulangkan Pendatang Asing Tanpa Izin (PATI) ke Indonesia secara bsesar-besaran, ternyata pada tahun-tahun berikutnya masalah PATI di Malaysia tidak berkurang, dan masih banyak PATI asal Indonesia yang akhirnya di deportasi ke daerah *entry point* terdekat yaitu Batam, dan Tanjung

Pinang. Oleh karena itu permasalahan pekerja migran pada masa purna penempatan kerap terjadi di dua daerah ini.

1. Proses Pemulangan Pekerja Migran Indonesia

Satgas PMB Tanjung Pinang melaporkan bahwa sebagai dampak peraturan Pemerintah Malaysia yang memusatkan pendeportasian PATI asal Indonesia di Semenanjung Malaysia dilakukan melalui Johor Baru ke Tanjung Pinang. Selama ini Tanjung Pinang telah menerima, menampung dan memberangkatkan PMB. Sementara ini, untuk menampung PMB yang menunggu keberangkatan kapal PELNI ke Pulau Jawa (Senin-Kamis), Satgas Kota Tanjung Pinang telah bekerja sama dengan PPTKIS PT. Pinang Siam.

“PT. Pinangsiam dulunya tu bu tempat penampungan TKI yang mau bernagkat ke Malaysia, yang punya peranakan Cina namanya A-seng. Sayang, bangkrut diserahkan lah penampungan tu sama dingsos kaena dingsos belum punya lahan buat bangun penampungan. Walopun udah dipegang dingsos tak menutup kemungkinan ada daur ulang. Di data pulang 100 sampek sini cuman 70”.⁷

Satgas PMB Tanjung Pinang ternyata belum memiliki tempat penampungan sehingga untuk sementara memanfaatkan tempat penampungan milik PPTKIS PT. Pinang Siam untuk menampung PMB selama menunggu kedatangan kapal PELNI yang membawa PMB ke daerah asalnya di Pulau Jawa, Sulawesi, Sumatra, NTB, NTT. Perusahaan swasta Pinang Siam merupakan perusahaan yang mendapat kontrak dari pemerintah Malaysia untuk membawa PMB dari Johor Baru ke Tanjung Pinang,

⁷ Wawancara dengan Bapak Peter Ketua Pendamping TKI Tanjung Pinang pada tanggal 4 November 2011.

sehingga kerja sama tersebut membantu penghematan biaya. Biaya sarana dan prasarana penampungan oleh PT. Pinang Siam, sedangkan biaya permakanan ditanggung oleh Dinas Sosial Kota Tanjung Pinang. Selama di penampungan, PMB dijaga oleh Satpol PP Tanjung Pinang.

Sementara itu Satgas PMB Batam melaporkan bahwa sebagai daerah industri, Batam memiliki 5 pelabuhan resmi dan 62 pelabuhan “tikus” yang rawan untuk pengiriman Pekerja Migran Indonesia ilegal dan *trafficking* ke Singapura maupun Malaysia. Jalur-jalur tikus ini dimanfaatkan oleh para mitra penyalur untuk memberangkatkan pekerja migran dengan biaya murah ke Malaysia. Namun resiko yang ditempuh lebih besar, menurut pekerja migran yang berangkat melalui jalur tikus dijelaskan bahwa “para pekerja migran menyebrang ke Malaysia menggunakan kapal boat dengan kapasitas lebih dari 20 orang dan ketika sudah dekat ke Malaysia pekerja migran diturunkan dan berenang hingga samai ke daratan Malaysia”⁸. Hal ini sungguh memprihatinkan jika menggunakan jalur legal kapal yang digunakan adalah kapal ferry dengan muatan 20-30 orang.

⁸ Wawancara Sambil lalu 4 Noember 2011 dengan Bapak Samid (pekerja ex Malaysia jalur illegal), 45 tahun asal Pandeglang.

Gambar III.1
Proses Pemulangan di Tanjung Pinang



Keterangan : gambar di atas merupakan penjemputan di pelabuhan Tanjung Pinang. Pertama dikumpulkan di satu tempat dan diabsen kemudian diantar ke penampungan dengan menggunakan bis

Sumber : Dokumentasi Peneliti, 2011

Sebelum dipulangkan ke daerah asal, PMB ditampung di Rumah Penampungan menunggu sampai ada jadwal kapal. Pada saat mereka dideportasi, kondisi PMB di tiap debarkasi sangat memprihatinkan, karena pada umumnya mereka tidak memiliki pakaian dan tidak mempunyai uang, karena harta benda mereka disita pada saat mereka di penjara di Malaysia. Rincian kondisi PMB dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.1
Kondisi PMB ketika dideportasi

NO	Debarkasi	Asal pemulangan	Frekuensi	Jumlah	Kondisi saat pemulangan
1	Batam	Konsulat Jenderal	Tidak rutin	< 100	Membawa barang Mempunyai uang.
2	Tj Pinang	Dari penjara di Malaysia	Rutin / minggu	>100 mayoritas laki-laki	Jarang membawa barang Tidak mempunyai uang Seadanya.

Sumber: Data diolah berdasarkan wawancara dengan Fitri dan Ibu Febri Pekerja Sosial Tanjung Pinang dan Batam, 2011.

