

Penulis:

Anis Hidayah, Wahyu Susilo, Mulyadi

SELUSUR KEBIJAKAN (MINUS) PERLINDUNGAN BURUH MIGRAN INDONESIA



MIGRANT CARE
Perhimpunan Indonesia
untuk Buruh Migran Berdaulat

**Australian
Aid** 

MAMPU
Maju Perempuan Indonesia
untuk Penanggulangan Kemiskinan

Selusr Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia

Tim Peneliti dan Penulis:

Wahyu Susilo
Anis Hidayah
Mulyadi

Asisten Peneliti:

Musliha
Indah Utami
Zainal Abidin
Ana Sabhana Azmy

Perpustakaan Nasional RI : Katalog dalam Terbitan (KDT)

Selusr Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia/
Wahyu Susilo, Anis Hidayah, Mulyadi - Jakarta: Migrant CARE, 2013
xii + 301 hlm; 15,5 x 22,7 cm

ISBN 978-979-19103-2-3

Desain Cover dan Layout:

Yellow Printing

Cetakan Kedua, November 2015

Penerbit: Migrant CARE

Didukung oleh: Program MAMPU

Migrant CARE

Jl. Perhubungan VIII No. 52 RT.001 RW.007
Kel. Jati, Kec. Pulogadung, Jakarta Timur 13220
Telp/Fax: +62.21.2984.7581
Email: secretariat@migrantcare.net
Website: www.migrantcare.net

DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN ~ v - vi

KATA PENGANTAR ~ vii - xii

BAB I Pendahuluan

Latar Belakang ~1 - 4

Kontribusi Kajian ~4 - 6

Metodologi dan Penulisan ~6

BAB II Pengerahan dan Penguasaan Tenaga Kerja

Dari Koeli Ordonantie, Wervings Ordonantie dan

Romusha ~7-10

Situasi Perburuhan dan Mobilitas Penduduk dibawah Rezim

Soekarno ~10-12

Transmigrasi dan Arah Kebijakan Kependudukan

Masa Soekarno ~13-14

Awal Mula Kebijakan Penempatan Buruh Migran Pada Masa

Orde Baru

- Konsolidasi Politik Ekonomi Orde Baru ~15-17

- Mengirim Pekerja Rumah Tangga Migran ke
Saudi Arabia ~17-21

- Menata Ulang Migrasi Buruh Migran Indonesia ke
Malaysia ~22-24

Awal Mula Kebijakan Industrial Penempatan Buruh Migran
Indonesia ~25-28

- Watak Diskriminatif dan Melanggar HAM dari Kebijakan Penempatan Buruh Migran ~28-29
- Dalam Perangkap Rejim Remitansi ~30-39

BAB III Pengerahan, Penempatan, Minus Perlindungan

Kebijakan Pengerahan Tenaga Kerja Di Masa Kolonial ~41-44

Migrasi Swadaya : Yang Mengawali, Yang Dikriminalisasi ~44-50

- Nunukan Sebagai Wilayah Transit ~50-52
- Orang Flores di Sabah Pasca Konfrontasi ~52-53
- Medan Agreement: Awal Kriminalisasi Migrasi Swadaya ke Malaysia ~54-55
- Migrasi Swadaya: Dikriminalisasi atau Diakui ? ~55-56

Politik Luar Negeri dan Diplomasi Perlindungan Buruh Migran
Indonesia ~56-65

Bagai Mesin Pencetak Uang

- Kebijakan Penempatan Buruh Migran yang Mendorong Migrasi Berbiaya Tinggi ~65-86
- Keuntungan Tidak Sah ~87-89
- Para Penikmat Keuntungan ~89-116

Bab IV Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan ~117-120

Rekomendasi ~120-121

Lampiran

Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar
Negeri Tahun 1887 - 2012 (Table) ~123-162

Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar
Negeri Tahun 1887 - 1990 ~163-280

Daftar pustaka ~281-299

Tentang Penulis ~301

KATA SAMBUTAN

Buku ini merupakan hasil penelitian Migran CARE mengenai jejak-jejak kebijakan tentang migrasi tenaga kerja sejak masa kolonial hingga tahun 2012. Penelusuran ini merupakan upaya awal untuk membuat road map perlindungan buruh migran Indonesia yang berbasis pada pemenuhan hak asasi manusia sesuai dengan International Convention on The Protection on The Rights of all Migran Workers and Members of Their Families yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 12 April 2012.

Sejarah kebijakan buruh migran termasuk kebijakan penempatan buruh migran Indonesia dan berbagai masalah yang muncul akibat dari kebijakan-kebijakan tersebut didokumentasikan oleh Migrant CARE dalam buku yang berjudul “Selusur Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia” ini. Buku ini telah mendapat tanggapan yang sangat positif dari masyarakat khususnya kalangan pemerhati buruh migran. Hal ini terbukti telah habisnya cetakan pertama buku ini dalam waktu kurang dari dua tahun. Besarnya minat masyarakat terhadap buku yang pertama kali dicetak tahun 2013 ini telah mendorong Migrant CARE untuk mencetak ulang buku tersebut

dengan dukungan dana Program MAMPU. Dukungan ini merupakan bagian kerjasama antara Migrant CARE dengan Program MAMPU yang ditujukan untuk meningkatkan jangkauan pelayanan publik dan penghidupan perempuan miskin melalui peningkatan perlindungan buruh migran khususnya buruh migran perempuan.

Akhir kata, semoga dukungan MAMPU untuk mencetak edisi kedua buku ini dapat memperluas pemahaman berbagai pihak mengenai kebijakan terkait penempatan tenaga kerja Indonesia. Lebih dari itu, diharapkan buku ini juga memberi kontribusi pada perbaikan kebijakan yang lebih melindungi kondisi buruh migran Indonesia sesuai dengan `Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

Jakarta, November 2015

Program MAMPU

KATA PENGANTAR

Penelitian yang dilakukan Migrant CARE ini untuk melihat seluruh kebijakan yang telah ada mengenai migrasi tenaga kerja sejak masa kolonial hingga tahun 2012, ketika pemerintah Indonesia telah meratifikasi International Convention on The Protection on The All Rights of Migrant Workers and Their Families pada 12 April 2012. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi titik permasalahan dari kebijakan migrasi dan implikasinya pada perlindungan buruh migran. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memudahkan kita menyusun peta jalan perlindungan buruh migran Indonesia berbasis pada pemenuhan hak asasi manusia sebagaimana yang terkandung dalam Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya.

Sembilan hal yang menjadi fokus temuan dalam penelitian ini adalah (1) Penelusuran kesejarahan dan aspek-aspek kultural

migrasi tenaga kerja dan produk kebijakan sejak masa kolonial, pra dan paska kemerdekaan hingga saat ini, (2) Penelusuran asal-usul “industrialisasi” dalam kebijakan penempatan buruh migran Indonesia pada awal tahun 1970-an, (3) Penelusuran tentang berlangsungnya migrasi swadaya dan jejak sejarahnya, (4) Identifikasi kebijakan-kebijakan penempatan buruh migran Indonesia yang diskriminatif dan melanggar HAM, (5) Identifikasi pola migrasi berbiaya tinggi, (6) Identifikasi praktek-praktek pengambilan keuntungan yang tidak sah dari penempatan buruh migran, (7) Identifikasi aktor-aktor baik negara maupun non-negara yang melakukan eksploitasi terhadap buruh migran, (8) “Audit” keuntungan-keuntungan yang diperoleh PJTKI dari TKI (baik dari direct service maupun indirect service) dan (9) Identifikasi kelambanan diplomasi luar negeri untuk perlindungan buruh migran.

Saat ini industrialisasi penempatan buruh migran sangat nyata bersanding dengan nestapa buruh migran yang luar biasa. Namun catatan sejarah tentang industri penempatan buruh migran hanya diisi dengan data-data penempatan TKI, dan tak pernah membuka dengan terang benderang keuntungan yang diperoleh PJTKI dari bisnis penempatan TKI. Adalah pemerintahan masa Orde Baru yang telah membuat aturan dan memberikan warisan kebijakan eksploitatif bagi buruh migran yang ironinya dilanggengkan hingga saat ini. Berawal dari keputusan Menteri Tenaga Kerja, Sudomo kala itu untuk pertama kalinya membuat kebijakan tentang biaya penempatan TKI ke Arab Saudi dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor

PER 149/MEN/1983 tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi. Kepmen ini menjadi penanda awal dimulainya regulasi yang memberikan kewenangan besar bagi perusahaan pengerah dan akhirnya benar-benar dimanfaatkan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja untuk mengambil keuntungan yang sebesar-besarnya dari penempatan buruh migran.

Dalam bab satu, dijelaskan latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan dan diharapkan bisa memberikan kontribusi bagi upaya perbaikan kebijakan buruh migran yang telah kurang lebih 48 tahun menempatkan buruh migran pada situasi yang eksploitatif. Namun disisi yang lain menempatkan para penikmat keuntungan bergelimang Ringgit, Riyal, dan Dolar. Dalam bab ini juga dijelaskan metodologi yang digunakan adalah riset pustaka (mengkaji buku, aturan, prosiding, jurnal dan sumber-sumber dari internet), interview narasumber, yakni para pembuat kebijakan mulai era orde baru hingga saat ini dan mengolah sumber-sumber primer dari bahanbahan advokasi yang selama ini dilakukan Migrant CARE.

Bab kedua mulai digambarkan sejarah kebijakan penempatan mulai dari masa kolonial hingga era pemerintahan SBY-Boediono. Secara historis nampak fase-fase pengerahan dan penguasaan nir perlindungan oleh Negara kepada buruh migran. Ada 4 sub bab dalam bab II ini yang memberikan gambaran bagaimana watak kebijakan dari masa kolonial, rezim Soekarno, orde baru, dan pasca reformasi. Empat sub bab tersebut adalah Dari Koeli Ordonantie, Wervings Ordonantie dan Romusha, Situasi Perburuhan dan Mobilitas Penduduk Pada

Rezim Soekarno, Awal Mula Kebijakan Penempatan Buruh Migran Pada Masa Orde Baru, Awal Mula Kebijakan Industrial Penempatan Tenaga Kerja, dan Dalam Perangkap Rejim Remitensi. Awalnya kebijakan migrasi tenaga kerja adalah kebijakan ad hoc yang dibuat akibat krisis ekonomi namun berubah menjadi kebijakan permanen karena ternyata berhasil menjadi topangan ekonomi pemerintah.

Dalam bab ketiga memberikan penjelasan yang lebih utuh bagaimana insdustrialisasi penempatan buruh migran dimulai dan ditopang dengan aturan-aturan yang menghasilkan skema migrasi berbiaya tinggi. Cikal bakal industri tersebut mulai nampak pada Kebijakan Pengerahan Tenaga Kerja Di Masa Kolonial hingga dilanggengkan dengan legislasi nasional, yakni UU Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI. Dalam bab ini juga digambarkan sejarah Migrasi Swadaya : Yang Mengawali, Yang Di Kriminalisasi. Migrasi swadaya sebenarnya merupakan model migrasi kultural yang berkembang di masyarakat sejak Indonesia mulai menjadi negara yang berdaulat, namun model ini justeru tidak diakomodasi dalam kebijakan nasional karena dianggap tidak memberikan keuntungan.

Selain itu, masih dalam ketiga, dijelaskan mengenai sejarah Politik Luar Negeri dan Diplomasi Perlindungan Buruh Migran Indonesia. Hingga saat ini belum ada cetak biru diplomasi perlindungan buruh migran Indonesia sebagai bagian yang tak terpisahkan dari politik luar negeri Indonesia. Dalam situasi ini pemerintah Indonesia hanya akan terus bereaksi seperti pemadam kebakaran (ad hoc

policy) jika menghadapi kasus-kasus yang berkaitan dengan buruh migran Indonesia di luar negeri seperti menghadapi eksekusi Yanti Iriyanti, Ruyati dan ratusan buruh migran yang terancam hukuman mati di luar negeri.

Di Akhir bab ketiga, digambarkan secara lebih utuh para penikmat keuntungan dari bisnis penempatan buruh migran dalam sub bab "Bagai Mesin Pencetak Uang". Melalui berbagai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah Indonesia sejak masa orde baru hingga saat ini, buruh migran bak sapi perah yang dikerahkan dengan bermodal keringat dan sumber daya seadanya untuk bekerja keras dan mencetak uang. Namun keuntungan tersebut tidak seutuhnya dirasakan oleh buruh migran dan keluarganya, tetapi oleh perusahaan pengerah, Garuda Indonesia, bank, perusahaan asuransi, penyedia sarana medical check up dan pebisnis di termianl TKI.

Ada banyak pihak yang memiliki kontribusi sehingga buku ini bisa diterbitkan. Terima kasih kepada Bapak Todung Mulya Lubis atas diskusinya sehingga penelitian ini dilakukan dengan harapan buku ini kelak akan menghantarkan untuk pembuatan cetak biru migrasi tenaga kerja Indonesia. Terima kasih juga kepada Tahir Foundation atas dukungannya sehingga penelitian dan penerbitan buku ini dilakukan. Terima kasih juga kami sampaikan kepada para narasumber yang telah kami wawancarai untuk kebutuhan data dan informasi, antara lain Bapak Fahmi Idris, Bapak Erman Suparno, Bapak Cosmas Batubara, Bapak I Gusti Made Arke dan Rusdi Basalamah. Dukungan dan kontribusi dari asisten peneliti juga memberikan sumbangsih

terbitnya buku ini, terima kasih juga kami sampaikan kepada mereka, yakni Indah Utami, Musliha, Zainal Abidin dan Ana Sabhana Azmy. Kesabaran, pengertian dan dukungan kawan-kawan Migrant CARE juga sangat mendukung finalisasi dari kajian dan penulisan buku ini.

Terakhir kami sampaikan terimakasih kepada Program MAMPU yang bersedia untuk membantu mencetak ulang buku Selusur Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia edisi cetakan ke-2 ini.

Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi terbangunnya peta jalan (roadmap) pelayanan dan perlindungan TKI berbasis hak sebagaimana terkandung dalam konvensi PBB tahun 1990 mengenai perlindungan buruh migran dan anggota keluarganya dan mendorong pemerintah Indonesia untuk segera melakukan harmonisasi segala bentuk kebijakan dan regulasinya seiring dan sejalan dengan semangat dan substansi konvensi tersebut.

BAB I Pendahuluan

Latar Belakang

Pada tanggal 12 April 2012, Sidang Paripurna DPR-RI telah mengesahkan RUU Ratifikasi Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Buruh Migran¹ dan Anggotanya menjadi Undang-undang dan sebulan sesudahnya Presiden RI menandatangani hingga menjadi UU No. 6 Tahun 2012 UU No.6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers and Members Of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya).² Inisiatif legislasi ini tentu layak diapresiasi karena memang telah menjadi agenda advokasi dari kalangan masyarakat sipil sejak tema buruh migran menjadi salah satu fokus advokasi gerakan masyarakat sipil di awal dekade 1990-an³.

¹ Menyambut ratifikasi ini, pada tanggal 12 April 2012 Migrant CARE dan Human Rights Watch membuat joint statement/ Pernyataan bersama berjudul: **Indonesia: Parliament Approves Migrant Workers Convention, Ensure National Laws Comply; Enforce Rigorously**. Statement ini dimuat di website Human Rights Watch <http://www.hrw.org/news/2012/04/12/indonesia-parliament-approves-migrant-workers-convention> dan website Migrant CARE <http://www.migrantcare.net/mod.php?mod=publisher&op=viewarticle&cid=6&artid=1505>

² Isi lengkap Undang-undang ini bisa dibaca dalam <http://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/17571/UU0072012.pdf>

³ Inisiatif mengenai ratifikasi ini dating dari masyarakat sipil. Dalam UN Conference on Women di Beijing 1995, organisasi-organisasi perempuan di Indonesia mulai mendesak adanya ratifikasi konvensi ini. Bahkan pada tahun 1996, Solidaritas Perempuan mempunyai inisiatif untuk menterjemahkan Konvensi ini ke dalam bahasa Indonesia. Selanjutnya dalam setiap event internasional terkait dengan hak asasi manusia, organisasi masyarakat sipil Indonesia selalu memperjuangkan ratifikasi konvensi ini. Baca Tati Krisnawaty dan Veronica Indriani, **Konvensi Internasional Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya**, Jakarta: Solidaritas Perempuan dan Terminal 29, 1996

Ratifikasi instrumen ini sesungguhnya bukan merupakan klimaks dan proses akhir dalam perlindungan buruh migran oleh Negara. Sebaliknya, hal ini merupakan awal jalan baru untuk menata kembali kebijakan mengenai buruh migran yang berbasis HAM melalui harmonisasi kebijakan nasional sesuai dengan prinsip-prinsip konvensi buruh migran. Langkah ini harus ditindaklanjuti dengan melakukan dorongan lebih kuat kepada pemerintah untuk segera mengimplementasikan ratifikasi Konvensi tersebut dalam kebijakan-kebijakan yang lebih konkrit dan operasional. Faktanya hingga saat ini, kerentanan yang dialami oleh buruh migran Indonesia masih terus terjadi, terutama mereka yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga di kawasan Timur Tengah dan Malaysia. Lebih merisaukan lagi, inisiatif ratifikasi konvensi ini ternyata tidak menjadi landasan utama dari draft revisi UU No. 39/2004 yang diusulkan oleh Pemerintah Indonesia.⁴

Untuk itu, setiap regulasi mengenai buruh migran harus mencerminkan dan menghargai lima prinsip pokok yang terkandung dalam konvensi tersebut. Yaitu, prinsip kebebasan bergerak (*freedom of movement*), non-diskriminasi, tanggung jawab negara, kesetaraan hak, dan persamaan perlakuan di hadapan hukum (*equality before the law*). Hal ini seharusnya bisa direalisasikan melalui revisi UU Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI yang selama dua tahun ini telah berjalan sangat lamban di DPR RI dan berada dalam situasi ketidakpastian. Upaya ini semestinya menjadi kerangka acuan dalam implementasi konvensi dan upaya harmonisasi hukum nasional.

Di luar legislasi hukum nasional, pemerintah Indonesia juga harus segera mereview, mengevaluasi, dan merubah seluruh

⁴ Jika dibaca secara cermat, Daftar Isian Masalah (DIM) RUU Pengganti UU No.39/2004 yang diajukan oleh Pemerintah Indonesia menghapus konsideran UU No. 6/2012 Tentang Pengesahan International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers and Members Of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya) didalam draft RUU Inisiatif Pengganti UU No. 39/2004 yang diajukan DPR-RI

perjanjian, baik bilateral maupun multilateral mengenai buruh migran Indonesia yang selama ini banyak terabaikan hak-haknya. Hampir seluruh perjanjian bilateral (yang sebagian besar berbentuk memorandum of understanding) mengenai penempatan buruh migran Indonesia ke negara-negara tujuan tidak pernah mengacu pada prinsip-prinsip pengakuan, penghormatan dan pemenuhan hak-hak buruh migran Indonesia.

Salah satu bentuk Memorandum of Understanding mengenai penempatan buruh migran Indonesia yang tidak berperspektif HAM adalah MoU (*Memorandum of Understanding*) yang paling baru yang ditandatangani pada tanggal 22 Februari 2012 antara Kemenakertrans RI dengan ISSP (*International Social Security Program*) Saudi Arabia tentang perlindungan dan jaminan sosial bagi PRT (Pekerja Rumah Tangga) migran di Saudi Arabia. Karena, selain tidak berstandar HAM sebagaimana yang tercermin dalam Konvensi buruh migran, MoU ini juga tidak patut bagi pemerintah Indonesia sebagai negara yang berdaulat membuat MoU dengan pihak swasta, yang orientasinya tak pernah luput dari *profit oriented*. Padahal didalam konstitusi telah mengamanatkan bahwa negara berkewajiban untuk menjamin keselamatan dan melakukan perlindungan terhadap warga negaranya, dan tugas perlindungan tidak boleh diserahkan/didelegasikan ke pihak swasta.⁵

Dalam perspektif historis, dinamika migrasi tenaga kerja sebenarnya bukan fenomena baru. Di Indonesia, migrasi tenaga kerja Indonesia bahkan sudah terjadi pada masa kolonial sebagai bagian dari politik penundukan dan peningkatan produksi komoditi perkebunan dalam skema kolonialisme berbasis perkebunan. Secara kultural, juga telah

⁵ Baca Statement Migrant CARE 5 Maret 2012: **Menolak MoU Antara Kemenakertrans RI dengan ISSP Arab Saudi Tentang Perlindungan Dan Jaminan Sosial** (<http://www.migrantcare.net/mod.php?mod=publisher&op=viewarticle&cid=6&artid=1486>). Baca juga di **Kompas Online**, 5 Maret 2012, Migrant Care Desak Pembatalan MoU Kemenakertrans dan ISSP <http://nasional.kompas.com/read/2012/03/05/16161688/Migrant.Care.Desak.Pembatalan.MoU.Kemenakertrans.dan.ISSP>

berlangsung migrasi berbasis kultural yang hingga kini masih dapat ditelusuri jejaknya. Pola migrasi tenaga kerja yang berlangsung saat ini lebih didorong oleh maraknya “industrialisasi penempatan buruh migran” sejak awal tahun 1970-an. Pola ini sedikit banyak mereproduksi kebijakan kolonial tentang migrasi tenaga kerja yang bertumpu pada penggunaan badan pengerah sebagai elemen utama perekrutan tenaga kerja. Sayang sekali, perspektif ini jarang dipakai untuk menjadi alat analisis yang kritis terhadap kebijakan migrasi tenaga kerja.

Atas dasar itulah, Migrant CARE melakukan policy review (kajian kritis kebijakan) terhadap kebijakan-kebijakan yang telah/ pernah ada mengenai penempatan buruh migran Indonesia untuk mengidentifikasi titik-titik permasalahan migrasi tenaga kerja dan implikasinya, sejak jaman kolonial hingga sekarang. Dengan mengetahui peta masalah tersebut, akan memudahkan kita menyusun peta jalan perlindungan buruh migran Indonesia berbasis pada pemenuhan hak asasi manusia sebagai mana yang terkandung dalam Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya.

Kontribusi Kajian

Kajian kritis kebijakan (Policy review) ini dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh kebijakan-kebijakan yang telah/ pernah ada mengenai penempatan buruh migran Indonesia untuk mengidentifikasi titik-titik permasalahan migrasi tenaga kerja. Titik-titik permasalahan yang akan dicermati dan dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Penelusuran kesejarahan dan aspek-aspek kultural migrasi tenaga kerja dan produk kebijakan sejak masa kolonial, pra dan paska kemerdekaan hingga saat ini
2. Penelusuran asal-usul “industrialisasi” dalam kebijakan penempatan buruh migran Indonesia pada awal tahun 1970-an
3. Penelusuran tentang berlangsungnya migrasi swadaya dan jejak

sejarahnya.

4. Identifikasi Kebijakan-kebijakan penempatan buruh migran Indonesia yang diskriminatif dan melanggar HAM
5. Identifikasi pola migrasi berbiaya tinggi
6. Identifikasi praktek-praktek pengambilan keuntungan yang tidak sah dari penempatan buruh migran
7. Identifikasi aktor-aktor baik negara maupun non-negara yang melakukan eksploitasi terhadap buruh migran
8. “Audit” keuntungan-keuntungan yang diperoleh PJTKI dari TKI (baik dari direct service maupun indirect service)
9. Identifikasi kelambanan diplomasi luar negeri untuk perlindungan buruh migran

Policy review mengenai kebijakan penempatan buruh migran ini didasarkan atas tuntutan faktual dan konstitusional tentang keharusan adanya perlindungan buruh migran (TKI) yang optimal. Tuntutan faktual karena keberadaan UU No. 39/2004 yang tidak mampu memberikan perlindungan buruh migran, yang saat ini tengah dalam proses revisi parlemen.

Proses tersebut membutuhkan masukan yang komprehensif untuk memperbaikannya. Sebagai negara yang telah meratifikasi Konvensi PBB tahun 1990 mengenai perlindungan buruh migran dan anggota keluarganya melalui UU No. 6/2012, maka perlu ada dorongan untuk adanya harmonisasi segala bentuk kebijakan dan regulasinya harus seiring dan sejalan dengan semangat dan substansi konvensi tersebut. Oleh karena itulah diharapkan policy review riset ini memberikan kontribusi yang signifikan atas tuntutan kebutuhan tersebut diatas.

Kajian kebijakan ini juga bertujuan menemukenali berbagai kebijakan atau regulasi yang pernah ada baik sebelum republik ini berdiri (masa kolonial dan pra kemerdekaan) maupun setelah kemerdekaan hingga sekarang. Temuan dan analisis policy digunakan

untuk mengidentifikasi persoalan utama, kesejarahan, aktor yang terlibat, agen pelaksana/penyedia tenaga kerja, dampak kebijakan, penikmat dan penderita (korban) dalam penempatan dan pengiriman buruh migran ke luar negeri. Temuan dan analisis ini akan digunakan untuk menyusun peta jalan (roadmap) pelayanan dan perlindungan TKI berbasis hak sebagaimana terkandung dalam konvensi PBB tahun 1990 mengenai perlindungan buruh migran dan anggota keluarganya.

Metodologi dan Penulisan

Metodologi yang digunakan dalam policy review kebijakan penempatan buruh migran ini adalah:

- Riset Pustaka
Pencarian pustaka yang terkait dengan migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, baik buku, produk hukum, prosiding, laporan, jurnal, internet, dan sebagainya
- Interview
Interview kepada orang-orang kunci, yakni decision maker terkait perlindungan tenaga kerja Indonesia, seperti mantan menteri tenaga kerja, dirjen, pejabat-pejabat terkait dan orang-orang kunci terkait bisnis penempatan buruh migran Indonesia. Focus Group Discussion (FGD) Focus Groups Discussion dilakukan untuk memperkuat analisis dan temuan-temuan dari hasil research. FGD ini juga sebagai forum untuk mengkonfirmasi berbagai informasi yang telah dihimpun dalam laporan ini.
- Pengolahan sumber-sumber primer dari aktivitas advokasi yang dilakukan oleh Migrant CARE.

Pengolahan kajian ini merupakan kombinasi dari penulisan kembali pengetahuan (knowledge) yang selama ini dihasilkan dari aktivitas advokasi Migrant CARE, kajian pustaka dan informasi-informasi yang

diperoleh melalui interview dan Focus Group Discussion.

BAB II

Pengerahan dan Penguasaan Tenaga Kerja

Dari Koeli Ordonantie, Wervings Ordonantie dan Romusha

Kebiasaan orang untuk berpindah tempat, menyeberang pulau bahkan menyeberang benua sudah berlangsung seumur dengan peradaban manusia itu sendiri. Sejarah mobilitas manusia telah banyak diteliti berbagai pakar dengan berbagai macam pendekatan. Banyak pakar menemukan motivasi dan campur tangan pihak lain dan daerah/negara asal dalam mendorong pola migrasi individu atau sekelompok orang. Namun banyak hal yang belum terdokumentasi berkaitan dengan berbagai pola migrasi, terlebih migrasi tidak resmi ataupun migrasi swadaya.⁶

Indonesia (atau sebelum merdeka biasa disebut sebagai Hindia Belanda) memiliki catatan panjang tentang sejarah migrasi dan mobilitas penduduk. Sebagai negara dengan corak geografis kawasan kepulauan sangat berpengaruh atas terjadinya perpindahan orang, barang dan modal. Mobilitas orang Bugis, Madura, Banjar, Minangkabau dan Bawean yang telah berlangsung ratusan tahun telah menunjukkan bahwa migrasi telah menjadi tradisi dan bahkan mejadi kebudayaan sampai sekarang. Disamping adanya pola migrasi secara sukarela ini, juga dikenal migrasi karena campur tangan pihak lain atau otoritas negara (kolonial dan pasca-kolonial).

⁶ <http://www.unesco.org/most/apmrnwp8.htm>

Beberapa pakar migrasi Indonesia menulis⁷ bahwa selama masa kolonialisme Belanda di Indonesia, orang-orang Jawa telah dikirim untuk bekerja di Sumatra Timur (Deli), Vietnam, New Caledonia dan Suriname, koloni Belanda di kawasan Amerika Selatan.

Perubahan radikal dari politik kolonial Hindia Belanda dengan kebijakan pintu terbuka yang ditandai dengan Agrarische Wet 1870 memang mampu mengundang modal swasta untuk masuk dalam industri perkebunan di tanah-tanah koloni yang masih belum dijamah. Aturan tentang pertanahan tersebut memberi keleluasaan untuk modal swasta menggarap tanah dengan sistem sewa hingga 75 tahun. Hal inilah yang mendorong bermuncunya perusahaan-perusahaan perkebunan, dalam waktu singkat, selama tahun 1864-1879 terjadi peningkatan jumlah perusahaan perkebunan dari 79 menjadi 102⁸, ini tentu membutuhkan pasokan tenaga kerja yang tidak sedikit. Untuk melengkapi kebijakan pintu terbuka ini, pemerintah kolonial Hindia Belanda juga mulai membuat aturan-aturan tentang penggunaan dan pemanfaatan tenaga kerja guna kepentingan perkebunan.

Salah satu aturan kolonial yang terkenal mengenai perekrutan tenaga kerja lokal adalah Koeli Ordonansi lengkap dan aturan pemidanaan⁹. Pelaksanaan Poenale Sanctie yang kejam mendorong adanya penghapusan pemidanaan dalam Koeli Ordonansi, hal ini terkait dengan pengaruh Politik Etis dalam praktek politik kolonial. Oleh karena itu pada tahun 1915, Koeli Ordonantie kembali diamandemen dengan membolehkan adanya rekrutmen tenaga kerja asal Jawa. Amandemen

⁷ Riwanto Tirtosudarmo, **Mencari Indonesia, Demografi Politik Pasca Soeharto**, Jakarta : LIPI Press, 2009 dan Tadjuddin Noer Effendi, "Mobilitas Internasional pekerja, perspektif Ketenagakerjaan", **Makalah** dalam Simposium Mempersiapkan Instrumen Perlindungan untuk Buruh Migran Indonesia, KOPBUMI, Solo, 30-13 Juli 1997

⁸ Suhartono, 1991. *Dalam "Agroindustri dan Petani: Multi Pajak di Vorstenlanden 1850-1900"* Prisma No 4, tahun XX April 1991, hal 18

⁹ Ordonantie Koeli ini dibuat pada tahun 1881 dan direvisi pada tahun 1889 memuat tentang ketentuan adanya buruh kontrak (lebih dikenal sebagai kuli kontrak) dan dalam aturan ini terdapat ketentuan pemidanaan yang bernama Poenale Sanctie yang berisi hukuman-hukuman yang diberikan kepada buruh apabila melanggar kontrak kerja. Yang masuk kategori hukuman adalah: pekerja yang melarikan diri, menolak bekerja atau melanggar aturan. Hukuman yang diberikan adalah hukuman kurungan, denda atau kerjapaksa melampaui jangka waktu perjanjian semula. Lihat Ann Laura Stoler, **Kapitalisme dan Konfrontasi di Sabuk Perkebunan Sumatera, 1870-1979**, Yogyakarta: KARSA, 2005, hal. 44.

ini juga memberikan kewenangan kepada dua asosiasi perusahaan perkebunan di kawasan Sumatra Timur AVROS (Algemene vereniging van Rubber Planters ter Oostkust van Sumatra) dan DPV (Deli Planters vereniging) untuk mengimpor buruh-buruh kontrak dari Jawa ke Sumatra Timur.¹⁰ Dari catatan historis inilah dapat diketahui asal-usul keterlibatan badan perekrut dalam penyediaan tenaga kerja yang difasilitasi oleh kebijakan otoritas negara. Aturan-aturan tentang perekrutan tenaga kerja terus diperbarui seiring dengan makin banyaknya kebutuhan tenaga kerja untuk menggerakkan ekonomi perkebunan di kawasan Sumatra Timur. Aturan terakhir pada masa kolonial Belanda tentang perekrutan tenaga kerja adalah Wervings Ordonantie 1936¹¹, ordonansi ini merupakan pembaruan dari Wervings Ordonantie Tahun 1887 dan amandemennya pada tahun 1917.

Dalam berbagai laporan sejarah juga ditemukan adanya pengiriman perempuan Jawa oleh kolonial Belanda sebagai pemenuhan kebutuhan seksual buruh, pemilik perkebunan dan pejabat-pejabat kolonial di Sumatra dan Suriname. Praktek pergundikan dan pelacuran terjadi di kompleks-komplek sekitar wilayah perkebunan. Eksploitasi dan perdagangan perempuan terjadi seiring dengan tumbuh suburnya "Nyai"¹². Di mata kaum pergerakan perempuan saat itu, persoalan perdagangan perempuan juga telah menjadi keprihatinan yang serius. Dalam Kongres Perempoean tahun 1932, Perikatan Perkoempoelan perempoean Indonesia mendeklarasikan berdirinya Perkoempoelan pemberantasan Perdagangan Perempoean dan Anak.¹³ Keterlibatan aturan kolonial dalam mobilisasi tenaga kerja juga kembali terjadi pada masa kolonialisme Jepang bahkan dengan

¹⁰ Lihat Razif, "Penguasaan tenaga kerja dan Perkebunan Besar di Sumatra Timur: Tinjauan Historis", dalam **PRISMA**, Industri Perkebunan: Kemakmuran untuk Siapa? Jakarta: LP3ES, April 1991

¹¹ Wervings Ordonantie ini akhirnya menjadi dasar hukum kebijakan penempatan tentang buruh migran Indonesia hingga ditetapkan UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

¹² Linda Christanty, "Nyai dan Masyarakat Kolonial Hindia Belanda" dalam **PRISMA**, Jakarta: LP3ES, Oktober 1994

¹³ Lihat Wahyu Susilo, "Trafficking in Women and Children: A Case Study of Indonesian Migrant Workers", dalam Sri Harijati Hatmadji dan Iwu Dwisetyani Utomo, **Empowerment of Indonesian women: family, Reproductive Health, Employment and Migration**, Jakarta: Lembaga Demografi FE UI, 2004.

model-model militeristik. Pola kerja paksa (romusha) dipakai untuk membangun pelabuhan udara dan jalan kereta api. Romusha dari Jawa banyak yang dikirim ke koloni Jepang di kawasan Asia Tenggara.¹⁴

Tak hanya untuk kepentingan infrastruktur perang, pemerintah kolonial Jepang juga memobilisasi perempuan-perempuan di daerah koloninya sebagai budak seks bagi tentara pendudukan Jepang.¹⁵

Situasi Perburuhan dan Mobilitas Penduduk Dibawah Rezim Soekarno

Kemerdekaan Indonesia yang diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945 oleh Soekarno-Hatta segera diikuti dengan konsolidasi politik seluruh sektor masyarakat yang ada, tak terkecuali kelompok buruh. Kelompok buruh sangat besar kontribusinya dalam pergerakan melawan kolonialisme hingga masa-masa menjelang kemerdekaannya. Di masa revolusi, kelompok buruh tetap menjadi eksponen yang progresif dalam masa-masa mempertahankan kemerdekaannya.

Sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusinya tersebut, jabatan Menteri Perburuhan pertama diberikan kepada aktivis pergerakan buruh S.K. Trimurti yang sejak masa pergerakan sangat aktif mendorong kemajuan kaum buruh. Pada era sebelumnya masalah perburuhan masih disatukan dengan Kementerian urusan Sosial dibawah Menteri Iwa Kusuma Sumantri. Posisi politik kaum buruh juga dikuatkan dengan adanya Maklumat Presiden No. 1 Tahun 1947 yang menetapkan 40 pimpinan serikat buruh menjadi anggota Parlemen Sementara.¹⁶

¹⁴ Kajian tentang ini bisa dibaca dalam Aiko Kurasawa, *Mobilisasi dan Kontrol, Studi Tentang Perubahan Sosial di Pedesaan Jawa, 1942-1945*: Jakarta: Grasindo, 1993

¹⁵ Pramoedya Ananta Toer secara lugas menggambarkan situasi buruk yang dialami perempuan-perempuan yang diberbudak pada jaman Perang Dunia II. Lihat Pramoedya Ananta Toer, *Perawan Remaja Dalam Cengkeraman Militer*, Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia, 2001.

¹⁶ Iskandar Tedjasukmana, *Watak Politik Gerakan Serikat Buruh Indonesia*, Jakarta: TURC, 2008

Pada masa Kementerian Perburuhan dipimpin S.K. Trimurti, pemerintah Indonesia menyusun legislasi perburuhan yang protektif, antara lain UU No. 33/1947 tentang Kecelakaan, UU No. 12/1948 tentang Perlindungan Kerja dan UU No. 23/1948 tentang Pengawasan Perburuhan.

Pada masa tersebut, kekuatan buruh terartikulasi dalam berbagai saluran baik melalui serikat buruh maupun partai-partai politik yang mengusung agenda politik buruh. Hingga tahun 1965, keterlibatan buruh dalam politik sangat tinggi dan mempunyai pengaruh yang sangat kuat.

Tak banyak catatan sejarah menuliskan tentang pengerahan tenaga kerja melintas batas negara pada masa revolusi hingga masa kejatuhan Soekarno. Dimensi internasional dalam politik perburuhan saat itu adalah keterlibatan serikat buruh dalam aksi-aksi solidaritas internasional dalam wujud gerakan anti kolonialisme dan imperialisme.