Masing-masing daerah debarkasi memiliki rumah penampungan dengan kondisi yang berbeda-beda. Berikut ini akan dijelaskan rumah penampungan berdasarkan daerah debarkasi.

Ketika peneliti melakukan pengamatan lapangan di Batam, untuk menampung pekerja migran yang dipulangkan dinas Kota Batam memiliki rumah penampungan. Letak rumah penampungan berdekatan dengan Kantor Dinas Sosial Kota Batam, yang merupakan bangunan rumah sederhana, terdiri dari 2 ruang kosong. Pada saat ada pemulangan ruangan ini berfungsi untuk memisahkan PMB laki-laki dan wanita. Di rumah penampungan ini tidak dijumpai petugas kesehatan. tidak dijumpai pos penjagaan dan akses keluar masuk sangat mudah. Rumah penampungan ini sangat tidak layak apabila jumlah PMB yang dideportasi mencapai 50 orang.

Gambar III.2
Rumah Penampungan PMB Batam



Sumber : Dokumentasi Peneliti, 2011.

Selanjutnya Tanjung Pinang, letak rumah penampungan kira-kira sepuluh kilometer dari Kantor Dinas Sosial Kota Tanjung Pinang. Bangunan rumah penampungan ini disewa oleh Kemensos, yang sebelumnya digunakan oleh pemilik untuk penampungan Pekerja Migran. Fasilitas yang disediakan cukup memadai, ada barak terpisah antara laki-laki dan wanita, yang dilengkapi dipan sederhana. Terdapat ruangan khusus untuk pekerja yang sakit dan bagi yang membawa anak.

Bangunan cukup luas untuk menampung lebih dari seratus orang. Akses keluar agak susah karena dikelilingi tembok dan ada pos penjagaan. Pintu gerbang selalu dalam keadaan tertutup. Ada ruang kesehatan, mushola, dan warung tenda disekitar bangunan yang menjual kebutuhan pakaian, makanan dan lain-lain.

Pekerja migran yang masuk ke rumah penampungan ini sebagian besar tidak membawa pakaian dan hanya baju dibadan. Dari informasi yang diperoleh para

pekerja migran ditemukan bahwa mereka sebagian besar baru keluar dari berbagai penjara di Malaysia. Berikut ini dapat dilihat Posko Satgas TKIB yang dideportasi.

Gambar III.3
Warung Tenda di Penampungan



Gambar III.4
Suasana di Penampungan pada Malam Hari



Keterangan : gambar ini merupakan kondisi PMB di penampungan mereka duduk dengan rapi kemudian Satgas tanjung Pinang mulai melakukan pendataan. Setelah selesai warung yang pada pagi hari tutup kemudian ramai dikunjungi PM.

Sumber : Dokumentasi Peneliti, 2011.

Tabel III.2
Data Pemulangan Di Tanjung Pinang Selama 4 Bulan Terakhir

No	Permasalahan	Agustus	Sept.	Okt	Nov.	Total	Keterangan
1	Illegal Document	40	196	66	125	427	Semua
2	KTK di Penjara	40	6	8	125	179	Lama dipenjara 2 s/d 6 bulan
3	Gaji Tidak dibayar	0	5	9	7	21	-
4	<i>Traficking</i>	0	13	27	15	55	-

Sumber: Data diolah dari data pemulangan PMB Kota Tanjung Pinang 2011.

Para pekerja migran yang berasal dari Pulau Jawa, Sumatera, Sulawesi, NTB, NTT baik melalui jalur darat maupun melalui angkutan laut setelah diinapkan di rumah penampungan mereka dipulangkan ke daerah asal melalui pelabuhan Tanjung Priuk. Pelabuhan ini mempunyai fasilitas ruang tunggu penumpang dengan daya tampung seribu orang, untuk menerima pengiriman PMB dari seluruh daerah *entry point* di perbatasan Malaysia- Indonesia, yang akan diteruskan ke daerah asal masing-masing menggunakan sarana angkutan darat dan laut. Pihak penyelenggara TKI di Jakarta telah membina kerja sama yang baik dengan Perum DAMRI, PT. PELNI, dan RS Koja.

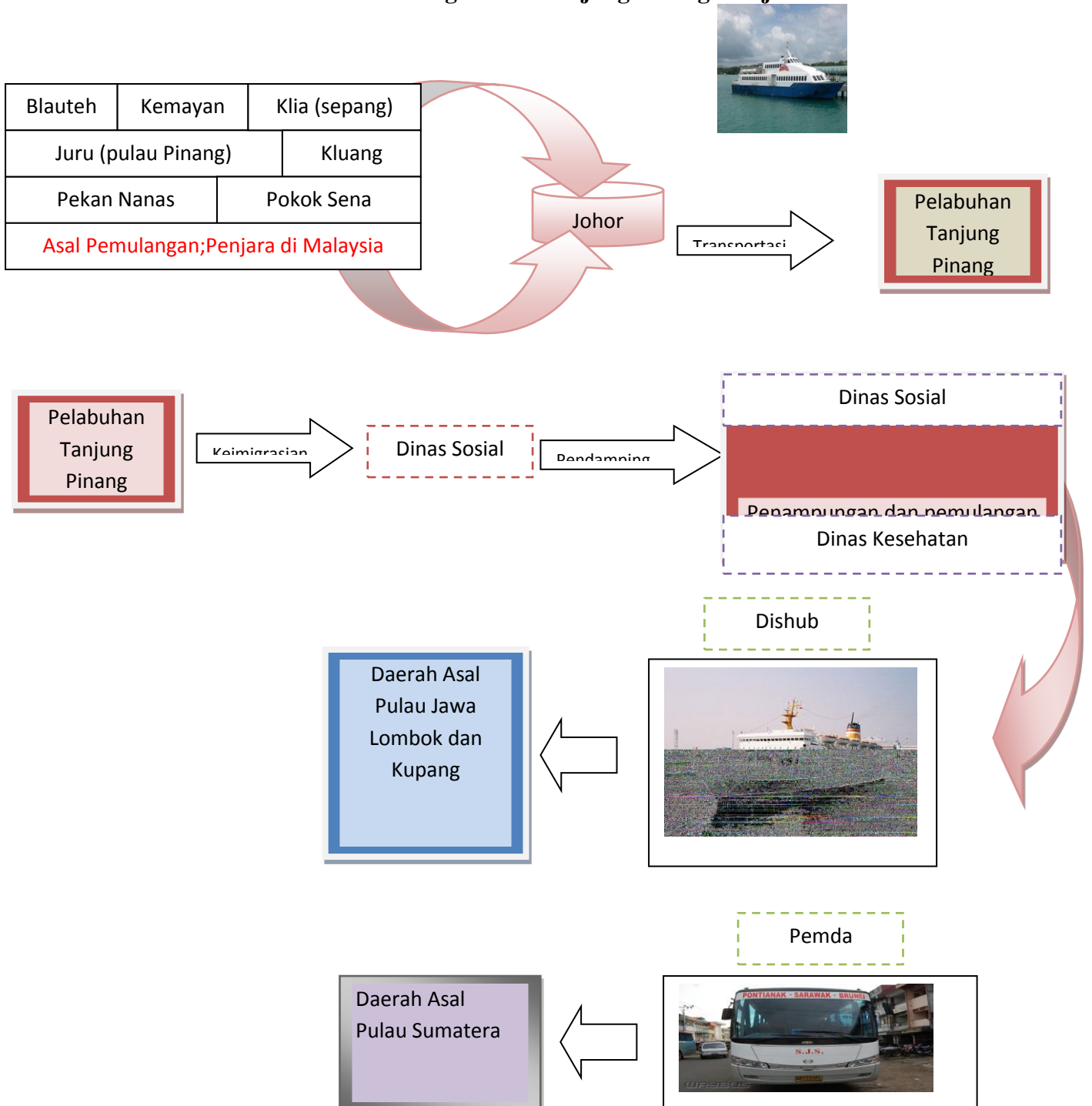
Gambar III.5
Proses Pemulangan dari Tanjung Pinang ke Tanjung Priuk



Keterangan ; Kapal berlabuh, kemudian PM menunggu di kapal hingga penumpang non-TKI turun semua. Setelah itu PM baru turun dari kapal.

Sumber : Dokumentasi Peneliti, 2011.

Gambar III.6
Alur Proses Pemulangan dari Tanjung Pinang ke Tj. Priok



Sumber: Wawancara dengan peksos Tj. Pinang Yudha dan Fitri, 2011.

Tabel III.3
Rekapitulasi Debarkasi Pekerja Migran Indonesia

NO	TGL	HARI	ASAL& TUJUAN	URAIAN					KETERANGAN
				L	P	A	JML	NAMA KAPAL	
1	4/11.011	Jum'at	Malaysia	111	13	1	125	MV, Batam line	
a	6/11/011	Minggu	Dumai	21	3	1	25	MV. Dumai Express	Kembali ke sumatra dgn biaya sendiri
b	7/11/011	Senin	Tj Pinang	20	1		21	Pesawat	Ke daerah asal dijamin 4 orang yang memberikan identitas.
c	8/11/011	Selasa	Batam	7	0	0	7	MV Baruna	Langsung pulang ke Rumah
d	10/11/011	Kamis	Jakarta	63	9	0	72	KM Sirimau	
e	11/11/-11	Jumat	TIBA DI Jakarta	60	9	0	69		3 orang tdk jelas

Sumber: data diolah selama proses penulisan dilakukan pada 4 November di Tanjung Pinang.

Dari tabel III.3 terlihat jumlah PMB yang diberangkatkan ke Jakarta 72 orang, yang sampai di Debarkasi Tj. Priok hanya 69 orang, 3 orang tidak sampai di Tj. Priok. Menurut hasil wawancara dengan pekerja sosial yang turut mengantar sampai ke pelabuhan Tanjung Priok, 2 orang tersebut turun di Belinyu dan 1 orang hilang di Tj. Priok. Selain itu peneliti juga menemukan bahwa ada 21 PMB yang dijemput oleh 4 orang penjamin yang mengaku keluarga dengan memberi jaminan kepada Satgas berupa surat pernyataan yang dilengkapi copy KTP dan nomor telepon penjemput yang bisa dihubungi.