Menurut penuturan alm. Agus Sudono¹⁷, mantan aktivis Serikat Buruh Islam Indonesia, pada tahun 1950-an terbangun kerjasama serikat buruh Islam di Indonesia dengan serikat buruh Islam di kawasan Timur Tengah untuk mengirimkan pekerja-pekerja Indonesia dalam proyek-proyek konstruksi di negara-negara Timur Tengah. Namun tak ada petunjuk lain yang membuktikan bahwa informasi tersebut valid. Namun demikian, sebenarnya sejak tahun 1950, pemerintah Indonesia telah memberikan jaminan konstitusi bagi warganya untuk bermobilitas melintas batas negara. Hal tersebut bisa dilihat dari Pasal 9 Undang-undang dasar Sementara Republik Indonesia yang berbunyi:

1. *setiap orang berhak dengan bebas bergerak dan tinggal dalam perbatasan negara.*
2. *setiap orang berhak meninggalkan negeri dan –djika ia warga negara atau penduduk- kembali kesitu*

¹⁷ Berdasarkan penuturan Agus Sudono dalam diskusi mengenai penempatan buruh migran ke Saudi Arabia, 31 Agustus 1997 di LBH Jakarta

Selain itu, pada pasal 10 Undang-undang Dasar Sementara Republik Indonesia yang berbunyi *tiada seorangpun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba. Perbudakan, perdagangan budak dan perhambaan dan segala perbuatan serupa apapun yang ditujukan kepada itu, dilarang*. Menunjukkan bukti bahwa konstitusi Republik Indonesia melarang adanya praktek-praktek perbudakan.

Komitmen konstitusional ini merupakan tindak lanjut dari proses ratifikasi sejumlah Konvensi ILO yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia sejak menjadi anggota ILO pada tanggal 12 Mei 1950. Konvensi-konvensi tersebut adalah: Konvensi ILO No. 29/1930 tentang Penghapusan kerja Paksa dan Konvensi No.45/1935 tentang Pelarangan Kerja Perempuan di bawah tanah.¹⁸

Pada saat Republik Indonesia kembali ke Konstitusi lama UUD 1945 melalui Dekrit Presiden 5 Juli 1959, komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan kaum buruh ditegaskan dalam Garis-Garis Besar Pola Pembangunan Nasional Semesta Berencana Tahapan Pertama 1961-1969 yang menjadi Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara Republik Indonesia No. II/MPRS/1960. Dalam pasal 3 dinyatakan:

- (1) *kebidaksanaan pembangunan di bidang kesejahteraan ditujukan untuk mewujudkan kesedjahteraan rakyat yang merata dalam keseluruhannya.*
- (2) *Mendjamin setiap warga negara akan pekerjaan dan penghasilan yang layak guna memenuhi keperluan hidup sehari hari bagi dirinya sendiri beserta keluarganya, seperti antara lain keperluan sandang pangan, perumahan, kesehatan, pendidikan, kebudayaan dan keagamaan serta jaminan untuk hari tua.*
- (3) *Membangunkan usaha usaha khusus untuk meninggikan tingkat hidup kaum buruh, tani, nelayan dan kaum pekerja pada umumnya dengan menghapuskan beban sebagai peninggalan dari hubungan kerja kolonial dan feodal serta memberantas pengangguran*

¹⁸ Daftar lengkap Konvensi ILO yang diratifikasi Pemerintah Indonesia sejak menjadi anggota ILO bisa dilihat di http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY ID:102938

Transmigrasi dan Arah Kebijakan Kependudukan Masa Soekarno

Dalam konteks mobilitas penduduk, pemerintahan dibawah Soekarno memandang penting aspek pemerataan penduduk yang (hingga saat ini) masih terkonsentrasi di pulau Jawa. Selain itu, terjadinya pergolakan di daerah luar Jawa yang mencerminkan ketidakpuasan atas kebijakan pemerintahan pusat perlu diperhatikan dengan serius. Soekarno pada awalnya memang menggunakan pendekatan militer, namun hal ini tidak berlangsung terus menerus, perlu ada kebijakan non-militer untuk mengantisipasi dan meredam pergolakan daerah. Salah satu program yang dipilih untuk pendekatan non-militer adalah program transmigrasi. Program ini terkait dengan kepentingan penyediaan lahan dan kesempatan kerja bagi veteran perang dan tentara dalam program demobilisasi, juga pembagian lahan sebagai bentuk kompensasi bagi kelompok-kelompok pemberontak yang menyerahkan diri.

Secara lengkap platform kebijakan persebaran penduduk (transmigrasi) di jaman Soekarno dapat dilihat dalam **Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara Republik Indonesia No. II/MPRS/1960 tentang Garis Garis Besar Pola Pembangunan Nasional Semesta Berencana Tahapan Pertama 1961-1969** lampiran b (saran). Penjabaran tenaga pembangunan (transmigrasi) nomor 16:

- a. *Harus diadakan persiapan yang pantas dan teliti di daerah yang bakal dituju. Juga diatur transmigrasi kolektif yang rombongannya meliputi berbagai lapangan keahlian dan diperhatikan perspektif koordinasi dengan potensi masyarakat yang dituju.*
- b. *Perlu diperhatikan yang cukup untuk pembangunan desa sekitar transmigrasi. Pembangunan di daerah desa desa itu supaya seimbang dengan keadaan daerah transmigrasi untuk*

mentjegah timbulnja perasaan dianaktirikan dari penduduk daerah tersebut.

- c. Transmigrasi lokal lokal djuga merupakan usaha jang sedjalan dengan prinsip mentjegah perasaan dianak-tirikan itu. Disamping itu perlu koordinasi antar departemen dan djawatan serta pemerintah daerah. Perlu juga diikuti-sertakan wakil- wakil dari organisasi massa tani dalam penjelenggaraan transmigrasi*
- d. Untuk menampung demobilisasi angkatan bersendjata dan kaum veteran perlu dibuka tanah baru diluar Djawa, Madura dan Bali dalam rangka potensi pertahanan masional setjara keseluruhan.*
- e. Djatah transmigrasi dari Retjana Pola dinaikkan dan disesuaikan dari 250.000 orang mendjadi 1.500.000 untuk tahap I pola pembangunan.*

17. penjebaran tenaga pembangunan (transmigrasi) harus setjara meluas dan merata keseluruh wilayah Republik Indonesia

18. mendorong dan memberikan bantuan kepada transmigrasi spontan setjara intensif berupa fasilitas untuk pengangkutan dan pemondokan didalam perdjalan. Pemerintah pusat dan daerah melaksanakan transmigrasi lokal dengan memberikan bantuan dan pimpinan seperunja.

19. pembukaan tanah tidak diserahkan kepada modal asing, tetapi dilakukan oleh pemerintah sendiri (Pusat dan /atau daerah) dan perusahaan perusahaan nasional. Disamping itu dapat diterima kredit jang tidak mengikat dari luar negeri untuk pembukaan tanah dan bantuan tenaga ahli.

Kebijakan transmigrasi ini kemudian terus berkesinambungan menjadi salah satu program pembangunan pada masa Orde Baru. Hingga Soekarno dijatuhkan, tidak ditemukan adanya kebijakan yang sistematis mengenai pengerahan/penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Kebijakan tentang mobilitas penduduk lebih tercermin dalam program transmigrasi.

Awal Mula Kebijakan Penempatan Buruh Migran Indonesia Pada Masa Orde Baru

Konsolidasi Politik Ekonomi Orde Baru

Hampir seluruh kajian tentang awal mula rezim Orde Baru selalu memperbandingkan secara kontras situasi dan dinamika politik yang hiruk pikuk pada masa Orde Lama dengan kondisi kestabilan politik (tertib politik) untuk menjamin keberlangsungan pembangunan ekonomi yang menjadi panglima pada masa Orde Baru.¹⁹

Dalam kondisi yang carut marut dengan tingkat inflasi yang sudah mendekati 635% saat kejatuhan Soekarno (yang kemudian secara retroaktif disebut sebagai Orde Lama), maka rejim Orde Baru membutuhkan legitimasi permanen yang diperoleh dari sokongan eksternal untuk mengembalikan situasi perekonomian yang ambruk pasca krisis 1965-1967. Bentuk dari sokongan eksternal itu adalah bantuan luar negeri (utang luar negeri) dari berbagai negara serta jaminan masuknya investasi asing untuk mengolah sumberdaya alam yang masih melimpah di Indonesia. Tentu saja sokongan eksternal itu bukan tanpa syarat. Secara politik, Indonesia harus mengakhiri politik konfrontasi anti-nekolim serta menyediakan legislasi yang mendukung beroperasinya investasi asing masuk ke Indonesia. Paket undang-undang yang dilahirkan pada era ini antara lain UU No.1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing, UU No. 5 Tahun 1967 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kehutanan dan UU No. 11 Tahun 1967 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Pertambangan.

Tunduknya pemerintah Indonesia pada kekuatan donor bilateral maupun multilateral juga ditandai oleh institusionalisasi lembaga multidonor yang menjadi partner utama dalam

¹⁹ Kajian komprehensif tentang dinamika ekonomi politik pada masa konsolidasi Orde Baru bisa dibaca dalam Mochtar Mas'ood, *Ekonomi dan Struktur Politik Orde Baru 1866-1971*, Jakarta: LP3ES, 1989

perencanaan pembangunan Indonesia. Institusi ini awalnya bernama IGGI dibawah kepemimpinan Belanda, namun kemudian bertransformasi menjadi CGI dengan World Bank sebagai ketuanya.²⁰

Pada masa ini pula dibuat UU No. 14/1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok tentang Tenaga kerja untuk memastikan hubungan ketenagakerjaan yang terkelola dalam kontrol negara dan mengakhiri era peran aktif serikat buruh, baik dalam hubungan industrial maupun aktivitas politiknya.²¹

Jika dibaca secara detail, UU No. 14/1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok tentang Tenaga Kerja memang bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja sebagai modal utama pembangunan sebagai hal yang tak terpisahkan dari proses konsolidasi internal Orde Baru. Tenaga kerja dan sumber daya alam menjadi modal awal yang disorongan oleh rejim Orde Baru menyambut sokongan eksternal dalam bentuk investasi yang masuk dan tumbuh memulai proses industrialisasi.

Oleh karena itu, dalam UU ini tidak ditemukan secara langsung pasal-pasal yang terkait atau mengatur mengenai penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Pada masa tersebut memang belum nampak secara signifikan dan terorganisir adanya aktivitas migrasi pekerja ke luar negeri. Migrasi tenaga kerja yang berlangsung masih didominasi aktivitas migrasi spontan (migrasi swadaya) yang telah berlangsung berabad-abad tanpa (atau sedikit) campur tangan negara.

Derasnya sokongan eksternal dan rejeki minyak bumi sampai akhir dekade tujuh-puluhan sangat dinikmati oleh rezim Orde Baru yang membutuhkan legitimasi kebangkitan

²⁰ Tentang IGGI hingga transformasinya menjadi CGI bisa dibaca dalam artikel Wahyu Susilo, Setelah CGI Dibubarkan, *Media Indonesia*, 29 Januari 2007

²¹ Tinjauan lengkap tentang politik perburuhan masa Orde Baru bisa dibaca dalam Vedi Hadiz, *Workers and the State in the New Order Indonesia*, London: Routledge, 1997

ekonomi dan stabilitas politik. Masa keemasan ini mulai redup saat meletus Peristiwa Malari yang memunculkan sentimen anti modal/bantuan asing, terbongkarnya skandal korupsi Pertamina serta akhir masa keemasan rejeki minyak bumi.²²

Tampak jelas terlihat, pada saat Indonesia masih bergelimang dengan rejeki minyak, kebijakan tentang penempatan buruh migran ke luar negeri hanyalah kebijakan adhoc dari adanya migrasi tenaga kerja yang sebelumnya dilakukan secara perorangan ataupun melalui jalur-jalur tradisional. Migrasi tenaga kerja masih belum dilirik sebagai penopang ekonomi.

Jika dibaca secara detail **Peraturan Menteri Tenaga kerja No. 4 Tahun 1970** tentang Pengerahan Tenaga Kerja, hanya ditemukan syarat umum pengerahan tenaga kerja, pemberian ijin pengerahan dan pengawasan pemerintah serta sanksi untuk pelanggaran aturan tersebut. Dalam peraturan ini belum mengatur soal institusi pelaksana penempatan (baik yang dikelola negara ataupun swasta) secara detail.

Mengirim Pekerja Rumah Tangga Migran Ke Saudi Arabia

Ketika rejeki minyak sudah menjauhi Indonesia, barulah sektor ini dilirik sebagai sumber pendapatan ekonomi yang baru. Dalam dua dekade (1980-an dan 1990-an) terjadi booming bisnis penempatan buruh migran ke Saudi Arabia. Migrasi tenaga kerja menjadi sektor bisnis yang memunculkan perusahaan penempatan buruh migran. Fenomena ini menggeser kebijakan penempatan buruh migran yang sebelumnya bersifat adhoc (pasif) menjadi kebijakan regulatif (pengaturan).

Sebelumnya, Depnaker melalui Team AKAD/AKAN mempunyai inisiatif untuk membuat penyempurnaan peraturan perundangan AKAD/AKAN dengan tiga kegiatan utama yaitu

²² Tentang Peristiwa MALARI secara lengkap bisa dibaca dari kesaksian salah satu pelakunya Hariman Siregar. Kesaksian itu dituliskan dalam Amir Husin daulay dan Imran Hasibuan (ed), *Hariman & Malari, Gelombang Aksi mahasiswa menentang Modal Asing*, Jakarta: Q-Communication, 2011

menginventarisasi peraturan perundang-undangan mengenai pengerahan dan penyaluran tenaga kerja, menyusun position paper untuk mendukung pembentukan rancangan undang-undang pengerahan tenaga kerja dan merancang legal drafting rancangan undang-undang tentang pengerahan tenaga kerja. Namun hasil inisiatif tersebut hanya terhenti pada inisiatif inventarisasi sementara dorongan untuk adanya sebuah legislasi khusus mengenai pengerahan tenaga kerja tidak ada tindak lanjutnya.²³

Negara pertama yang menjadi tujuan penempatan buruh migran Indonesia secara massif adalah Saudi Arabia dan sebagian besar diantara mereka bekerja di sektor domestik. Pelaku penempatan ini adalah perusahaan pengerah tenaga kerja yang memiliki keterkaitan dengan agen rekrutmen tenaga kerja di Saudi Arabia. Hal ini berlangsung pada pertengahan dekade tujuh puluhan dan mulai meningkat drastis pada dekade delapan puluhan hingga dekade sembilan puluhan.

Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang menyelenggarakan bisnis penempatan buruh migran ke luar negeri pada akhir dekade tujuh puluhan hingga awal dekade delapan puluhan berlangsung tanpa kontrol dan aturan yang tegas. Baru pada tahun 1983, Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 129/Men/1983 tentang Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri mengatur tentang ijin usaha, hak dan kewajiban perusahaan dan sanksi pidana untuk pelanggarannya. Peraturan ini ditindaklanjuti dengan SK Menakertrans RI No. 128/Men/1983 tentang Penggunaan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri dan yang penting adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 149/Men/1983 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia Ke Arab Saudi.

²³ Bahan-bahan lengkap tentang inisiatif ini bisa dibaca dalam **Laporan Hasil Penyempurnaan Peraturan Perundangan AKAD/AKAN**, Jakarta: Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, 1977

Tercatat hingga tahun 1983 telah berdiri sebanyak 74 buah PPTKI dan meningkat lebih dari 2 kali lipat pada tahun 1985 menjadi 160 PPTKI, sebagian besar beroperasi untuk menempatkan buruh migran Indonesia ke Saudi Arabia.²⁴ Hingga pertengahan dekade sembilan puluhan lebih dari separuh buruh migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri berada di kawasan Timur Tengah, terutama Saudi Arabia. Krisis ekonomi tahun yang bermula pada tahun 1996 telah merubah komposisi penempatan buruh migran yang selama ke Saudi Arabia beralih ke Asia Tenggara dan Asia Timur karena pembengkakan komponen biaya pesawat yang melonjak akibat kemerosotan nilai rupiah terhadap mata uang asing.

Tabel 2.1
Data Penempatan TKI ke Timur Tengah dan Seluruh Dunia Tahun 1969-1997

Tahun	Jumlah Buruh Migran Indonesia di Timur Tengah	Prosentasi dari Total Buruh Migran Indonesia Yang Bekerja Di Seluruh Dunia
1969-1974	5.624	-
1974-1979	17.042	-
1979-1980	7.651	74%
1980-1981	11.231	70%
1981-1982	11.484	63%
1982-1983	9.595	47%
1983-1984	18.691	66%
1984-1985	35.577	79%
1985-1986	45.024	83%
1986-1987	45.405	66%
1987-1988	49.723	81%
1988-1989	50.123	82%
1989-1990	60.456	72%
1990-1991	41.810	48%
1991-1992	88.726	59%
1992-1993	96.772	56%
1993-1994	102.357	64%

²⁴ Nur'aeni Marta, Tenaga kerja Wanita Kabupaten Cirebon Yang Bekerja Di Arab Saudi Tahun 1983-1990, **Thesis Magister Humaniora**, Program Studi Ilmu Sejarah, Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya, Universitas Indonesia, 2008

1994-1995	99.661	57%
1995-1996	48.298	40%
1996-1997	135.336	26%

Data diolah dari Carunia Mulya Firdausy, 1998, hal. 107.

Penempatan ke Saudi Arabia ini bermula dari adanya krisis tenaga kerja asing di Saudi Arabia ketika buruh migran asal Philipina mulai menuntut perbaikan upah dan kondisi kerja serta terjamin dalam skema hukum perburuhan. Pada saat itu muncul larangan pemerintah Saudi Arabia untuk menggunakan buruh migran dari Philipina.

Kondisi ini dijadikan peluang oleh pemerintah Indonesia untuk menawarkan “keunggulan komparatif” PRT migran Indonesia untuk menghadapi pesaing-pesaing pasar tenaga kerja asing di Saudi Arabia. Keunggulan komparatif itu adalah: bersedia dibayar murah, penurut dan bersedia dipekerjakan dengan status pekerja informal.

Menurut Farook Basrewan²⁵, seorang pengusaha pionir penempatan buruh migran ke Saudi :

Posisi kita memang kurang menguntungkan, karena letak geografisnya yang jauh dari pihak pemesan, dibandingkan dengan ketiga saingan kita, Mesir, Srilanka dan Bangladesh tadi. Karena itu untuk memperkuat daya saing kita, maka kita harus dapat mengimbangnya dengan prestasi lainnya. Soal kejujuran dan kepatuhan kepada majikan, tenaga kerja Indonesia dapat diandalkan. Melakukan ibadah salat, tidak menjadi masalah. Umumnya wanita-wanita dari desa rajin melakukannya. Hal-hal ini sudah pasti akan memuaskan majikannya di sana.

Dengan modal keunggulan komparatif itulah sampai sekarang Indonesia mendominasi pasar tenaga kerja sektor PRT migran di kawasan Timur Tengah dan Asia Pasifik. Realitas ini memperlihatkan bahwa pemerintah Indonesia sendiri menginginkan agar PRT migran Indonesia “tetap layak jual” sehingga tak perlu memperjuangkan

²⁵ Simak pernyataan Farook Basrewan dalam wawancara dengan PRISMA Edisi 11/12 Nov/Des 1983, hal. 83.

adanya standar upah yang layak serta tuntutan pemenuhan hak-hak normatif sebagai pekerja, bahkan tetap melestarikan statusnya sebagai pekerja informal.