Data ini telah terjadi penyimpangan prosedur penjemputan dan penjaminan. Dari hasil wawancara peneliti dengan pendamping diperoleh data bahwa terdapat PMB yang sudah berulang kali di Deportasi, dan sering terjadi daur ulang. Menurut pengakuan pekerja sosial Kota Tanjung Pinang⁹ bahwa daur ulang ini terjadi dikarenakan para pekerja migran sedang terlilit hutang di kampung, atau karena pekerja migran ingin bekerja kembali di Malaysia karena di kampungnya pekerja migran yang dideportasi ini tidak tahu ingin bekerja apa karena minimnya lapangan pekerjaan.

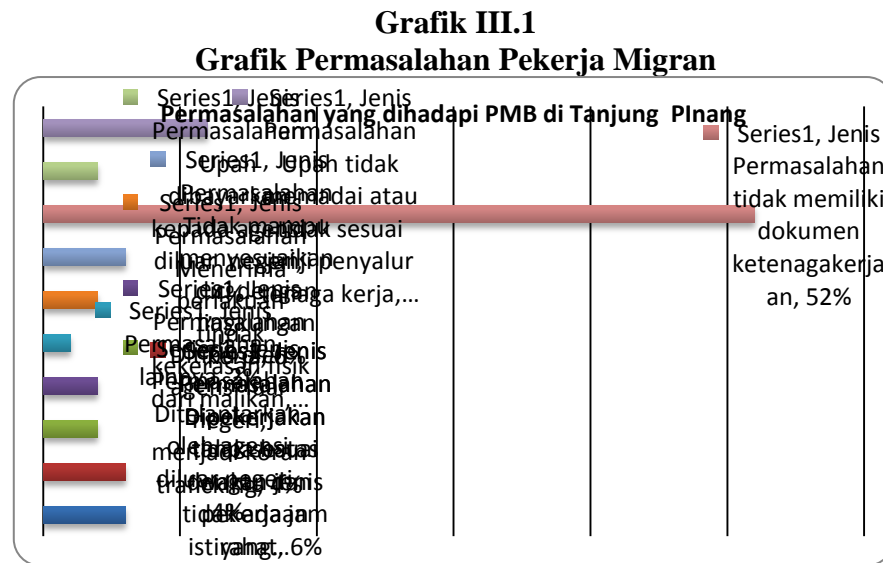
C. Permasalahan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia.

Sebelum perlindungan ini diterapkan harus diawali dengan sosialisasi mengenai perlindungan oleh instansi terkait. Guna mencapai sebuah aktualisasi nilai-nilai perlindungan bagi para pekerja migran agar tidak tereksplorasi. Sosialisasi pun sebenarnya sudah berjalan, namun fakta sosial yang terjadi masih banyak permasalahan-permasalahan yang terjadi pada pekerja migran. Sehingga penerapan perlindungan TKI tidak berjalan sebagaimana semestinya.

Permasalahan yang dialami pekerja migran diantaranya yang paling menonjol perlakuan buruk, gaji tidak dibayar, dokumen tidak lengkap, mengalami penyiksaan, pelecehan seksual, dan perkosaan. Pekerja migran yang bekerja di Malaysia rentan terhadap berbagai persoalan sosial dan hukum yaitu rentan terjadi pelanggaran hak-hak. Pekerja migran saat ini mudah untuk mengadu nasib ke Malaysia walau dengan

⁹ Wawancara sambil lalu dengan Bapak Peter 5 November 2011.

bekal yang sangat minim sekalipun. Mereka hanya berbekal seadanya dalam hal keahlian, persiapan dan kelengkapan dokumen. Di bawah ini adalah gambaran permasalahan pekerja migran Indonesia yang berada di Malaysia. Diambil sampling 50 orang ketika pemulangan di Tanjung Pinang.



Sumber : instrumen identifikasi permasalahan pekerja migran di debarkasi 2011, dengan jumlah pekerja migran 50 orang.

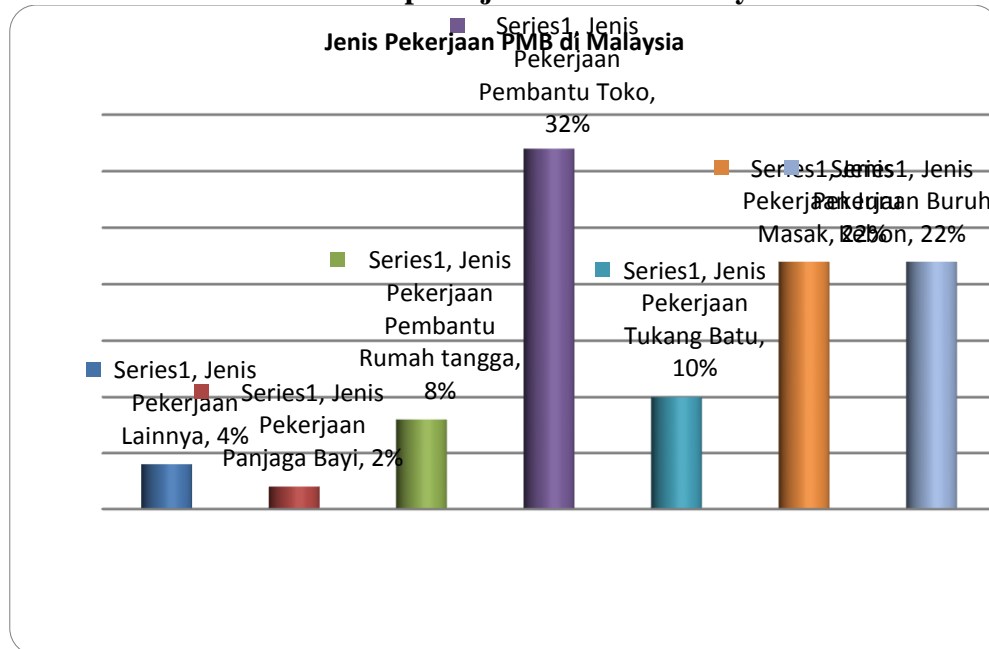
Pada hasil tabulasi ini permasalahan utama pekerja migran adalah tidak memiliki dukumen yang disyaratkan untuk pekerja migran permasalahan tersebut diantaranya: 1) Menggunakan pasport pelancong, 2) Pasport mati, 3) Exit permit palsu, 4) Exit permit mati, 5) Tidak ada dokumen (kosong).

Penyebab timbulnya masalah yang dihadapi pekerja migran sebagaimana disebutkan di atas dapat diidentifikasi sebagai kelemahan yang melekat dalam diri pekerja migran antara lain ; aksesibilitas terhadap informasi yang minim, dokumen (identitas diri) yang tidak lengkap. Merupakan sejumlah faktor mendasar yang memicu timbulnya permasalahan bagi pekerja migran.

Dilihat dari jenis pekerjaannya pekerja migran yang terlibat permasalahan pada grafik IV.1 umumnya bekerja pada sektor non-formal. Hal ini dikarenakan keterampilan yang kurang memadai karena tingkat pendidikan yang rendah, dan terbatasnya kemampuan berbahasa sehingga TKI ditempatkan pada pekerjaan tidak terampil.

Tiga jenis terbesar pekerjaan yang diperoleh di Malaysia adalah penjaga toko (32%), terbesar kedua adalah juru masak (22%) dan buruh perkebunan (22%). Menurut informasi dari para pekerja migran yang dipulangkan sebenarnya pekerja migran yang mengambil pekerjaan pembantu rumah tangga banyak tetapi ketika penulis melakukan penelitian para pekerja migran yang menjadi PRT sedikit. Selain itu kebanyakan TKI yang menjadi pembantu rumah tangga paspor ditahan oleh majikannya sehingga mereka sulit sekali untuk berinteraksi dengan sesama TKI disana.

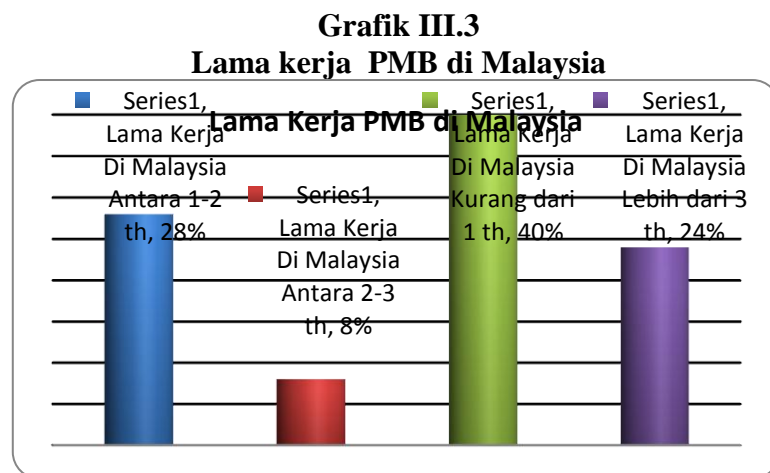
Grafik III.2
Grafik Jenis pekerjaan PMB di Malaysia



Sumber : instrumen identifikasi permasalahan pekerja migran di debarkasi 2011., dengan jumlah pekerja migran 50 orang.

Dalam undang-undang no. 39 tahun 2004 disebutkan bahwa perjanjian kerja diperuntukkan bagi pekerja migran bekerja selama dua tahun. Namun dikarenakan *bargaining power* yang sangat rendah karena ketidaktahuan akan hak-haknya sebagai pekerja, maka TKI tidak dapat menuntut haknya. Disamping itu TKI juga tidak mengetahui jangka waktu kontrak, dipekerjakan di sektor apa saja bahkan TKI juga tidak mengetahui nama PPTKIS yang memberangkatkan mereka ke Malaysia. Jadi sesampainya di Malaysia TKI dalam waktu singkat sering berganti-ganti majikan, bahkan agen TKI di sana.

Grafik di bawah ini memperlihatkan bahwa lamanya PMB bekerja di Malaysia, 40 % telah bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, sementara 28% antara 1-2 tahun , dan 24 % sudah lebih dari 3 tahun. Data di bawah ini memperlihatkan bahwa PMB yang telah bekerja lebih dari 3 tahun, pada umumnya terkait masalah berakhirnya visa kerja yang mereka miliki, sedangkan PMB yang bekerja kurang dari 1 tahun, terbentur dengan masalah *illegal document*. Mereka yang terlibat masalah *illegal document* biasanya para agen yang mengurus dokumen pemberangkatan menggunakan pasport pelancong bukan pasport bekerja dan kebanyakan TKI tidak mengetahui hal ini.