Namun demikian, meski negara telah menempatkan diri sebagai regulator namun tetap merasa tidak terlibat langsung dalam penempatan tenaga kerja Indonesia (terutama sektor pekerja rumah tangga) ke Saudi Arabia.²⁶ Seluruh proses perekrutan hingga penempatan tenaga kerja diserahkan kepada perusahaan pengarah tenaga kerja. Pelembagaan badan usaha ini terkait dengan permintaan dari pemerintah Saudi Arabia yang meminta proses penempatan buruh migran Indonesia ke Saudi Arabia berlangsung dalam skema P to P (*private to private*).

Ironisnya walau penempatan PRT migran ke Saudi Arabia bersifat P to P (*private to private*), mereka mampu memaksa pemerintah Indonesia membuat aturan khusus tentang kewajiban pengurusan paspor di Kantor Imigrasi Cabang Khusus untuk calon TKI yang akan bekerja ke Saudi Arabia.²⁷ Ketidakterdayaan pemerintah Indonesia menghadapi pemerintah Saudi Arabia juga ditunjukkan dari lahirnya **Kepmen 420/1985** yang melarang buruh migran Indonesia (terutama Saudi Arabia) berbicara kepada pihak lain, terutama media massa mengenai kasus yang dialaminya.²⁸

²⁶ Simak pernyataan Menteri Tenaga Kerja Sudomo dalam wawancara dengan PRISMA Edisi 11/12 Nov/Des 1983 hal. 83. Ketika ditanya soal apa peran pemerintah dalam pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, dijawab: “Pada prinsipnya pemerintah hanya menyediakan sarana.Semua pelaksanaan ditangani swasta. Depnaker tidak ikut campur, kecuali dalam pengawasan dan bimbingan yang sampai sekarang berjalan baik. Pemerintah memang mendorong sektor swasta untuk ikut berperan. Ada dua aspek dari pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Aspek pertama adalah segi mengurangi pengangguran dan aspek lain adalah demi pemasukan devisa.”

²⁷ Kewajiban membuat paspor melalui Kantor Imigrasi Cabang Khusus ini yang mengakibatkan adanya pemalsuan identitas paspor dan menyuburkan sindikat pemalsuan dokumen pendukung paspor (seperti KTP, akta kelahiran, ijazah). Peraturan ini dikukuhkan melalui **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 1994 tentang Surat Perjalanan Republik Indonesia** yang memuat kasus khusus tentang “Persyaratan Permohonan Paspor RI Khusus TKI/TKW”.

²⁸ Bunyi pernyataan tersebut adalah: “Saya tidak akan mengungkapkannya kepada surat kabar dalam maupun luar negeri atau kepada pihak yang tidak berwenang mengenai permasalahan saya (jika ada) selama saya bekerja di luar negeri, karena saya menyadari sepenuhnya bahwa masalah tersebut merupakan masalah peka yang dapat mengganggu hubungan bersahabat dan bersaudara yang telah terjalin baik antara pemerintah Indonesia dan negara dimana saya berada”

Menata Ulang Migrasi Buruh Migran Indonesia Ke Malaysia

Selain ke Saudi Arabia, penataan penempatan buruh migran juga terjadi untuk tujuan ke Malaysia. Eskalasi ekonomi Malaysia melalui New Economic Policy sejak dekade tujuh puluhan terus berkembang hingga saat ini dan tetap stabil melewati masa krisis, telah melipatgandakan arus migrasi buruh (terutama dari Indonesia) ke Malaysia. Pembangunan infrastruktur, megaprojek Petronas Twintower, Sirkuit F1 Sepang dan ibukota baru Putrajaya serta pertumbuhan agro industri perkebunan kelapa sawit, kakao dan karet menyerap jutaan buruh pendatang dari Indonesia yang mayoritas masuk ke Malaysia tanpa kelengkapan dokumen. Tak berlebihan kalau ada anggapan bahwa tulang punggung ekonomi Malaysia adalah buruh migran.²⁹

Percepatan arus masuk buruh pendatang ke Malaysia juga berkat pengaruh yang signifikan dari lobby dua organisasi industrialis Malaysia yaitu Malaysia Agricultural Planters Association (MAPA) dan United Planting Association of Malaysia (UPAM) yang meminta pemerintah Malaysia membuka lebar-lebar pintu masuk buruh pendatang dengan memperlonggar syarat masuk orang asing.

Pelonggaran syarat masuk orang asing ke Malaysia sangat dimanfaatkan oleh jejaring migran tradisional yang selama ini telah eksis di Malaysia, jejaring tersebut berbasis etnisitas. Jejaring migran yang kuat adalah migran dari Bugis, Bawean dan Flores. Kombinasi aktifnya jejaring migran dan kemudahan masuk ke Malaysia inilah yang makin memperbanyak jumlah buruh migran tak berdokumen yang bekerja di Malaysia.

Hingga dekade awal delapan puluhan, pemenuhan kebutuhan buruh migran Indonesia di perkebunan dan proyek-proyek konstruksi di Malaysia dari proses migrasi swadaya tanpa campur tangan negara, maka sejak tahun 1984 pola tersebut berubah. Melalui memorandum

²⁹ Baca dalam artikel Wahyu Susilo, "Perspektif Politik Buruh Migran Indonesia di Malaysia" *KOMPAS*, 12 Agustus 2002

of understanding antara Indonesia dan Malaysia mengenai pengaturan aliran migrasi dari Indonesia ke Malaysia yang ditandatangani di Medan (hingga kemudian dikenal sebagai Medan Agreement),³⁰ berlangsung penerapan pengaturan sekaligus pengawasan arus migrasi tenaga kerja dari Indonesia ke Malaysia.

Kesepakatan ini ditindaklanjuti dengan **Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 184/Men/1984 tentang Pemberian Wewenang Menerbitkan Surat Rekomendasi**. Kepmen ini khusus diberikan kepada Kepala Kantor Wilayah Depnaker Propinsi Kalimantan Timur, Propinsi Nusa Tenggara Timur dan Propinsi Sulawesi Selatan untuk menerbitkan Surat Rekomendasi bagi Perusahaan Pengerah Tenaga kerja atau bagi Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di Malaysia (terutama negara bagian Sabah, Malaysia Timur). Kemudian Menteri Tenaga Kerja Sudomo menerbitkan lagi landasan yang lebih kokoh bagi penempatan buruh migran Indonesia ke Malaysia dengan **Kepmenaker No. 408/Men/1984 tentang Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja Ke Malaysia**. Di Kepmen ini (Pasal 11) ditetapkan dua tempat pemberangkatan untuk penempatan buruh migran Indonesia ke Malaysia, yaitu Jakarta untuk pengiriman ke Malaysia Barat dan Nunukan untuk pengiriman ke Malaysia Timur.

Pengaturan ini memulai babak baru praktek pengambilan keuntungan secara sistematis oleh negara melalui pungutan pembiayaan pengurusan dokumen, visa kerja dan pajak (levy). Selain itu juga menumbuhkan aktivitas bisnis baru pengerah tenaga kerja. Jika di Indonesia, bisnis ini diarahkan untuk merekrut dan menyiapkan tenaga kerja, maka di Malaysia bisnis ini beroperasi melayani kebutuhan pasar tenaga kerja, baik yang di sektor perkebunan, konstruksi maupun rumah tangga.

Pola baru ini memilah pola migrasi ke Malaysia dalam dua kategori yaitu migrasi legal dan migrasi ilegal. Dalam bahasa Melayu

³⁰ Medan Agreement tersebut nama resminya adalah **Persetujuan Penyediaan Tenaga Kerja Antara Malaysia dan Republik Indonesia** yang ditandatangani pada tanggal 12 Mei 1984

dikatakan pendatang haram atau PATI (Pendatang Asing Tanpa Ijin). Migrasi yang dianggap legal dan resmi dimata kedua negara adalah migrasi yang melalui jasa pengerah tenaga kerja, sementara migrasi swadaya yang sejak lama berlangsung dikriminalisasi sebagai migrasi ilegal jika tidak menggunakan “mekanisme baru” yang disepakati dalam Medan Agreement. Pola ini juga mengawali babak baru birokratisasi penempatan buruh migran ke Malaysia yang memungkinkan adanya penyalahgunaan kekuasaan dari penyelenggara setiap matarantai birokrasi yang terkait dengan proses penempatan buruh migran ke Malaysia.

Birokratisasi dan praktek pengambilan keuntungan dalam penempatan buruh migran Indonesia ke Malaysia ini mendorong makin tingginya laju penempatan buruh migran ke Malaysia secara tak resmi. Hingga saat ini salah satu problem besar buruh migran Indonesia di Malaysia yang tak pernah terselesaikan secara tuntas adalah persoalan buruh migran tak berdokumen.

Dari gambaran adanya pola penempatan buruh migran Indonesia ke Saudi Arabia dan Malaysia yang mulai intensif berlangsung pada dekade delapanpuluhan, melahirkan institusi baru berupa badan usaha non negara yang beroperasi dan mengambil keuntungan dari penempatan buruh migran.³¹ Institusi ini berkembang biak hingga sekarang ini dan memegang peran dominan dalam proses penempatan buruh migran Indonesia.

³¹ Jika pada masa awalnya bernama Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI), kemudian berubah menjadi Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan akhirnya sesuai UU No. 39/2004 berubah menjadi Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Awal Mula Kebijakan Industrial Penempatan Buruh Migran Indonesia

Bermula dari sebuah kebijakan penempatan buruh migran, namun akhirnya berujung pada nestapa yang mesti ditanggung oleh mereka yang telah banyak menghasilkan devisa ini. Sejak biaya penempatan untuk pertama kalinya ditetapkan dalam **Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER 149/MEN/1983** tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi, industrialisasi penempatan buruh migran ke luar negeri terjadi dan berlangsung secara massif. Dalam lampiran keputusan ini, untuk pertama kali diatur tentang biaya pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi sebesar USD 870 (setara dengan Rp.1,627,770, saat itu kurs dolar terhadap rupiah sebesar Rp.1,871/1 USD) bagi tenaga kerja pria dan USD 1.350 (setara dengan Rp. 2.525,850) bagi tenaga kerja wanita³².

KEPMEN yang menjadi penanda awal dimulainya regulasi yang memberikan kewenangan besar bagi perusahaan pengerah dan akhirnya benar-benar dimanfaatkan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja untuk mengambil keuntungan yang sebesar-besarnya dari penempatan buruh migran.

Keuntungan yang besar dengan modal kecil dari bisnis penempatan telah menarik minat para pengusaha untuk terlibat dalam bisnis di sektor ini. Berdasarkan Kepmen diatas, diperkirakan PPTKI (Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia) mendapat keuntungan US\$ 300 (setara dengan Rp.561,300)³³ dalam setiap memberangkatkan seorang tenaga kerja. Terbukti, tidak sampai dua tahun sejak kebijakan ini dibuat, pertumbuhan perusahaan pengerah menjadi sangat pesat. Hingga tahun 1983, tidak kurang dari 74 perusahaan pengerah terlibat dalam bisnis ini. Dan hingga tahun 1985,

³² Lihat lampiran **Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER 149/MEN/1983** tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi

³³ Angka perkiraan dengan nilai tukar US\$ terhadap Rupiah pada tahun 1983.

meningkat menjadi 160 perusahaan pengerah³⁴. Terrence F. Kelly, dalam salahsatu laporannya yang ditulis pada tahun 1986, menyebutkan bahwa rata-rata PJTKI dapat menarik keuntungan antara US \$ 150-200 dari tiap TKI³⁵. Dari keuntungan itu, dapat diperkirakan keuntungan pertahun yang dapat mereka rengkuh mencapai angka US\$ 150.000-US\$ 200.000), bila perusahaan pengerah itu dapat mengirim 1.000 buruh migran. Dengan realitas bisnis yang seperti ini, maka tidak aneh jika jumlah perusahaan pengerah terus bertambah secara signifikan. Hingga tahun 1986, PJTKI mencapai 228, dan mengalami lonjakan pada tahun 2001 sejumlah 422 dan tahun 2012 tercatat 570 perusahaan pengerah yang memiliki izin untuk melakukan bisnis penempatan buruh migran ke luar negeri.³⁶

Dari penelusuran tentang perkembangan kebijakan penempatan buruh migran ditemukan bahwa sebagian besar mengatur tentang apa yang harus dilakukan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja untuk mengambil keuntungan dari bisnis penempatan buruh migran. Di sinilah ironi yang terus dilanggengkan oleh pemerintah yang berkolaborasi dengan swasta dengan menyediakan aturan untuk terus menjadikan buruh migran sebagai sapi perah bagi mereka.

Selama ini buruh migran hanya dijadikan komoditas dalam skema industrialisasi penempatan buruh migran. Namun catatan sejarah tentang industri penempatan buruh migran hanya diisi dengan data-data penempatan TKI, dan tak pernah membuka dengan terang benderang keuntungan yang diperoleh PJTKI dari bisnis penempatan TKI ini.

Dengan demikian terlihat nyata bahwa, regulasi penempatan buruh migran yang mengatur bisnis penempatan buruh migran

³⁴ Priyono Tjiptoherijanto, "Migrasi Internasional: Proses, Sistem dan Masalah Kebijakan" dalam M. Arif Nasution (ed), *Globalisasi dan Migrasi Antar Negara*, Jakarta: Yayasan Adikarya-IKAPI-The Ford Foundation, 1999

³⁵ Terrence F Kelly, "Overseas Employment, Resource Development, Nation Economic Development-Strategic Considerations for Indonesia (Part 1: Main Report)" *Project Discussion paper INS/82/013-01 (B)*, Jakarta: International Labour Organization, 1986

³⁶ Daftar nama pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Tahun 2002, Jakarta: Kemenakertrans, 2012

merupakan cikal bakal bagi pondasi industrialisasi penempatan buruh migran sebagai salah satu penopang ekonomi pemerintahan Orde Baru. Dalam konteks politik ekonomi saat itu, Saudi Arabia menjadi bidikan utama pemerintah Indonesia untuk menempatkan buruh migran karena lonjakan harga minyak tahun 1973 dan 1979 yang menyebabkan tingginya permintaan tenaga kerja ke Timur Tengah, terutama Saudi Arabia. Lonjakan harga minyak di kawasan Timur Tengah telah banyak melahirkan orang kaya baru yang membutuhkan tenaga kerja di sektor rumah tangga sebagai bagian dari gaya hidup. Bagi pemerintah Indonesia, pengiriman tenaga kerja secara massif ini justru sebagai akibat dari turunnya penghasilan ekspor minyak dan usaha untuk meningkatkan devisa non minyak. Dibandingkan dengan negara-negara di Asia Tenggara dan Asia Selatan, kebijakan pemerintah untuk banyak mengirim tenaga kerja ke luar negeri tergolong terlambat³⁷.

Di satu sisi, situasi ini selain menciptakan industrialisasi penempatan buruh migran, sekaligus juga melahirkan dikotomi sektor formal informal yang hingga kini memiliki kontribusi besar pada praktek diskriminasi dan kriminalisasi terhadap pekerja rumah tangga migran. Dikotomi ini mulai dilegitimasi pada tahun 1985 melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.28/Men/1985 tentang penetapan pola perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Keputusan ini mengatur pemisahan pola perjanjian kerja AKAN antara pekerja di sektor industri/jasa publik dengan pekerja di sektor domestik/Pekerja Rumah Tangga³⁸

Cara pandang yang mendiskriminasikan/menstigma para pekerja rumah tangga yang dikategorikan dalam pekerja sektor informal juga telah menjerumuskan para pengambil keputusan di negara ini merancang agenda penghapusan pekerja rumah tangga

³⁷ Shah, Nasra M, Arnold, Fred. "Government Policies and Programs Regulating Labor Migration". Dalam Fred Arnold, Nasra M. (eds), *Asia Labor Migration: Pipeline to the Middle East*, Boulder: West-View Press, 1986

³⁸ Lihat lampiran *Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.28/Men/1985 tentang penetapan pola perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN)*.

migran. Meski belum dituangkan dalam suatu kebijakan pemerintah, setidaknya hal ini terlihat dalam road map kementerian tenaga kerja yang akan menyetop pengiriman PRT migran pada tahun 2017 karena dianggap sebagai sumber masalah³⁹.

Watak Diskriminatif dan Melanggar HAM Dari Kebijakan Penempatan Buruh Migran

Selain eksploitatif, kebijakan pemerintah juga paripurna dalam melakukan diskriminasi terhadap perempuan pekerja migran. Berbagai aturan diberlakukan khusus bagi calon pekerja rumah tangga migran, seperti surat ijin dari suami, dilarang hamil, harus tinggal di penampungan untuk training pra pemberangkatan, serta larangan untuk memiliki pasangan saat bekerja di luar negeri. Hal yang sama tidak berlaku bagi pekerja di sector lainnya. Praktek diskriminasi ini terus menerus dilanggengkan hingga dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang PPTKLIN⁴⁰.

Diskriminasi yang nyata dalam hal upah juga sangat tegas diberlakukan bagi perempuan pekerja migran. Diskriminasi tersebut diregulasikan sejak tahun 1983 dalam **Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.149/Men/1983 tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi**. Dalam lampiran keputusan ini disebutkan tarif pengangkutan dan upah minimum yang dibedakan antara TKI laki-laki dan TKI perempuan⁴¹.

Selain itu, atas nama penyediaan pelayanan prima saat kepulangan TKI, melalui **Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 204 Tahun 1999**, pemerintah menetapkan Terminal III sebagai terminal wajib bagi TKI yang pulang dari luar negeri. Selain diskriminatif, kebijakan ini menurut hasil monitoring Migrant CARE di terminal III maupun GPK (Gedung Pendataan Kepulangan) TKI juga

³⁹ <http://www.voaindonesia.com/content/indonesia-canangkan-hentikan-pengiriman-prt-pada-2017-136811033/103079.html>

⁴⁰ Pasal 51 huruf c dan 35 huruf c UU Nomor 39 tahun 2004 “tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan”

⁴¹ Lihat lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep 149/Men/1983 tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi

menunjukkan bahwa layanan yang ada justru merupakan ruang bagi berbagai bentuk pungli, pemerasan, dan tindak pidana lainnya⁴².

Kebijakan yang diskriminatif juga masih diperkuat dalam kebijakan bilateral antara Indonesia dengan Negara tujuan. Seperti dalam MoU Indonesia-Malaysia tentang penempatan pekerja rumah tangga, yang secara eksplisit menyatakan bahwa majikan diperbolehkan memegang paspor PRT migran Indonesia dan tidak ada pengaturan tentang hari libur⁴³. Padahal MoU untuk sektor yang lain menunjukkan isi yang sama sekali berbeda. Wajah kebijakan yang diskriminatif ini memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai masalah serius yang dihadapi PRT migran di luar negeri dimana masalah tersebut tidak dihadapi oleh buruh migran di sektor yang lain.

Dalam perkembangan yang terakhir, atas desakan dan tuntutan dari masyarakat sipil dan organisasi hak asasi manusia, MoU tentang penempatan pekerja rumah tangga migran dari Indonesia ke Malaysia yang ditandatangani pada tanggal 30 Mei 2011 telah menghapus pasal-pasal diskriminatif namun bukan berarti tidak mengandung kelemahan.⁴⁴ Hingga saat ini, MoU tersebut mendapat resistensi dari pengguna jasa dan agen perekrut tenaga kerja di Malaysia.⁴⁵

⁴² Laporan monitoring Migrant CARE di terminal III dan GPK TKI, 2008

⁴³ Naskah Memorandum of Understanding antara Indonesia dan Malaysia tentang penempatan PRT migran, ditandatangani tanggal 13 Mei 2006 lihat <http://www.caramasia.org/docs/MoU%20My-Indonesia%202006.pdf>. Migrant CARE mengkritisi kasus ini hingga melaporkan ke UN Special Rapporteur on Human Rights of Migrant Prof DR. Jorge Bustamante yang pada bulan Desember 2006 melakukan kunjungan pemantauan ke Indonesia. Lihat Statement Migrant CARE, **Pemerintah RI Harus Menindaklanjuti Rekomendasi UN Special rapporteur ON The Human Rights of Migrants Mengenai Kondisi Hak Asasi Buruh Migran Indonesia**, 20 Desember 2006.

⁴⁴ Migrant CARE menyoroti bahwa MoU tersebut tidak operasional untuk melindungi PRT migrant Indonesia yang bekerja di Malaysia. Lihat MoU Indonesia-Malaysia Belum Cukup Lindungi TKI, **Tempo Online** 18 November 2011 (<http://www.tempo.co/read/news/2011/11/18/173367218/MoU-Indonesia-Malaysia-Belum-Cukup-Lindungi-TKI>)

⁴⁵ Hingga saat ini organisasi perekrut tenaga kerja Malaysia PAPA melakukan resistensi terhadap pelaksanaan MoU tersebut dan mengusulkan skema baru diluar MoU. Lihat Cost-structure for Indonesian maids for M'sia being revised, **The Star** 13 November 2012 (<http://www.asianewsnet.net/news-38770.html>)

Dalam Perangkap Regim Remitansi

Sudah jamak kiranya, baik pejabat, media massa dan publik memberi julukan kepada buruh migran Indonesia sebagai “pahlawan devisa”. Bahkan di gerbang keluar pintu imigrasi Bandara Soekarno-Hatta, terpampang tulisan “Selamat Datang Pahlawan Devisa” tentu dengan maksud menyambut kedatangan buruh migran Indonesia yang baru tiba di tanah air selepas masa kerjanya.

Dari penelusuran berbagai sumber, orang yang pertama kali menjuluki buruh migran Indonesia sebagai “pahlawan devisa” adalah Laksamana Sudomo, Menteri Tenaga Kerja pada masa Kabinet Pembangunan IV Rezim Orde Baru (1983-1988). Sebagai mantan tentara dengan jabatan terakhir Pangkoptamtib, Sudomo diharapkan mampu mengendalikan dan mengontrol kehidupan perburuhan yang penuh dinamika politik.

Sebelumnya, pada masa Laksamana Sudomo menjadi Pangkoptamtib, kebijakan perburuhan dikontrol mulai dari perubahan penyebutan istilah buruh menjadi pekerja, tenaga kerja atau karyawan. Setelah Sudomo menjadi menteri, langkah tersebut dilanjutkan dengan melakukan penataan serikat buruh dari yang sebelumnya berwatak pluralis (federatif) Federasi Buruh Seluruh Indonesia menjadi unitaris dengan nama baru Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.⁴⁶ Semua langkah tersebut melanjutkan proses penundukan kaum buruh menuju harmonisasi kehidupan perburuhan dibawah Hubungan Industrial Pancasila. Perbincangan mengenai masalah-masalah ketenagakerjaan dijauhkan dari politik perburuhan dan diarahkan pada masalah produktifitas.

Persoalan penempatan buruh migran Indonesia, yang mulai meningkat pada masa Sudomo juga dijauhkan dari politik perburuhan termasuk pengekan hak-hak berserikat bagi buruh migran Indonesia. Sudomo menyebut buruh migran Indonesia

sebagai tenaga kerja Indonesia, Sudomo pulalah yang menjuluki mereka sebagai pahlawan devisa. Mengapa disebut “pahlawan devisa”? Hingga awal dekade delapan puluhan, rejim Orde Baru sangat bergantung pada rejeki minyak (oil boom) yang menjadi penopang pembiayaan pembangunan disamping utang luar negeri. Pada masa itu minyak bumi adalah penghasil devisa terbesar. Bahkan kemudian dalam perbincangan ekonomi Indonesia muncul istilah devisa migas dan devisa non-migas hanya untuk menyatakan bahwa migas adalah komoditi yang sangat diandalkan.

Penerimaan kiriman uang dari buruh migran mulai diperhitungkan sejak ada kemerosotan perolehan devisa dari minyak, terutama pada tahun 1982 dimana Indonesia mengalami kemerosotan penjualan minyak akibat penentuan quota OPEC. Kiriman uang dari buruh migran kemudian menjadi “penyelamat” perekonomian Indonesia yang sudah tidak lagi menikmati rejeki minyak.

Jika mengacu pada data remitansi yang diterbitkan oleh Bank Dunia baru-baru ini, pencatatan uang masuk kiriman buruh migran Indonesia juga pertama kali dilakukan pada tahun 1983⁴⁷. Itulah kali pertama “devisa” buruh migran Indonesia disumbangkan.

“Kreatifitas” Sudomo memberi julukan pada soal-soal ketenagakerjaan terekam dalam buku Indonesian Idiom and Expression suntingan Christoher Torchia. Buku ini merekam idiom-idiom baru dalam bahasa Indonesia yang menjadi ungkapan-ungkapan publik dalam kehidupan sosial-politik di Indonesia. Istilah Pahlawan Devisa masuk dalam kategori “bahasa pembangunan” dalam tertib politik Orde Baru.

Di dalam buku ini entry tentang Pahlawan Devisa disebutkan:

*Pahlawan devisa*⁴⁸
Foreign exchange hero.

⁴⁶ Tentang perubahan bentuk serikat buruh dari FBSI ke SPSI bisa dibaca dalam Razif, *Sejarah Pemikiran Serikat Buruh Indonesia*, Jakarta: YLBHI, 1998

⁴⁷ World Bank Remittance Update April 2013

⁴⁸ Christoher Torchia, *Indonesian Idiom and Expression, Colloquial Indonesian at Work*, Singapore: Tuttle Publishing, 2007. Hal 74-75

The New Order government said Indonesian migrant workers were heroes because they funneled revenue back into their country. Indonesia's leaders still use the term

Hundreds of thousands of people leave Indonesia annually to seek work elsewhere in Southeast Asia, and in the Middle East.

Working abroad can be perilous for Indonesians who don't know foreign languages and cultures. Many are illegal immigrants, and don't have the resources to defend themselves if trouble looms. Most get menial work for little pay. Indonesian men work as plantation or construction workers, and women work as maids. Indonesians usually earn half the wages made by Filipino workers, who are better educated and skilled, and speak better English. Indonesian migrant workers still make three times more than what they would earn in Indonesia.

These expatriate workers are usually called TKI (Tenaga Kerja Indonesia: Indonesian workers), or TKW (Tenaga Kerja Wanita; women workers) because most of them are women.

Jalur TKI (TKI lane) signs at Jakarta's main airport direct workers to designated before they fly to their overseas destinations.

Bagi Sudomo, menempatkan buruh migran ke luar negeri selain untuk mendapatkan devisa (remitansi) dimaksudkan juga memperkecil gejolak sosial yang mungkin muncul akibat adanya pengangguran. Jadi mengirim buruh migran Indonesia ke luar negeri adalah bagian dari proses tertib politik Orde Baru. Terutama di Saudi Arabia.⁴⁹

Sebagai Menteri Tenaga Kerja, Sudomo juga tidak hanya represif kepada aktivis serikat buruh tetapi juga telah menyiapkan instrumen represif kepada buruh migran Indonesia agar tidak mengungkapkan kondisi kerjanya yang buruk. Pada pertengahan dekade delapan puluhan, sudah banyak media massa melaporkan kondisi kerja buruh migran Indonesia yang buruk, terutama di Saudi Arabia. Hal ini menurut Sudomo mengganggu hubungan baik Indonesia – Saudi Arabia, oleh karena itu diperlukan instrumen untuk menutup saluran informasi mengenai buruknya situasi kerja di Saudi Arabia.

⁴⁹ Pada dekade delapan puluhan, majalah berita mingguan **TEMPO** pernah dua kali menurunkan laporan utama tentang situasi buruh migran Indonesia di Saudi Arabia. Baca laporan utama **TEMPO** 2 Juni 1984 berjudul Soal Ekspor Buruh Wanita dan tanggal 2 November 1985 yang berjudul Orang Kita Di Saudi Arabia.

Melalui Kepmenaker No. 420/Tahun 1985 mengenai Persyaratan dan Kewajiban PPTKI dinyatakan bahwa setiap TKI yang menghadapi masalah dalam masa kerjanya dilarang berbicara dengan pihak eksternal, terutama dengan media massa. Dalam bagian Menimbang disebutkan: (b) Bahwa untuk meningkatkan kesadaran akan kewajiban dan tanggung-jawab tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan memelihara hubungan antar negara yang baik, perlu mewajibkan setiap tenaga kerja Indonesia yang akan dipekerjakan di luar negeri untuk membuat surat pernyataan.

Dan isi dari surat pernyataan tersebut adalah:

Saya tidak akan mengungkapkannya kepada surat kabar dalam maupun luar negeri atau kepada pihak yang tidak berwenang mengenai permasalahan saya (jika ada) selama saya bekerja di luar negeri, karena saya menyadari sepenuhnya bahwa masalah tersebut merupakan masalah peka yang dapat mengganggu hubungan bersahabat dan bersaudara yang telah terjalin baik antara pemerintah Indonesia dan negara dimana saya berada

Pada masa sebelumnya, Menteri Tenaga Kerja Harun Zain yang merupakan menteri tenaga kerja pertama yang meresmikan penempatan buruh migran Indonesia ke Saudi Arabia dan Malaysia, juga telah memulai kebijakan indoktrinatif kepada buruh migran Indonesia dibebani dengan berbagai kewajiban dengan ancaman sanksi jika melanggarnya. Situasi ini hampir mirip dengan kebijakan perekrutan tenaga kerja masa kolonial dengan aturan Koeli Ordonansi dan instrumen penghukumannya Poenale Sanctie.⁵⁰

Dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 128/Men/1983 tentang Penggunaan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri menetapkan adanya lkrar TKI yang berbunyi:

⁵⁰ Tentang Koeli Ordonansi dan Poenale Sanctie bisa dibaca pada uraian tentang sejarah rekrutmen tenaga kerja masa kolonial di Bab II buku ini.

Sebagai tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri saya berjanji untuk:

1. Menepati perjanjian kerja yang telah saya tanda tangani dengan sebaik-baiknya.
2. Bekerja dengan rajin, cermat dan jujur serta penuh tanggungjawab.
3. Mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan dari negara dan perusahaan setempat dimana saya dipekerjakan.
4. Menghargai adat-istiadat dan turut serta memelihara ketertiban dimana saya bekerja dan memegang nama baik bangsa Indonesia.
5. Tidak akan melakukan tindakan yang tercela dan bertentangan dengan peraturan yang berlaku yang dapat merugikan martabat, kehormatan dan nama baik bangsa Indonesia.

Jika saya melanggar ikrar ini, saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam era inilah secara resmi pemerintah Indonesia mempunyai orientasi ekonomi dalam kebijakan penempatan buruh migran ke luar negeri. Kebijakan-kebijakan yang diproduksi selanjutnya selalu mengatur soal tata laksana operasional penempatan buruh migran Indonesia tetapi tak pernah membuat peraturan khusus mengenai perlindungan buruh migran Indonesia.

Di aturan-aturan yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dimasa Harun Zain, Sudomo dan Cosmas Batubara bahkan diatur kewajiban tentang pengiriman uang hasil kerja. Misalnya seperti yang tercantum di pasal 7 **Kepmenaker no. 149/Men/1983 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia Ke Saudi Arabia** yang berbunyi:

- (1). Setiap tenaga kerja wajib menyisihkan paling sedikit 50% dari upahnya dan dikirimkan kepada keluarganya melalui Bank Pemerintah
- (2) Setiap tenaga kerja yang belum berkeluarga atau tidak mempunyai keluarga dapat menyimpan uang tersebut ayat (1) di Bank Pemerintah Indonesia.

Pasal tersebut juga dicantumkan kembali di **Kepmenaker no. 408/Men/1984 tentang Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja Ke Malaysia** di pasal 10 yang berbunyi:

- (1). Setiap tenaga kerja wajib menyisihkan paling sedikit 50% dari upahnya dan dikirimkan kepada keluarganya melalui Bank Pemerintah
- (2) Bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga atau tidak mempunyai keluarga wajib menyimpan uang tersebut ayat (1) di Bank Pemerintah Indonesia.

Jika menengok kondisi perekonomian Indonesia pada tahun-tahun tersebut ternyata terjadi kemerosotan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang bertumpu pada harga minyak dan gas bumi akibat keputusan OPEC yang menerapkan adanya penetapan kuota penjualan minyak bumi. Inilah yang menyebabkan Indonesia harus mencari sumber-sumber penerimaan negara baru dan salah satu yang digenjut adalah pengiriman buruh migran Indonesia ke luar negeri.

Situasi tersebut berkesesuaian dengan data remitansi global yang dikompilasi oleh World Bank sejak tahun 1970. Data remitansi yang tercatat di Indonesia secara reguler baru tersedia pada tahun 1983.

Tabel 2.2 Remitansi TKI tahun 1983-2012

Tahun	Total Remitansi	Tahun	Total Remitansi
1983	US\$ 10 juta	1998	US\$ 958 juta
1984	US\$ 53 juta	1999	US\$ 1109 juta
1985	US\$ 61 juta	2000	US\$ 1190 juta
1986	US\$ 71 juta	2001	US\$ 1046 juta
1987	US\$ 86 juta	2002	US\$ 1259 juta
1988	US\$ 99 juta	2003	US\$ 1489 juta
1989	US\$ 167 juta	2004	US\$ 1866 juta
1990	US\$ 166 juta	2005	US\$ 5420 juta
1991	US\$ 130 juta	2006	US\$ 5722 juta
1992	US\$ 229 juta	2007	US\$ 6172 juta
1993	US\$ 346 juta	2008	US\$ 6794 juta
1994	US\$ 449 juta	2009	US\$ 6793 juta

1995	US\$ 651 juta	2010	US\$ 6916 juta
1996	US\$ 796 juta	2011	US\$ 6924 juta
1997	US\$ 725 juta	2012	US\$ 7207 juta

Sumber: Remittance Data Inflow 2013, World Bank 2013

Berdasar data tersebut, volume remitansi Indonesia selalu menunjukkan peningkatan dari tahun ketahun, bahkan pada waktu-waktu tertentu mengalami peningkatan yang signifikan. Sementara trend penurunan hanya terjadi sesaat dan kemudian kembali meningkat. Peningkatan signifikan pertama terjadi pada tahun 1984, remitansi meningkat 5 kali lipat dari tahun 1983 dari US\$ 10 juta menjadi US\$ 53 juta. Peningkatan signifikan kedua terjadi pada tahun 2005, terjadi peningkatan signifikan remitansi 3 kali lipat dari tahun 2004 sebesar US\$ 1866 juta menjadi US\$ 5420 juta.

Penurunan jumlah pengiriman remitansi buruh migran Indonesia dipengaruhi oleh kondisi ekonomi-politik global terutama di Timur Tengah serta krisis finansial yang punya efek domino. Penurunan remitansi yang terjadi pada tahun 1991 merupakan dampak Perang Teluk, sedangkan penurunan yang terjadi pada tahun 1997 karena krisis finansial Asia yang dampaknya cukup mengguncang perekonomian Indonesia.

Ketegangan yang terjadi di Timur Tengah pasca serangan 11 September 2001 juga membawa pengaruh penurunan remitansi buruh migran Indonesia. Yang terakhir, krisis finansial yang mengguncang Amerika sedikit mengurangi pengiriman remitansi buruh migran Indonesia pada tahun 2010. Namun secara umum, volume remitansi yang makin besar membuktikan bahwa remitansi makin signifikan sebagai salah satu penyumbang ekonomi negara.

Kehendak yang lebih kuat agar Indonesia secara sistematis meningkatkan perolehan remitansi dari pengiriman buruh migran Indonesia ke luar negeri juga datang dari lembaga keuangan internasional (IMF) melalui paket-paket kondisionalitas yang mengikat Indonesia dalam Letter of Intent IMF yang ditandatangani pada Februari 1998, saat-saat akhir kekuasaan Soeharto.

Seperti juga sektor ekonomi yang lain (pertanian, pertambangan, sumberdaya air), pada sektor penempatan buruh migran juga menjadi bagian dari persyaratan lembaga keuangan internasional (IMF dan World Bank). Setidaknya ini tercermin dalam dua dokumen penting yang sekarang ini menjadi acuan pokok kebijakan makro ekonomi Indonesia.

Dokumen pertama adalah, dokumen Post Program Monitoring IMF (Inpres No. 5/2003). Didalam dokumen ini, masalah penempatan buruh migran didorong untuk diintensifkan sebagai bagian dari mobilisasi devisa.⁵¹ Devisa yang masuk dari buruh migran diharapkan dapat memantapkan neraca pembayaran dan mendorong kecukupan devisa. Dari desakan ini dilahirkanlah **UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI ke Luar Negeri**. Dokumen kedua adalah Inpres No.3/2006 tentang Iklim Investasi. Instrumen ini adalah desakan World Bank sebagaimana yang disampaikan dalam 2 kali forum CGI (tahun 2005 dan 2006).⁵² Dalam masalah buruh migran Indonesia, Pemerintah RI diharapkan merevisi UU No.39/2004 terutama untuk pasal-pasal yang dianggap menghambat iklim investasi penempatan buruh migran.

Dokumen yang ketiga, yang merupakan proses tak terpisahkan dari dokumen pertama dan kedua adalah Inpres No. 6/2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Dokumen ini menghasilkan matriks kebijakan yang mengukuhkan bahwa tata kelola penempatan buruh migran Indonesia berada dalam rejim remitansi.

Menurut kajian kritis Migrant CARE tentang UU No.39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke

⁵¹ Dalam matriks kebijakan yang merupakan penjabaran dari **INPRES No.5/2003**, masalah TKI masuk pada Program Stabilisasi Ekonomi Makro, sub program Kebijakan Menjaga Kemantapan Neraca Pembayaran dan Program Peningkatan Investasi, Ekspor dan Penciptaan Lapangan Kerja sub program Kebijakan Ketenagakerjaan.