Sumber : instrumen identifikasi permasalahan pekerja migran di debarkasi 2011, dengan jumlah pekerja migran 50 orang.

Permasalahan pekerja migran tak luput dari faktor ekonomi karena merupakan faktor primer yang mempengaruhi migrasi. Faktor ekonomi tersebut seperti mobilitas sosial, upah yang lebih tinggi, kesempatan kerja yang lebih banyak.

Transisi demografi Malaysia menyebabkan TKI tidak pernah ada niatan untuk bekerja serta menetap di Malaysia.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan diperoleh beberapa bentuk-bentuk perlakuan buruk yang diterima pekerja migran baik dari agen maupun majikan yang berada di Malaysia, yaitu : beban kerja terlalu berat, tindak kekerasan, kebutuhan pokok tidak dipenuhi, gaji tidak dibayar, pembatasan komunikasi, dipaksa bekerja melampaui masa kontrak secara tidak bertanggung jawab, dan pelecehan seksual.

Sebab utama dari tereksplorasinya pekerja migran adalah ketika pada masa pra-penempatan pekerja migran yang masih berstatus calon didaftarkan oleh PPPTKIS dengan paspor pelancong, administratif yang dipalsukan. Sehingga sesampainya di negara tujuan pekerja migran tidak mempunyai payung hukum yang jelas. Siapakah yang melindungi mereka selama masa penempatan, karena penyebab inilah maka pekerja migran pada masa penempatan kerap kali terkesplorasikan. Berikut ini adalah uraiannya masing-masing:

1. Beban Kerja terlalu Berat

Majikan cenderung memberi beban kerja sangat berat berlebihan bagi pekerja migrant. Majikan tampaknya hendak memanfaatkan tenaga pekerja seoptimal mungkin. Misalnya, selain mengurus rumah tangga pekerja migran juga diminta membantu menyelesaikan pekerjaan di tempat usaha seperti toko, mini market, salon

atau mengurus lebih dari satu rumah. Tangga. Kalau bekerja hanya satu rumah, atau banyak anggota keluarga. Selain kuantitas kerja sangat tinggi secara kualitas juga dituntut cukup tinggi. Akibatnya pekerja tidak memiliki waktu istirahat. Berikut adalah pemaparan cerita PM tentang hal tersebut :

ES adalah pekerja migran yang berangkat dari rumah tanggal 31 April 2010. Keinginan sendiri untuk bekerja di Malaysia, tidak terlepas dari tawaran sponsor bernama Roni asal Manado. Ia Dijanjikan kerja di Malaysia sebagai Pembantu Rumah Tangga, upah gaji 650 RM per bulan potongan 4 bulan. Dari rumah naik angkot ke Bandara Sulawesi Utara naik pesawat Lion Air ke Batam (biaya ditanggung sponsor). Tinggal di Batam 2 hari (di rumah sponsor bernama Roni). ES dibuatkan paspor pelancong, biaya Rp 2.000.000 (di tanggung sponsor). Identitas paspor klien tidak tahu. ES menandatangani kontrak kerja (tidak baca isi kontrak kerja), dengan Perjanjian kerja dua tahun.

ES bekerja di Johor. Awal mula bekerja ia dijemput majikan yang bernama Ahiong (asli Cina-Malaysia) kemudian naik mobil. Di bawa ke rumah majikan yang diurus ada 4 (anak umur 2 tahun, TK 5 tahun, suami, dan istri). Ia bekerja selama enam bulan sebagai pembantu rumah tangga. Jam kerja 05.00 – 01.00, tidak ada istirahat (kerja: kemas-kemas rumah, cuci baju, cuci piring). Tidur di tikar tanpa kasur dan bantal, di bawah tangga. Rumah majikan dua tingkat. Makan 2x sehari nasi dengan sayur kangkung. Jika ES ingin keluar rumah harus ditemani majikan. Ia pernah dimarahi oleh majikan dengan alasan kerja tidak pernah benar. Dipukul tiga

kali oleh majikan perempuan (cambuk punggung, samapi memar warna biru). ES belum sempat di gaji oleh majikan. Ia kabur dari rumah majikan pukul 04.00 sore, ketika majikan sedang tidur di lantai dua dan kabur lewat gerbang depan. ES kabur hanya dengan pakaian di badan.

2. Kebutuhan pokok tidak dipenuhi secara layak

Kebutuhan pokok yang dimaksud adalah makan dan tempat istirahat. Sejumlah majikan tidak member PM makan dalam jumlah frekuensi yang cukup atau tidak dipedulikan sama sekali, atau memberi makan tetapi haram diamakn oleh PM, terdapat PM dan hanya berlasakan tikar. Berikut adalah pemaparan cerita PM:

HM berangkat tanggal 8-1/2011 ke Malaysia dengan izin suami. Majikannya bernama Lie Aiwi dan bekerja sebagai pembantu rumah tangga selama delapan bulan. Jam kerja mulai pukul 06.00-01.00 malam tidak ada istirahat. Makan 3 x sehari (pagi ; roti siang: nasi dan lauk, sore nasi Lauk). tidak diperkenankan libur oleh majikan. Selama bekerja HM tidur dengan alas kasur dilantai, majikannya dua orang asli Cina-Malaysia, paspornya di pegang majikan. Hampir setiap hari HM dimaki-maki oleh majikan dengan alasan kerja tidak pernah betul. HM tidak menerima upah gaji selama delapan bulan dari majikan dengan alasan ia bekerja belum genap satu tahun. HM dilarang sholat sama sekali. Suatu hari majikan PM sedang tidur pukul 04.30. PM coba kabur dari rumah majikan karena sudah tidak tahan atas sikap majikan yang kasar terhadap HM. HM kabur dari rumah majikan lewat pintu belakang panjat pagar

dengan membawa perlengkapan pribadi. Ia bertemu dengan security di depan dan bilang ingin sholat subuh berjama'ah di masjid. Selama HM menyusuri jalan dan bertemu dengan seorang asli melayu, lalu PM ditolong dan diantar ke KJRI Malaysia.

3. Pelecehan Seksual

Terdapat juga sejumlah kasus di mana majikan memperkosa pekerja migran. Berikut pemaparannya :

Ssr merupakan pekerja migran yang dari awal sebelum berangkat memiliki masalah dengan suaminya. Suatu ketika PM pergi ke kafe atau tempat karaoke dan bertemu dengan tetangganya yang bernama Ida (seorang janda) yang menawarkannya untuk bekerja sebagai pelayan di sebuah kafe di Malaysia dengan gaji besar dan memint aplikasi ijasah terakhir, KTP, KK, Akte kelahiran (asli) yang membuat PM percaya dan yakin bahawa pemberangkatannya menjadi TKI legal. Pertengahan Feburari 2011 PM berangkat ke penampungan (4 hari di penampungan) Salah satu agen mengenakan seragam polisi dan menggunakan ID card polisi. Hal ini membuat PM yakin bahwa penampungan tersebut legal. Ia tidak melakukan pemeriksaan kesehatan, passport diurus dan sudah tahap pengambilan foto dikantor imigrasi (tunggu hasil kurang lebih satu minggu). Belum sampai satu minggu (paspor belum keluar).

SSR sudah diberangkatkan ke Malaysia (28-2-2011). Dari Jakarta menggunakan pesawat Batavia menuju Pontianak dilanjutkan melalui jalur darat menggunakan mobil menuju Entikong. Tiba di Malaysia tidak langsung kerja karena

“Bapak Ayam” yang bernama Ellen besar sedang tidak ada. 8 Maret 2011 PM bekerja. Ellen besar menyerahkan klien ke Toke Acan dan klien memiliki hutang sebesar 500 RM. 300 RM biaya transport dan 2000 RM transport. Bekerja untuk melunasi hutang.

SSR bekerja di sebuah klub malam bekerja menemani tamu (menemani karaoke sambil minum). Setelah selesai bekerja dan klub mengatakan bahwa SSR tidak boleh pulang dan disuruh naik mobil menuju hotel masuk ke sebuah kamar dan didalamnya sudah ada tamu (laki-laki) yang memesan SSR. Namun menurut SSR, tamu tersebut diberi minuman beralkohol sehingga mabuk dan tidak berhasil meniduri SSR. SSR selalu menggunakan ide : pembalut disiram coca-cola dan betadine tiap kali harus melayani laki-laki sehingga dikira sedang datang bulan (selama 3 bulan bekerja). Beberapa hari sebelumnya, beberapa teman. Kemudian, ia melarikan diri dan melaporkan ke kedutaan 16 Mei 2011 tempat tinggalnya di grebek polisi. SSR diamankan ke Rumah Perlindungan Khas Wanita Kota Wanita Balu” selama tiga bulan dua minggu (sidang). Selama bekerja, SSR tinggal di Lt. 2 Sebuah ruko yang dijaga oleh penjaga (SSR tidak diperkenankan kemana-mana kecuali bekerja). Sewa tempat tinggal dan makan sehari-hari ditanggung sepenuhnya oleh SSR (dari uang yang diperlehnya sehari-hari). Toke Acun mengancam akan menambahkan hutangnya jika ia tidak atau menolak bekerja (melayani laki-laki)”.

Gambar III.7
Pemulangan di Tanjung Priok



Keterangan: Pemulangan TKI, salah satunya ada yang melahirkan sesampainya di Tj. Priok. Menurut teman-temannya anak yang lahir akibat diperkosa majikan. Dokumentasi Peneliti, 2011.

Selain itu dari hasil wawancara penulis dengan 12 Pekerja Migran yang mendapat perlakuan buruk baik itu dari majikan maupun dari pihak *agency*. Mereka juga merupakan korban perdagangan manusia. Berikut tabelnya :

Tabel III.4
Perlakuan Buruk Mitra Penyalur kepada Pekerja Migran Indonesia

Nama Inisial	Agen yang mengirim ke Malaysia	Tidak Berdokumen	Paspor ditahan	Tidak ada Cek Kesehatan	Tidak ada Kontrak kerja	Gaji dipotong Agen
JL	×	×	×	×	×	×
ES	×	×		×	×	×
VN	×	×		×		
ESTE		×		×	×	×
BIHA	×	×			×	
SSR	×	×	×	×	×	×
EKTI	×	×		×	×	×
RSP	×	×		×		×
TRM	×	×	×	×	×	×
NC	×	×	×	×	×	×
MYM	×	×	×	×	×	×
PAT	PT	×		×	×	

Data diolah dari hasil wawancara dengan Pekerja Migran, 2011.

Tabel di atas menggambarkan bahwa pemalsuan dokumen pada saat pra-penempatan berakibat pada semakin tereksplotasinya pekerja migran pada masa penempatan. Dari keduabelas pekerja migran ini semuanya memiliki masalah legalitas. Pada proses pemberangkatan hampir semua pekerja migran tidak melakukan cek kesehatan, tidak ada tanda tangan kontrak kerja jika pun ada mereka hanya tanda tangan saja tanpa sempat membaca isi kontrak kerja tersebut.

Sesampainya di negara tujuan dan bekerja di tempat majikan banyak dari mereka yang paspornya ditahan bahkan gaji dipotong oleh agen dengan alasan untuk melunasi hutang-hutang biaya pemberangkatan. Pemotongan biasanya dilakukan dari majikan dan disetorkan ke agen.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan pihak Migrant Care¹⁰ bahwa setiap Pekerja migran yang bekerja di sektor informal adalah korban perdagangan manusia. Pekerja migran berangkat dengan menggunakan paspor pelancong, kemudian sesampainya di Malaysia paspor ditahan oleh pihak *agency* dan ketika majikan tidak mampu membayar Pekerja Migran. Maka dengan mudahnya majikan menelpon *polis* untuk menangkap Pekerja Migran yang tidak berdokumen lengkap tadi.

Melihat data di atas Pekerja Migran ilegal kurang mendapat perlindungan karena status TKI yang ilegal. Tidak ada undang-undang dan peraturan yang dijadikan asas perlindungan, melainkan hanya komitmen majikan terhadap pekerjaanya. Selalu mengatur dan menyesuaikan dengan keadaan terbatas, tetapi dapat

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Nurhasono anggota Migrant Care pada tanggal 15 Februari 2012.

selamat dari tangkapan polisi adalah cara TKI ilegal untuk tetap bertahan hidup di Malaysia.

Dalam penyediaan tenaga kerja, peranan ‘agen’ mempunyai kedudukan penting, karena dapat menawarkan pekerja kepada majikan. Banyak majikan yang tidak mampu mencari pekerja sendiri, terutama dalam sektor perkebunan yang membutuhkan banyak sekali tenaga kerja. Misalnya perjanjian kerja hanya diketahui oleh pihak majikan dan agen. Selain itu penahan paspor, dan pemberian gaji tidak berkala.

Kemudian ada juga pekerja migran Indonesia yang awalnya memasuki Malaysia dengan dokumen yang lengkap, tetapi setelah mendapatkan masalah dengan majikan, secara tidak sengaja mereka menjadi ilegal. Mereka kabur dari rumah majikan dan majikan yang memegang dokumen melaporkannya ke pihak *Imigrasen*¹¹ untuk membatalkan visa kerja pekerja migran Indonesia. Ditambah lagi jika mereka ditempatkan oleh agen-agen penyalur tenaga kerja yang tidak bertanggung jawab dan hanya mementingkan keuntungan semata. Agen pun dengan mudahnya mengusir pekerja migran Indonesia sehingga mereka berada dalam masalah yang rumit. Pekerja migran Indonesia ilegal cukup rentan karena mereka berada dalam ketakutan dilaporkan dan akhirnya dideportasi. Keberadaan mereka dikonfirmasi oleh mereka yang bekerja secara legal atau bahkan oleh majikan mereka sendiri.

¹¹ Istilah untuk kantor Imigrasi di Malaysia.

Dua belas pekerja migran yang peneliti lakukan wawancara mendalam hamper semuanya mendapat perlakuan-perlakuan buruk baik itu dari majikan maupun dari agen penyalur ataupun PPPTKIS. Umumnya pekerja migran yang merasa beban kerja mereka terlalu berat atau bahkan mendapat tindak kekerasan cenderung untuk kabur dari rumah majikan. Sedangkan pekerja migran yang kebutuhan pokoknya tidak terpenuhi dan gajinay tidak dibayar selama di Malaysia cenderung mengganti majikan bahkan mitra penyalur. Kontrak kerja pekerja migran pun dibataskan hanya sampai dua tahun tapi banyak sekali majikan yang mempekerjakan TKI melampui batas kontrak dengan gaji yang tidak sesuai. Bagi pekerja migran yang bekerja pada sektor hiburan mereka kerap kali menjadi sasaran pemerkosaan.

Tabel III.5
Perlakuan Buruk Majikan kepada Pekerja Migran Indonesia

Bentuk Perlakuan Buruk	Beban Kerja terlalu Berat	Tindak Kekerasan	Kebutuhan Pokok tidak dipenuhi	Gaji tidak dibayar	Memaksa bekerja melampui waktu kontrak	Pemerkosaan
JL	×		×	×	×	
ES				×		
VN	×					
ESTE	×	×	×		×	
BIHA	×	×	×	×	×	
SSR			×	×	×	×
EKTI	×	×	×	×	×	×
RSP	×		×		×	×
TRM	×	×	×	×	×	
NC	×	×	×	×	×	
MYM	×	×	×	×		
PAT			×	×		

Sumber: Data diolah dari hasil wawancara dengan Pekerja Migran, 2011.