⁵² Pasal yang ditunjuk langsung memberatkan investasi PJTKI adalah Pasal 13 ayat 1 (e) yang berbunyi PJTKI harus memiliki unit pelatihan kerja dan memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Luar Negeri, UU ini hanya berhasil menjadi alat pemacu kucuran remitansi dari keringat buruh migran Indonesia, namun gagal menjadi payung perlindungan bagi buruh migran Indonesia. Menurut kalkulasi Bank Dunia, baru setahun UU ini berlaku telah berhasil mendorong hampir 4 kali lipat aliran remitansi dari jumlah 1,866 milyar US dollar pada tahun 2004 menjadi 5,420 milyar US dollar pada tahun 2005 dan terus meningkat hingga tahun 2008 menjadi US\$ 6,794 milyar.⁵³ Jumlah ini stagnan pada tahun 2009 (US\$ 6,793 milyar) karena krisis ekonomi dan diprediksi meningkat pada tahun 2010 menjadi US\$ 7,139 milyar.⁵⁴

Di kawasan Asia Pasifik, posisi Indonesia terus berangak sebagai negara dengan penerima remitansi yang besar. Sekarang ini Indonesia berada di posisi ke 4 dengan penerimaan remitansi sebesar US\$ 7,1 milyar dibawah China (US\$ 51 milyar) Philipina (US\$ 21,3 milyar) dan Vietnam (US\$ 7,2 milyar).

Survei sosial ekonomi **UNESCAP** (Komisi Sosial Ekonomi PBB untuk Sosial Ekonomi Asia Pasifik) yang terbit 5 Mei 2011⁵⁵ juga memperlihatkan peningkatan luar biasa dari remitansi buruh migran di negara-negara kawasan Asia Tenggara. Penerimaan remitansi buruh migran Indonesia, Philipina dan Kamboja cenderung meningkat melebihi penerimaan bantuan luar negeri melalui skema ODA (Official Development Assistance). Bahkan penerimaan remitansi buruh migran Indonesia dan Philipina juga lebih besar ketimbang keuntungan bersih yang diperoleh negara dari investasi asing (foreign direct investment net inflows). Walau kontribusi remitansi buruh migran Indonesia lebih besar ketimbang

⁵³ Lihat Artikel Wahyu Susilo, "Pendidikan Sebagai Agenda Perlindungan Buruh Migran Indonesia" dalam *Jurnal Perempuan* No. 66/2010 *Pendidikan Untuk Semua*, hal. 51-60

⁵⁴ Lihat World Bank, *remittance Factbook 2011*, Washington DC, 2010

⁵⁵ Lihat *UNESCAP, ECONOMIC AND SOCIAL SURVEY OF ASIA AND THE PACIFIC 2011*, Sustaining recovery and dynamism for inclusive development: Connectivity in the Region and Productive capacity in Least Developed Countries (Bangkok, 2011). Laporan bisa diunduh di <http://www.unescap.org/pdd/publications/survey2011/download/Economic-and-Social-Survey-2011.pdf>

bantuan luar negeri dan investasi asing, namun negara masih abai pada kerentanan yang dialami oleh buruh migran dan lebih ramah dan fasilitatif donor dan investasi asing.⁵⁶

Kontribusi ekonomi buruh migran Indonesia yang signifikan terhadap pembangunan ternyata belum diimbangi adanya pengakuan yang signifikan dalam kebijakan penempatan buruh migran Indonesia. Dalam berbagai kajian kritis mengenai kebijakan penempatan buruh migran Indonesia hampir semuanya berkesimpulan bahwa kebijakan penempatan buruh migran Indonesia lebih condong sebagai kebijakan yang berorientasi bisnis (ekonomi) dan masih sangat kurang orientasi perlindungannya.

Gambaran yang sama juga terlihat dalam konstelasi politik ekonomi global. Kontribusi riil pendanaan pembangunan yang tak terduga adalah remitansi global yang dihasilkan oleh buruh migran yang bekerja melintas negara. Sepanjang sepuluh tahun (2000-2010) volume remitansi meningkat lebih dari 3 kali, dari US\$ 132 milyar (pada tahun 2000) menjadi US\$ 440 milyar (2010). Realitas ini berbanding terbalik dengan penurunan ODA (international aid) apalagi saat Amerika dan Eropa mengalami krisis keuangan berkelanjutan. Bahkan menurut laporan **MDG Gap Task Force Report 2012: Global Partnership for Development, Making Rhetoric A Reality** menyebutkan komitmen pendanaan global untuk pencapaian MDGs yang seharusnya teralokasi sebesar US\$ 300 milyar di tahun 2011, baru teralokasi US\$ 133,5 milyar, tak lebih dari setengahnya.

Kesadaran akan signifikansi remitansi yang mampu menjadi sumber pembiayaan pembangunan menjadi catatan khusus dalam Millenium+10 tahun 2010 di New York. Namun demikian rekognisi tentang kontribusi remitansi tidak disertai dengan komitmen serius negara-negara anggota PBB untuk melindungi buruh migran.

⁵⁶ Lihat artikel Wahyu Susilo, "Sumiyati dan Gembering Sumiyati", *KOMPAS*, 19 November 2010

BAB III

Pengerahan, Penempatan, Minus Perlindungan

Kebijakan Pengerahan tenaga kerja di masa kolonial

Dari penelusuran sumber-sumber sejarah di masa kolonial, terutama pada pertengahan abad XIX hingga awal abad XX ditemukan keterkaitan antara upaya-upaya intensif pemerintah kolonial mengakumulasi pendapatan dengan politik pintu terbuka (liberalisasi ekonomi perkebunan) setelah keuangan pemerintah kolonial terkuras untuk membiayai operasi militer menghadapi perlawanan-perlawanan anti kolonial di Jawa dan Aceh. Di sisi yang lain, muncul kritik terhadap berlakunya politik kolonialisme yang eksploitatif, terutama dari kalangan politisi Etis. Konstelasi tersebut tergambar dari perjalanan kebijakan, terutama mengenai penggunaan tenaga kerja untuk kepentingan perkebunan di Hindia Belanda.

AgrarischeWet 1870 selalu disebut sebagai tonggak liberalisasi ekonomi kolonial karena secara resmi pemerintah kolonial membuat aturan yang memungkinkan adanya penyewaan lahan dalam jangka panjang kepada investasi, terutama di bidang perkebunan. Proses ini juga telah mengembalikan kesehatan keuangan pemerintah kolonial dan memberi kemakmuran pada negeri Belanda.⁵⁷

Tentu saja, kebijakan liberalisasi ekonomi kolonial tidak bisa berlangsung tanpa ada pasokan tenaga kerja. Oleh karena itu, dibuatlah aturan-aturan ketenagakerjaan yang menjadi penopang

⁵⁷ Kajian tentang ekonomi kolonial pada masa politik pintu terbuka dapat dibaca pada J. Thomas Lindblad (ed), *Fondasi Historis Ekonomi Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002

keberlangsungan industri perkebunan, terutama di kawasan Sumatera Timur hingga kemudian berkembang meluas hingga ke koloni seberang benua, Suriname.

Aturan-aturan tentang ketenagakerjaan ini juga tak luput dari kritik kalangan politisi Etis yang sedang mengkampanyekan gerakan anti perbudakan. Jika dicermati, perubahan-perubahan aturan tentang perburuhan terutama mengenai pengerahan tenaga kerja sangat terkait dengan kritik kalangan politisi Etis.⁵⁸

Seperti yang telah ditulis di bab terdahulu, aturan ketenakerjaan yang dibuat untuk melengkapi adanya Agrarische Wet 1870 adalah Koeli Ordonansi pada tahun 1881, termasuk didalamnya Poenale Sanctie. Aturan ini mengatur soal kontrak kerja buruh setempat dan perusahaan dilengkapi dengan sanksi jika ada pelanggaran kontrak. Dalam pelaksanaannya, Ordonansi ini sangat memberatkan buruh kontrak. Hal inilah yang melahirkan banyak perlawanan dari buruh kontrak yang merugikan kepentingan perusahaan. Dalam situasi seperti ini, sangat sulit bagi perusahaan perkebunan untuk tetap mengandalkan buruh kontrak dari penduduk setempat. Oleh karena itu pemerintah kolonial Belanda membuat aturan baru tentang pengerahan tenaga kerja melalui Staatsblad No. 8 Tahun 1887 tentang pengerahan tenaga kerja dari Jawa ke luar Jawa. Aturan ini merupakan awal dari kebijakan negara yang mendelegasikan proses pengerahan tenaga kerja melalui badan perekrut tenaga kerja swasta. Dari sinilah kita bisa menemukan cikal bakal proses pendelegasian negara ke pihak swasta dalam soal pengerahan/penempatan tenaga kerja ke luar wilayah.

Memasuki abad ke XX, kritik dari kalangan politisi Etis makin kencang, terkait dengan pelaksanaan politik kolonial pintu terbuka yang menghasilkan kemakmuran bagi negeri Belanda tetapi tidak memberi manfaat bahkan membawa kemelaratan bagi rakyat di negeri jajahan.

⁵⁸ Uraian panjang tentang politik etis dapat dibaca pada Robert Van Niel, *Munculnya Elit Modern Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1984

Berbagai laporan mengenai situasi kemerosotan kesejahteraan warga tanah jajahan telah mendorong perlunya upaya perbaikan kebijakan untuk memajukan warga tanah jajahan tetapi tetap dalam penguasaan kolonialisme Belanda.

Dalam hal perekrutan/pengerahan tenaga kerja, pemerintah kolonial Hindia Belanda memperbaiki aturan-aturan perekrutan dengan mencantumkan standar minimum yang harus dilakukan oleh badan perekrut terhadap calon pekerja dan larangan-larangan yang tak boleh dilarang oleh badan perekrut.

Melalui Staatsblad No. 650 Tahun 1936 yang kemudian diperbarui lagi dengan Staatsblad No. 388 Tahun 1938 disebutkan bahwa pengerahan tenaga kerja boleh dilakukan untuk keperluan perdagangan, pertanian/perkebunan dan pekerjaan umum (kuli bangunan), namun ini tidak berlaku untuk buruh berupah tinggi dan pelaut. Badan perekrut yang melakukan kegiatan perekrutan harus melengkapi orang-orang yang melakukan perekrutan dan surat tugas yang diketahui oleh otoritas pengawas perburuhan.

Aturan ini juga mewajibkan badan pengerah untuk melakukan kontrak penempatan dengan calon tenaga kerja yang direkrutnya dengan supervisi dari pegawai pengawas perburuhan. Dalam melakukan kontrak kerja, calon pekerja diberikan keleluasaan untuk mencari informasi yang cukup dalam jangka waktu 24 jam untuk berfikir dan menandatangani perjanjian kerja.

Badan pengawas juga berkewajiban menyediakan rumah penginapan bagi orang yang direkrut beserta keluarganya, kondisi penginapan juga harus layak huni dan memastikan pemisahan tempat tidur antara laki-laki dan perempuan. Di tempat kerja, badan pengerah tenaga kerja wajib menyediakan ruang berkumpul pada siang hari, menyediakan sanitasi (kamar mandi yang bersih), air minum, makanan, memberikan layanan kesehatan dan istirahat yang cukup.

Larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh badan pengarah adalah antara lain (1) mempekerjakan orang tanpa pemeriksaan kesehatan dan pemeriksaan kemampuan bekerja, (2) membebani pekerja dengan biaya transportasi menuju tempat bekerja dan (3) melarang adanya pungutan kepada calon pekerja yang akan ditempatkan. Jika aturan-aturan tersebut dikomparasikan dengan aturan-aturan pemerintah Indonesia dalam penempatan buruh migran Indonesia ke luar negeri, ketentuan-ketentuan tersebut tidak jauh berbeda.

Yang menarik dari penelusuran sumber-sumber sejarah kolonial ditemukan adanya Staatsblad No. 235 Tahun 1899 tentang pengedaran orang Indonesia untuk mengadakan pertunjukan kebudayaan rakyat di luar negeri. Ternyata aturan tersebut dipersiapkan khusus untuk mengirimkan “duta budaya” ke pameran semesta (l’Exposition Universelle) atau yang terkenal dengan L’Exposition Coloniale Internationale (Pameran Tanah Jajahan) di Paris tahun 1899 dalam rangka peringatan 100 tahun Revolusi Perancis.⁵⁹

Migrasi Swadaya: Yang Mengawali dan Yang Dikriminalisasi

Setiap kali membicarakan carut-marut kebijakan penempatan buruh migran Indonesia, salah satu kambing hitam yang selalu dituding adalah masalah TKI ilegal. Bahkan ketika ada kasus yang menimpa buruh migran Indonesia yang “kebetulan” berstatus TKI ilegal sangat kuat muncul kesan menyalahkan dan birokrasi segera cepat-cepat cuci tangan dan berkilah tak bisa menangani dan melayani karena yang bermasalah adalah yang ilegal.

Hampir sebagian besar program penyuluhan/sosialisasi tentang penempatan buruh migran Indonesia keluar negeri adalah tentang bagaimana bekerja ke luar negeri melalui prosedur resmi yang tak lain dan tak bukan adalah melalui PJTKI. Dalam realitasnya, tak

⁵⁹ Informasi tentang pameran kolonialisme ini bisa dibaca dalam Joss Wibisono, *Saling-Silang Indonesia-Eropa*, Jakarta: Margin Kiri, 2013

ada jaminan juga bekerja melalui proses yang “resmi”, buruh migran Indonesia tidak menderita. Menurut hasil pemantauan Migrant CARE, dan juga hasil pemantauan organisasi yang melakukan advokasi buruh migran Indonesia yang ada, kasus-kasus buruh migran Indonesia yang berangkat melalui jalur resmi juga tidak kalah mengenaskan.

DI NTT misalnya, ada dorongan kuat untuk “meresmikan” penempatan buruh migran Indonesia dengan mengintroduksi skema penempatan buruh migran melalui jalur PJTKI. Secara historis masyarakat di NTT (terutama Flores) memiliki tradisi migrasi bekerja di tanah seberang, terutama ke Sabah Malaysia Timur, bahkan jejak migrasi tersebut sampai sekarang terus berlangsung. Namun dalam tatakelola migrasi modern, model migrasi tersebut dikriminalisasi dengan stigma “TKI ilegal” dan masyarakat NTT yang berkeinginan bekerja keluar negeri diwajibkan melalui saluran resmi pengarah tenaga kerja Indonesia swasta (PPTKIS).

Alih-alih mengakomodasi jejak historis migrasi ke Sabah yang telah memiliki akar kultural dan kapital sosial yang sebenarnya masih bisa dimanfaatkan sebagai elemen perlindungan, introduksi kebijakan migrasi modern yang berlangsung di NTT mencoba mengalihkan wilayah tujuan dari Sabah ke Malaysia Semenanjung, Singapura dan Hongkong. Kapitalisasi kebijakan migrasi ke luar negeri di wilayah NTT bahkan difasilitasi oleh donor internasional (World Bank dan AUSAID melalui program ANTARA) sebagai media mobilisasi sumberdaya keuangan (remitansi) yang semakin signifikan menjadi sumber pembiayaan pembangunan.

Dengan orientasi kebijakan migrasi yang lebih berorientasi pada ekonomi, maka yang secara langsung mengambil keuntungan dari operasional penempatan buruh migran dari NTT adalah PPTKIS yang terus tumbuh menjamur tak terkendali dan aparat birokrasi dengan instrumen pungutan (baik resmi maupun liar). Sementara mimpi indah keluar dari kemiskinan yang diidamkan buruh migran dan keluarganya seringkali berakhir dengan penderitaan. Eskalasi kasus buruh migran asal NTT dalam tatakelola migrasi modern mungkin

diawali dari kasus Nirmala Bonat yang menggegerkan dunia pada pertengahan tahun 2004.

Menurut catatan Migrant CARE, kasus kekerasan yang dialami oleh buruh migran asal NTT di luar negeri makin meningkat. Penanda paling jelas adalah makin banyaknya jumlah buruh migran NTT yang berada di penampungan perwakilan RI di Malaysia dan Singapura. Sebagian besar diantara buruh migran yang berasal dari NTT diberangkatkan oleh PPTKIS, yang selama ini diklaim oleh pemerintah sebagai satu-satunya saluran resmi penempatan buruh migran Indonesia. Wilayah NTT juga sekarang menjadi wilayah baru dari sindikat perdagangan manusia yang biasanya beroperasi mendumpleng mekanisme penempatan buruh migran.

Kebijakan penempatan buruh migran yang berbasis dikotomi legal-illegal jelas sangat a-historis dan tidak menghargai inisiatif-inisiatif awal mobilitas pekerja Indonesia mencari kesempatan kerja di tanah seberang.

Dalam perspektif historis, kebijakan penempatan buruh migran adalah reproduksi kebijakan kolonial Hindia Belanda yang pada saat itu membutuhkan buruh perkebunan untuk menggarap lahan-lahan perkebunan di kawasan Sumatera. Hingga kemudian juga berlangsung pengiriman orang Jawa (dan juga orang India) ke Suriname untuk tujuan yang sama. Pola-pola tersebut adalah pola mobilisasi tenaga kerja untuk kepentingan ekonomi kolonial.

Sementara pola migrasi yang lain juga berlangsung melalui perikatan-perikatan kultural yang telah terbangun dari jalur-jalur perdagangan archipelago Asia Tenggara. Pola inilah yang membentuk tradisi migrasi orang Bugis, Madura, Bawean, Sasak dan Flores ke Malaysia Semenanjung dan Sabah. Sementara jalur migrasi tenaga kerja ke Timur Tengah terbangun dari “efek samping” perjalanan ibadah haji dan umroh. Disamping itu, kerjasama serikat buruh berbasis agama Islam juga turut serta memperkuat perikatan tersebut.

Salah satu studi komprehensif tentang migrasi swadaya adalah disertasi yang ditulis Drajat Tri Kartono.⁶⁰ Disertasi ini merupakan studi sosiologis yang mengupas jejak sejarah migrasi orang Bawean ke Malaysia, perubahan sosial yang dihasilkannya, jejak-jejak kultural dan bagaimana respons negara atas migrasi swadaya tersebut.

Sejak adanya “peresmian” penempatan buruh migran Indonesia melalui PJTKI, terjadi pengabaian adanya realitas proses migrasi swadaya sehingga kemudian pada sebagian besar koridor migrasi swadaya ini berlangsung “pembajakan” oleh sindikat perdagangan manusia. Berdasar studi yang dilakukan Migrant CARE sejak tahun 2010 sampai dengan 2013, koridor migrasi swadaya Flores-Sabah adalah jejak sejarah migrasi swadaya yang masih terus berlangsung dan memiliki potensi untuk menjadi alternatif dari pola migrasi mainstream yang monopolistik dan dikuasai oleh PJTKI.

Kajian ini mencoba menelusur jejak historis migrasi tenaga kerja yang sampai sekarang masih berlangsung, yaitu migrasi swadaya orang Flores ke Sabah, Malaysia Timur.⁶¹ Dengan penelusuran ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pembaruan kebijakan tentang penempatan buruh migran, khususnya mengenai penyelesaian masalah buruh migran tak berdokumen di Malaysian, tata kelola penempatan dan perlindungan buruh migran berbasis desentralisasi serta pemahaman yang lebih komprehensif mengenai definisi tentang “safe migration”. Kajian ini mencoba mempertemukan tuturan soal migrasi swadaya orang Flores ke Sabah dari tiga situs matarantai migrasi yaitu dari daerah asal (Flores), daerah transit (Nunukan) dan negara tujuan (Sabah, Malaysia Timur). Tuturan tersebut tidak hanya menghimpun cerita tentang asal usul mobilitas tersebut tetapi juga peta masalah dan aktornya. Dari berbagai narasumber yang

⁶⁰ Drajat Tri Kartono, *Orang Boyan Bawean: Perubahan Lokal Dan Transformasi Global*, Surakarta: Pusaka Cakra, 2004.

⁶¹ Kajian ini berdasar studi sejarah lisan yang dilakukan Migrant CARE tentang migrasi swadaya orang Flores ke Sabah yang dilakukan sejak tahun 2010 sampai tahun 2012

diwawancara baik di Flores, Nunukan dan Sabah ditemukan fakta bahwa migrasi orang Flores ke Sabah sudah berlangsung ketika Sabah masih menjadi wilayah koloni Inggris.

Migrasi yang massif orang Flores ke Sabah tercatat pada tahun 1950-an, ketika Sabah masih dibawah penguasaan Inggris. Berakhirnya perang dunia kedua, membuat Inggris harus berkonsentrasi kembali untuk mendapatkan dana segar setelah habis-habisan dikonsentrasikan untuk biaya perang. Salah satu sumber dana segar itu adalah eksplorasi sumberdaya alam tanah-tanah koloninya. Sabah adalah salah satu koloni Inggris yang memiliki kekayaan sumberdaya alam berbasis hutan dan perkebunan yang masih luas, namun keterbatasan yang dimiliki adalah kurangnya tenaga kerja. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja pendatang yang diharapkan mampu menggerakkan sektor ekonomi kehutanan dan perkebunan di Sabah.

Kedatangan orang Flores ke Sabah tampaknya sulit dipisahkan dari peran orang Bugis yang menguasai jalur maritim wilayah Indonesia Timur, baik jalur perdagangan maupun rute kenelayannya. Jalur itu adalah Larantuka/Maumere ➔ Makassar ➔ Pare-pare ➔ Tarakan ➔ Nunukan ➔ Tawau. Tampaknya orang Bugis pula yang pertama kali merekrut orang Flores untuk bekerja ke Sabah. Dan selama lebih dari 50 tahun, rute ini tak banyak berubah.

Perekrutan melalui orang Bugis dilakukan dengan menggunakan kapal dagang dan angkutan yang berlayar secara reguler. Metode ini dikuasai oleh tekong-tekong asal Bugis yang kemudian mengambil keuntungan berlebih dari calon pekerja yang direkrutnya. Tekong yang terkenal pada saat itu adalah Haji Ibrahim. Haji Ibrahim adalah penjamin para pendatang perantau untuk mendapatkan paspor lawatan ke Malaysia. Ada pula metode lain dilakukan oleh pendatang asal Flores mengadu nasib ke Sabah. Secara bersama-sama mereka melakukan perjalanan dengan kapal layar menantang maut menyeberang lautan, menyusuri pantai

Sulawesi dan Kalimantan menuju Sabah. Ada kalanya mereka berhasil sampai ke Sabah, ada pula cerita mereka gagal ditengah perjalanan. Perjalanan ini yang penuh resiko ini dilalui karena mereka tak punya biaya jika pergi menggunakan angkutan reguler.

Kehadiran orang Flores secara massif ke Sabah dari waktu ke waktu juga didasari oleh perasaan “seiman” dengan mayoritas warga Sabah yang beragama Katolik. Dalam perkembangan selanjutnya, juga berlangsung migrasi orang Tana Toraja ke Sabah dengan alasan serupa.

Sumber lain menyebutkan bahwa dorongan kuat orang Flores bermigrasi ke Sabah adalah kemudahan untuk mendapatkan kewarganegaraan Malaysia setelah bekerja minimal 5 tahun di Sabah. Beberapa pionir migran dari Flores (baik yang tinggal di Flores maupun Sabah) menuturkan bahwa pada gelombang pertama migrasi orang Flores ke Sabah mendapatkan keberuntungan dengan memperoleh paspor British-Malay yang berlaku seumur hidup.

Dalam dekade limapuluhan adalah masa yang dikenang sebagai masa yang mudah untuk memperoleh kewarganegaraan Malaysia. Hal inilah yang makin mendorong migrasi massif orang Flores ke Sabah. Jika pada gelombang pertama, yang berangkat migran perorangan, maka pada gelombang selanjutnya mereka bermigrasi bersama seluruh keluarganya.

Keadaan yang nyaman bagi buruh migran di Sabah mulai berubah sejak memanasnya hubungan Indonesia – Malaysia, kaitannya dengan politik konfrontasi ganyang Malaysia. Gejolak nasionalisme juga menggelegak kalangan orang Flores yang telah mendapatkan paspor “British Malay”. Mereka menuturkan bahwa ribuan pendatang asal Indonesia (tidak hanya dari Flores) pemegang paspor “British Malay” membakar dan membuang paspornya mengikuti seruan Presiden Soekarno untuk mengganyang Malaysia. Situasi represifpun dialami oleh para migran asal Indonesia di

Malaysia. Mantan buruh migran asal Flores menuturkan banyak terjadi penangkapan terhadap kawannya karena dianggap mata-mata tentara Indonesia.

Sementara, mereka yang tertahan di perbatasan (Nunukan dan Tarakan) karena gagal ditempatkan ke tanah seberang dimobilisasi oleh tentara Indonesia untuk menjadi sukarelawan dan dipersiapkan berperang menghadapi Malaysia. Namun adakalanya pula migran asal Indonesia menjadi mata-mata tentara Inggris/Malaysia mengawasi gerak-gerik rekan sekerjanya.

Ketegangan yang terjadi selama masa konfrontasi inilah, membuat Nunukan dipenuhi oleh para pendatang asal Bugis dan Flores yang gagal bekerja di Sabah. Walau mereka gagal bekerja di Sabah, sebagian besar enggan kembali ke kampung halamannya. Mereka lebih memilih menetap di Nunukan hingga kemudian mereka “mendominasi” konstelasi politik ekonomi di Nunukan.

Nunukan Sebagai Wilayah Transit

Pada masa pasca konfrontasi, ribuan pendatang yang gagal berangkat ke Sabah ditampung sebagai buruh pada perkebunan dan industri pengelolaan hutan yang dikelola oleh Yamaker (Yayasan Maju Kerja). Yayasan ini didirikan oleh militer Indonesia yang menguasai seluruh lahan hutan disepanjang garis perbatasan Kalimantan, sebagai strategi teritorial “mengikis sisa-sisa komunisme yang digerakkan oleh PGRS/PARAKU”. Hingga saat ini, beberapa tempat di Nunukan seperti pasar dan pemukiman masyarakat merupakan lahan yang dimiliki oleh Yamaker.

Setelah ketegangan surut dan hubungan Indonesia – Malaysia dinormalisasi, Nunukan berkembang menjadi pusat pelayanan penyiapan keberangkatan para buruh pendatang yang akan bekerja ke Sabah. Walau berstatus sebagai kota kecamatan (dan baru mekar menjadi kabupaten baru pada tahun 1999), Nunukan memiliki kantor imigrasi dan pelabuhan yang melayani kapal-kapal antar propinsi dan antar negara.

Sumber lain menyebutkan, terbentuknya wilayah Nunukan sebagai daerah transit keberadaannya bisa dilacak sejak jaman kolonialisme Inggris di Malaysia. Namun peneguhannya secara de jure nampak bisa dilacak sejak keberadaan kantor Balai AKAN di Nunukan pada tahun 1983 (Balai Angkatan Kerja Antar Negara). Karena semakin membludaknya jumlah migran transit dan kebutuhan tenaga buruh migran di Malaysia yang luar biasa, status Balai AKAN pun oleh pemerintah ditingkatkan menjadi P2TKI atau Balai Penempatan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia yang mempunyai wewenang dan tanggungjawab yang lebih luas.

Sebagai wilayah transit, kecamatan Nunukan menjadi tempat bagi ribuan calon buruh migran yang kebanyakan datang tanpa dokumen resmi dari daerah asal mereka. Kebanyakan para buruh migran yang transit di wilayah Nunukan datang dari wilayah Sulawesi yang memang mudah ditempuh dengan jalur laut. Kemudian di tempat berikutnya, adalah Jawa Timur dan para buruh migran yang transit di wilayah ini datang dari wilayah Nusa Tenggara baik Timur dan Barat. Menurut catatan Bappeda kabupaten Nunukan, pada tahun 2000, sejak tahun 1998, 1999, dan 2000 tidak kurang 15 ribu buruh migran dari wilayah Nusa Tenggara Timur yang transit di Nunukan sebelum bermigrasi ke Malaysia.

Kecenderungan para buruh migran memanfaatkan daerah Nunukan sebagai wilayah transit tidak terlepas dari strategisnya wilayah yang langsung berbatasan dengan Malaysia. Pola relasi yang saling membutuhkan antara warga tempatan Nunukan dari aparat pemerintahan tingkat bawah hingga pejabat menjadikan wilayah Nunukan sebagai surga transit bagi para buruh migran. Tidak hanya sebagai sekedar tempat singgah dengan segala keperluan menginap dan makan, wilayah Nunukan juga memberikan berbagai fasilitas kemudahan bagi para buruh migran untuk melintas batas Malaysia. Mereka “dibantu” untuk melengkapi berbagai dokumen migrasi mereka dari Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Paspor RI dan visa kerja di Malaysia.

Dalam perkembangannya, di Nunukan ini juga tumbuh subur perusahaan-perusahaan jasa pengerah tenaga kerja yang mayoritas adalah cabang dari perusahaan induk yang berpusat di Jakarta dan Surabaya. Garda depan dari operasi perusahaan-perusahaan ini adalah para calo atau tekong (di Nunukan dihaluskan menjadi “pengurus”) yang mayoritas berasal dari etnis Bugis dan Flores. Para “pengurus” ini biasanya mantan buruh migran yang pernah bekerja di Sabah.

Pola kerja PJTKI di Nunukan berbeda dengan pola kerja PJTKI ditempat lainnya. Menurut mekanisme yang diamanatkan oleh UU No. 39/2004 (atau peraturan menteri sebelumnya) bahwa operasional PJTKI mulai dari tahap rekrutmen, pelatihan, pengurusan dokumen dan pemberangkatan dan dibebani tanggungjawab perlindungan melalui penjaminan asuransi. Namun apa yang dilakukan PJTKI di Nunukan hanya berfokus pada pengurusan dokumen.

PJTKI di Nunukan berfungsi sebagai biro jasa pengurusan dokumen bagi buruh migran yang dideportasi atau yang berniat memperbarui dokumennya. Keuntungan dari proses pengurusan dokumen ini lebih besar ketimbang beroperasi normal sesuai dengan ketentuan UU No. 39/2004 (atau peraturan menteri sebelumnya).

Orang Flores di Sabah Pasca Konfrontasi

Berakhirnya konfrontasi Indonesia – Malaysia yang berakhir dengan kekalahan Indonesia tidak mengurangi minat orang Flores ke Sabah. Dari penelusuran sejarah diketahui bahwa faktor kesamaan religi merupakan alasan yang kuat bagi kedua belah pihak untuk tetap bekerja/dipekerjakan di Sabah.

Walau Sabah telah resmi bergabung dengan Malaysia sejak tahun 1963 setelah “dimerdekakan” oleh Inggris, negara bagian Sabah memiliki keistimewaan untuk tidak tunduk secara mutlak pada kekuasaan Federal Malaysia yang didominasi oleh politik bumputera (mengunggulkan etnis Melayu).

Salah satu keistimewaan tersebut adalah meratifikasi ILO Migration for Employment (Revised) Convention 1949 No. 97 pada tanggal 3 Maret 1949. Dengan meratifikasi ini, secara legal, sebenarnya negara bagian Sabah memiliki komitmen untuk melindungi hak-hak buruh migran. Komitmen ini tampaknya dilandasi kebutuhan bahwa negara bagian Sabah masih memerlukan kehadiran buruh migran untuk menggerakkan perekonomian mereka. Kondisi inilah yang juga makin membuat orang Flores (dan juga buruh migran dari wilayah lain) merasa nyaman bekerja di Sabah, Malaysia Timur.

Meski sempat mengalami masa ketegangan semasa konfrontasi, populasi orang Flores ke Sabah terus bertambah. Mereka yang bermigrasi membawa keluarga pada akhir tahun 1950-an bahkan telah menetap turun-menurun meskipun tanpa dokumen kewarganegaraan (stateless). Menurut keterangan petugas Kantor Penghubung KJRI Kota Kinabalu di Sabah, mereka telah memproses sekitar 250.000 paspor amnesti untuk buruh migran Indonesia tak berdokumen, yang selama ini berstatus stateless. Sebagian besar diantaranya berasal dari kawasan Nusa Tenggara Timur.

Bagi warga Kadazan Sabah, kehadiran orang Flores juga makin membesarkan populasi penganut Katolik dan membuat gereja makin memiliki pengaruh dalam berpolitik di Sabah. Hingga saat ini di negara bagian Sabah terdapat 3 keuskupan yaitu keuskupan Kota Kinabalu, Keuskupan Sandakan dan Keuskupan Keningau.

Tidaklah mengherankan hingga saat ini, pelayanan bidang pendidikan dan kesehatan menjadi andalan bagi warga Flores di Malaysia, terutama mereka yang berstatus sebagai buruh migran tak berdokumen. Di Malaysia, buruh migran tak berdokumen tidak bisa mendapatkan hak pelayanan kesehatan (apalagi pelayanan pendidikan).

Medan Agreement: Awal Kriminalisasi Migrasi Swadaya Ke Malaysia

Hingga dekade awal delapanpuluhan, pemenuhan kebutuhan buruh migran Indonesia di perkebunan dan proyek-proyek konstruksi di Malaysia dari proses migrasi swadaya tanpa campur tangan negara, maka sejak tahun 1984 pola tersebut berubah. Melalui perjanjian bilateral pengaturan aliran migrasi dari Indonesia ke Malaysia⁶² yang ditandatangani di Medan (hingga kemudian dikenal sebagai Medan Agreement), berlangsung penerapan pengaturan sekaligus pengawasan arus migrasi tenaga kerja dari Indonesia ke Malaysia.

Pengaturan ini memulai babak baru praktek pengambilan keuntungan secara sistematis oleh negara melalui pungutan pembiayaan pengurusan dokumen, visa kerja dan pajak (levy). Selain itu juga menumbuhkan aktivitas bisnis baru pengerah tenaga kerja. Jika di Indonesia, bisnis ini diarahkan untuk merekrut dan menyiapkan tenaga kerja, maka di Malaysia bisnis ini beroperasi melayani kebutuhan pasar tenaga kerja, baik yang di sektor perkebunan, konstruksi maupun rumah tangga.

Pola baru ini memilah pola migrasi ke Malaysia dalam dua kategori yaitu migrasi legal dan migrasi ilegal. Dalam bahasa Melayu dikatakan pendatang haram atau PATI (Pendatang Asing Tanpa Ijin). Migrasi yang dianggap legal dan resmi dimata kedua negara adalah migrasi yang melalui jasa pengerah tenaga kerja, sementara migrasi swadaya yang sejak lama berlangsung dikriminalisasi sebagai migrasi ilegal jika tidak menggunakan “mekanisme baru” yang disepakati dalam Medan Agreement.

Pola ini juga mengawali babak baru birokratisasi penempatan buruh migran ke Malaysia yang memungkinkan adanya penyalahgunaan kekuasaan dari penyelenggara setiap matarantai birokrasi yang terkait dengan proses penempatan buruh migran ke Malaysia.

⁶² Uraian tentang hal ini juga ada di Bab II buku ini.

Birokratisasi dan praktek pengambilan keuntungan dalam penempatan buruh migran Indonesia ke Malaysia ini mendorong makin tingginya laju penempatan buruh migran ke Malaysia secara tak resmi.

Migrasi Swadaya: Dikriminalisasi Atau Diakui?

Dalam konteks manajemen migrasi modern, model migrasi yang diakui negara hanyalah migrasi yang melalui jalur resmi, yaitu melalui PPTKIS sesuai dengan ketentuan UU No. 39/2004. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa migrasi melalui jalur resmi PPTKIS bukan jaminan bebas dari resiko, bahkan menurut laporan penanganan kasus berbagai organisasi buruh migran menunjukkan bahwa kasus-kasus buruh migran yang diberangkatkan melalui PPTKIS jumlahnya sangat besar.

Penetrasi memodernisasi penempatan buruh migran di Nusa Tenggara Timur (termasuk didalamnya kawasan Flores) dengan pendirian PPTKIS dan mendiversifikasi negara tujuan penempatan ke Singapura dan Malaysia Semenanjung terbukti tidak mampu mencegah arus migrasi swadaya ke Sabah. Bahkan yang terjadi, ada peningkatan kasus PRT migran asal NTT di Singapura dan Malaysia Semenanjung. Indikatornya bisa dilihat dari peningkatan jumlah PRT migran asal NTT yang menjadi penghuni shelter PRT migran bermasalah di KBRI Kuala Lumpur dan KBRI Singapura.

Realitas ini memperlihatkan bahwa manajemen migrasi modern gagal mengakomodasi jejak-jejak sejarah migrasi swadaya yang ternyata masih berlangsung hingga saat ini. Ada kecenderungan untuk “memusnahkan” migrasi swadaya dengan memonopoli tafsir bahwa satu-satunya “safe migration” adalah bermigrasi melalui PJTKI

Hingga saat ini tidak ada pengakuan negara terhadap migrasi swadaya bahkan cenderung “mengkriminalisasi”. Kondisi ini menyebabkan fenomena migrasi swadaya “dibajak” oleh para pengambil keuntungan yang tidak sah dan rute ini juga dibajak oleh sindikat perdagangan perempuan dan anak.

Migrasi Swadaya adalah jejak historis yang tidak mungkin diabaikan dalam merumuskan upaya perlindungan buruh migran. Dalam penelitian ini ditemukan aktor dan faktor yang berpotensi menjadi elemen perlindungan/penjaminan migrasi, meski ditemukan juga potensi eksploitasi.

Migrasi Swadaya adalah alternatif untuk meminimalisasi proses migrasi modern berbiaya tinggi, selain itu ditemukan fakta bahwa migrasi swadaya tidak memisahkan keluarga dari komunikasi dan arus informasi yang intensif.

Untuk itu diusulkan bahwa negara perlu memberikan regkonisi/pengakuan terhadap migrasi swadaya untuk memperkuat dimensi perlindungan dan meminimalisasikan kerentanannya. Dalam konteks hubungan Flores – Sabah, diharapkan negara memberi ruang kepada pemerintah lokal untuk “berdiplomasi” dalam penempatan dan perlindungan buruh migran, misalnya mengoperasionalkan konsep sister city atau sister region tidak hanya seremonial, tetapi sebagai model kemitraan yang setara antara kawasan pengirim dan kawasan penerima buruh migran.

Politik Luar Negeri dan Diplomasi Perlindungan Buruh Migran Indonesia

Persoalan perlindungan buruh migran Indonesia, selain masuk dalam domain hukum ketenagakerjaan, seharusnya juga menjadi domain dari kebijakan politik luar negeri/diplomasi Indonesia. Namun apakah politik luar negeri Indonesia sensitif pada masalah buruh migran Indonesia?

Pertanyaan tersebut mungkin bisa dijawab dari ilustrasi kasus tragis Ruyati, buruh migran Indonesia yang dieksekusi mati di Saudi Arabia. Pada pertengahan tahun 2011 yang lalu, tepatnya tanggal 18 Juni 2011, masyarakat Indonesia dikejutkan tersebnarnya berita mengenai eksekusi pancung terhadap Ruyati, PRT (pekerja rumah tangga) migran Indonesia yang bekerja di Saudi Arabia karena

dianggap terbukti melakukan tindak pidana pembunuhan terhadap majikannya.⁶³ Peristiwa ini juga mengejutkan pihak Pemerintah Indonesia yang selama ini mengaku tidak pernah mendapat pemberitahuan resmi dari Pemerintah Saudi mengenai pelaksanaan eksekusi ini sesuai dengan tata krama diplomasi internasional.⁶⁴

Peristiwa serupa sebenarnya juga pernah terjadi pada awal tahun 2008 ketika seorang PRT migran Indonesia asal Cianjur, Yanti Iriyanti juga dieksekusi pancung tanpa pemberitahuan resmi dari pemerintah Saudi Arabia ke pemerintah Indonesia maupun ke keluarga alm. Yanti Iriyanti yang berada di Cianjur, Jawa barat.⁶⁵

Tentu saja peristiwa eksekusi pancung ini tidak hanya mengundang reaksi berupa kecaman dan keprihatinan dari masyarakat Indonesia, tetapi juga datang dari seluruh penjuru dunia. Bahkan Komisaris Tinggi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa mengeluarkan statement resmi yang mendesak agar Saudi Arabia menghentikan praktek pemidanaan hukuman mati.⁶⁶ Seruan yang dikeluarkan dalam rangka peringatan Hari Anti Hukuman Mati⁶⁷ menyikapi eskalasi pelaksanaan hukuman mati di Saudi, terutama kepada para pekerja migran. Sepanjang tahun 2011 setidaknya 58 orang, 20 orang di antaranya adalah pekerja asing atau buruh migran, termasuk Ruyati, telah menjalani eksekusi mati di kerajaan petrodollar tersebut.

⁶³ Pernyataan sikap soal eksekusi pancung terhadap Ruyati pertama kali disampaikan oleh Migrant CARE pada hari Minggu, 19 Juni 2011 berjudul: Statement Migrant CARE Tentang **Eksekusi Mati Terhadap PRT Migran Indonesia di Saudi Arabia Ruyati binti Sapubi: Usut Tuntas Keteledoran Diplomasi Perlindungan PRT Migran Indonesia !!!**. Statement tersebut pertamakali dipublikasikan di: <http://www.migrantcare.net/mod.php?mod=publisher&op=viewarticle&cid=6&artid=1285>

⁶⁴ Pernyataan resmi Presiden SBY mengenai kasus Ruyati baru disampaikan pada tanggal 1 Juli 2011 setelah menerima Satgas TKI. Lihat <http://www.presidensby.info/index.php/pidato/2011/07/01/1662.html>

⁶⁵ Kementerian Luar Negeri RI pada tanggal 17 Januari 2008 mengeluarkan siaran pers mengenai eksekusi mati terhadap Yanti Iriyanti yang dieksekusi tanggal 12 Januari 2008 berjudul: “Eksekusi Hukuman Mati WNI Di Kota Mahayil, Assir, Arab Saudi” http://www.deplu.go.id/_layouts/mobile/PortalDetail-PressReleaseLike.aspx?l=id&ItemId=b9cfc01e-d607-4aaf-abeb-81f19c88036f

⁶⁶ Dalam “Briefing notes on Occupied Palestinian territory / West Bank, Saudi Arabia and Egypt” tertanggal 11 Oktober 2011, jurubicara Komisaris Tinggi HAM PBB Rupert Colville menyatakan: “We call on the Kingdom of Saudi Arabia and all other States that still maintain the death penalty to respect international standards that provide safeguards to ensure protection of the rights of those facing the death penalty.”

⁶⁷ Yang selalu diperingati setiap tanggal 10 Oktober. Tentang hari anti hukuman mati sedunia bisa dilihat di website <http://www.worldcoalition.org/worldday.html>

Menurut Komisaris Tinggi Hak Asasi Manusia PBB, apa yang terjadi di Saudi Arabia tersebut adalah ironi karena Saudi Arabia adalah anggota Dewan HAM PBB hingga 31 Desember 2012. Selain itu dari 193 negara anggota PBB, 140 negara telah menghapuskan hukuman mati dalam sistem pemidanaan mereka atau setidaknya melakukan moratorium hukuman mati. Oleh karena itu, Komisi Tinggi HAM PBB meminta Saudi Arabia untuk menghormati standar HAM internasional dengan menghapuskan hukuman mati atau moratorium hukuman mati.

Selain mengecam pemerintah Saudi Arabia yang mengeksekusi Ruyati, masyarakat Indonesia juga mengecam ketidakmampuan pemerintah Indonesia dalam upaya perlindungan buruh migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Peristiwa tragis ini juga terjadi tak lebih dari satu pekan saat Presiden Susilo Bambang Yudhoyono berpidato di hadapan peserta International Labour Conference di Jenewa. Dalam pidato tersebut, secara meyakinkan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono mengemukakan capaian-capaian Indonesia dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan buruh migran Indonesia.⁶⁸

Peristiwa eksekusi pancung terhadap Ruyati menjadi titik puncak ketidakpuasan masyarakat Indonesia terhadap kebijakan penempatan buruh migran Indonesia ke luar negeri, terutama dalam hal diplomasi perlindungan buruh migran Indonesia.⁶⁹

Peristiwa ini juga membuka kotak pandora permasalahan buruh migran Indonesia yang selama ini terus disepelekan oleh

pemerintah Indonesia karena permasalahan yang mengemuka dianggap tak lebih dari 0,1% dibanding dengan “keberhasilan” yang dialami oleh buruh migran Indonesia.

Pemerintah Indonesia memang telah mengajukan protes kepada pemerintah Saudi Arabia yang tidak memberikan informasi resmi mengenai pelaksanaan eksekusi pancung terhadap Ruyati. Selain itu pemerintah juga telah membentuk Satuan Tugas Penanganan Kasus Warga Negara Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Yang terancam Hukuman Mati melalui Keputusan Presiden No. 17 tahun 2011 dan diperpanjang lagi melalui Keputusan Presiden No. 8 Tahun 2012. Namun demikian, tindakan tersebut tak lebih dari reaksi spontan untuk meredakan derasnya kecaman masyarakat terhadap buruknya kinerja diplomasi perlindungan buruh migran Indonesia di luar negeri.

Kasus buruh migran Indonesia yang terancam hukuman mati juga masih terus bertambah. Hingga saat ini, rakyat Indonesia masih dipenuhi rasa kekhawatiran atas lambannya kasus pembebasan Satinah. Perempuan asal Ungaran, Jawa Tengah ini hanya bisa diselamatkan oleh pembayaran Diyat yang besarnya masih dinegosiasikan, dengan alasan pemerintah Indonesia kesulitan menyediakan dana untuk pembayaran Diyat. Ini semua terjadi karena negara lamban mengadvokasi kasus Satinah yang dituduh membunuh dan mencuri. Menurut pengakuan Satinah, tak ada pembela hukum dan penterjemah yang mendampingi selama lima kali persidangan sehingga pembelaan yang menjadi hak-nya tidak menjadi pertimbangan hukum yang memadai.

Gambaran kasus Satinah adalah gambaran utuh wajah kerentanan buruh migran Indonesia saat ini. Pada saat berhadapan dengan masalah, buruh migran dibiarkan sendirian dan tidak mendapatkan pembelaan dan perlindungan yang dibutuhkan. Dan

⁶⁸ Baca pidato lengkap Presiden susilo Bambang Yudhoyono yang berjudul: “FORGING A NEW GLOBAL EMPLOYMENT FRAMEWORK FOR SOCIAL JUSTICE AND EQUALITY”. Bisa diakses di http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/speeches/WCMS_157638/lang--en/index.htm

⁶⁹ Berdasarkan hasil investigasi Tim Advokasi Kasus Ruyati, ditemukan sejumlah fakta yang menunjukkan bahwa fungsi pendampingan hukum dan diplomasi yang dilakukan oleh perwakilan RI di Saudi Arabia tidak maksimal menjalankan fungsinya bahkan teledor. Hasil lengkap investigasi kasus Ruyati bisa dibaca di Siaran Pers Hasil Investigasi Tim Advokasi Kasus Ruyati Binti Satubi di Arab Saudi di laman Migrant CARE <http://www.migrantcare.net/mod.php?mod=publisher&op=viewarticle&cid=6&artid=1441>

kalaupun pemerintah terlibat dalam proses penanganan buruh migran, seringkali bertindak lamban, diskriminatif dan bahkan turut serta mengkriminalisasi buruh migran itu sendiri.

Bukan hanya dalam kasus Satinah, pemerintah terlihat lamban, tapi juga dalam kasus ancaman hukuman mati terhadap buruh migran Indonesia yang terjadi di Malaysia. Kasus yang dialami oleh Maryanto dan 2 buruh migran asal Pontianak (frans dan Dhary) juga menyedihkan, selama persidangan tidak diketahui oleh KBRI dan pengacara dibiayai oleh iuran buruh migran Indonesia.

Kehadiran pemerintah seringkali juga terlambat sehingga sulit untuk bisa mendayagunakan sumberdaya diplomasi dalam advokasi pembebasan buruh migran yang terancam hukuman mati. Ketika tersudut dalam negosiasi besaran Diyat dalam kasus Satinah, pemerintah juga masih terlihat “pelit” untuk mengeluarkan biaya dalam pembebasan Satinah, dengan alasan dana yang dibutuhkan terlalu besar. Padahal jika dikalkulasi, besaran Diyat masih lebih kecil dari anggaran Satgas TKI sebesar Rp. 200 milyar yang sebagian besar habis untuk biaya perjalanan, atau penghambur-hamburan uang negara untuk perjalanan studi banding anggota DPR dan perjalanan dinas Presiden RI untuk tujuan pencitraan. Pelitnya pemerintah juga ditunjukkan dalam keengganan mereka melakukan evakuasi terhadap puluhan ribu buruh migran Indonesia yang terperangkap perang saudara di Suriah.

Oleh karena itu tidaklah mengherankan kalau selama tahun 2012, Migrant CARE⁷⁰ mencatat bahwa kasus hukuman mati terhadap buruh migran Indonesia masih sangat tinggi. menurut pantauan Migrant CARE ada 420 buruh migran Indonesia yang terancam hukuman mati di luar negeri, dengan perincian sebagai berikut: Malaysia (351), China (22), Singapura (1) dan Saudi Arabia (46). Dari angka tersebut, 99 orang diantaranya telah di vonis tetap

⁷⁰ Statement Migrant CARE dalam Peringatan Hari Buruh Migran Sedunia, 18 Desember 2012

hukuman mati. Kasus ancaman hukuman mati tidak bisa diselesaikan hanya dengan pidato dan pembentukan lembaga adhoc, tetapi memerlukan langkah kongkrit dengan menghadirkan langsung Presiden Susilo Bambang Yudhoyono sebagai kepala negara dan kepala pemerintahan melakukan diplomasi politik tingkat tinggi.

Harus diakui, tanpa adanya cetak biru diplomasi perlindungan buruh migran Indonesia sebagai bagian yang tak terpisahkan dari politik luar negeri Indonesia, pemerintah Indonesia hanya akan terus bereaksi seperti pemadam kebakaran (ad hoc policy) jika menghadapi kasus-kasus yang berkaitan dengan buruh migran Indonesia di luar negeri.

Sebenarnya Indonesia bukan sama sekali tidak memiliki dasar pijakan diplomasi perlindungan buruh migran Indonesia. Bahkan Indonesia adalah salah satu dari sedikit negara di kawasan Asia yang meratifikasi secara lengkap 7 standar pokok perburuhan ILO serta beberapa instrumen pokok hak asasi manusia dibawah mekanisme hak asasi manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa. Pada tahun 2004 Indonesia menandatangani Konvensi PBB untuk Perlindungan Hak-hak Buruh Migran dan Anggota Keluarganya, sedangkan ratifikasi dari Konvensi itu baru dilakukan pada tanggal 12 April 2012 dan diundangkan melalui UU No. 6 Tahun 2012.⁷¹ Namun demikian, hingga saat ini instrumen-instrumen tersebut tidak pernah dimanfaatkan secara maksimal sebagai sumber kekuatan/sumberdaya politik luar negeri untuk memperjuangkan hak-hak buruh migran.

Dari sisi yang lain, pemerintah Indonesia tampaknya lebih bersemangat melihat migrasi tenaga kerja ke luar negeri sebagai agenda pembangunan ketimbang agenda perlindungan HAM. Kebijakan penempatan buruh migran Indonesia ke luar negeri semakin menjadi andalan bagi penopang pembangunan ekonomi Indonesia,

⁷¹ UU No. 6 Tahun 2012

terutama pada saat menghadapi krisis finansial regional dan global. Hal ini bisa dilihat dari makin besarnya aliran remitansi (uang hasil pengiriman buruh migran) ke Indonesia.⁷²

Walau Indonesia telah memulai adanya kebijakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri pada dekade tujuh puluhan, namun baru pada tahun 2004 mempunyai landasan kebijakan pada tingkat undang-undang, dengan disahkannya UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar negeri. Namun demikian, keberadaan undang-undang ini tidak mampu menjawab masalah pokok buruh migran Indonesia mengenai perlindungan.

Dalam perspektif filosofi hukum perburuhan, UU No. 39/2004 tidak memiliki semangat memayungi kebutuhan perlindungan bagi buruh migran sebagai kelompok yang rentan. Buruh migran tidak menjadi subyek dari undang-undang ini sebagaimana yang seharusnya terkandung dalam setiap undang-undang yang mengatur tentang perburuhan.

Politik Luar Negeri dengan elemen pokoknya Diplomasi dengan perangkat-perangkat institusional⁷³ dan instrumental⁷⁴ adalah elemen utama kebijakan perlindungan buruh migran Indonesia di luar negeri. Tentu saja, aspek-aspek perlindungan buruh migran non diplomasi tetap juga harus menjadi perhatian serius.

Arena diplomasi baik di ranah bilateral dan multilateral serta dinamika institusi antarnegara di tingkat regional dan internasional memberikan ruang yang begitu luas untuk memperjuangkan upaya perlindungan buruh migran yang bekerja di luar negeri. Namun apakah arena tersebut sudah dimasuki dan dimanfaatkan secara maksimal?

⁷² Menurut data World Bank, aliran remitansi yang masuk ke Indonesia semakin deras, terutama dalam 5 tahun terakhir ini. Lihat Migration and Remittances Factbook 2011 yang diterbitkan World Bank pada tanggal 8 November 2010

⁷³ Perwakilan RI (baik dalam bentuk KBRI, KJRI, PTRI dan KDEI) dan diplomat-diplomat-nya

⁷⁴ Konvensi-konvensi organisasi multilateral dan regional serta perjanjian-perjanjian bilateral

Harus diakui, masih banyak ditemui adanya keterbatasan diplomat-diplomat Indonesia dalam mengartikulasikan komitmennya untuk perlindungan buruh migran, khususnya kepada buruh migran yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Tidak banyak diplomat mampu mengelola persoalan buruh migran sebagai masalah diplomasi yang strategis karena masih menganggap masalah buruh migran sebagai masalah pinggiran dan bahkan ada yang menganggapnya sebagai beban pekerjaan dan bukan bagian dari pekerjaan.⁷⁵

Walau ada perkembangan baru di ILO mengenai pengakuan pekerja rumah tangga⁷⁶ sebagai buruh seperti yang tertuang dalam Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011 tentang Kerja Layak untuk Pekerja Rumah Tangga, namun sebagian besar persepsi diplomat Indonesia mengenai pekerja rumah tangga (terutama pekerja rumah tangga migran) masih didominasi cara pandang konservatif. Ini memperlihatkan bahwa masih ada diplomat yang tidak cepat dan tanggap membaca situasi dan dinamika global dari inisiatif-inisiatif baru dalam mengupayakan dukungan dan instrumen perlindungan untuk para pekerja rumah tangga (termasuk didalamnya pekerja migran).

Dalam arena politik internasional, sekarang ini Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki potensi strategis dan diperhitungkan oleh negara-negara lainnya. Keanggotaan dan kehadiran Indonesia didalam forum G20, ASEAN, OKI dan berbagai inisiatif baru di PBB selama ini hanya dimanfaatkan dalam diplomasi pencitraan dan belum menjadi salah satu sumberdaya politik yang bisa dimanfaatkan secara maksimal untuk kepentingan yang lebih konkrit. Sudah saatnya potensi strategis tersebut dimanfaatkan secara maksimal untuk diplomasi perlindungan buruh migran Indonesia

⁷⁵ Dalam sebuah pertemuan dengan Komisi I DPR-RI yang membidangi masalah luar negeri, masalah buruh migran menjadi beban bahkan dianggap sebagai sesuatu yang memalukan bagi Indonesia. Lihat "Banyak Dubes RI Anggap TKW Informal Rusak Citra Indonesia" (<http://www.detiknews.com/read/2011/11/04/103816/1759968/10/banyak-dubes-ri-anggap-tkw-informal-rusak-citra-indonesia?nd992203605>)

⁷⁶ Lihat <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C189>

Titik lemah lainnya adalah terbatasnya dukungan politik luar negeri Indonesia dalam penyelesaian masalah-masalah buruh migran Indonesia di luar negeri. Walaupun kebijakan penempatan buruh migran Indonesia secara reguler telah dilakukan sejak tahun 1970-an, namun secara kelembagaannya Kementerian Luar Negeri (dahulu Departemen Luar Negeri) baru memiliki direktorat terkait buruh migran pada tahun 2002 dengan nama Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia di Luar Negeri.⁷⁷ Hal ini menunjukkan betapa lambannya respons politik luar negeri Indonesia pada perlindungan buruh migran di luar negeri.

Hingga saat ini juga masih terjadi beda persepsi, terutama antara Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai tugas, fungsi dan kewenangan atase ketenagakerjaan sebagai elemen kunci dalam diplomasi perlindungan buruh migran Indonesia.

Walau masalah perlindungan buruh migran Indonesia di luar negeri menyangkut masalah politik internasional/global, belum ada kemauan politik yang tegas di Kementerian Luar Negeri (sebagai lead politik luar negeri) untuk mengerahkan segenap sumberdaya politik luar negeri dalam perlindungan buruh migran Indonesia.

Meski demikian, ada beberapa inisiatif baru dari perwakilan Indonesia di luar negeri dalam upaya melindungi buruh migran Indonesia di luar negeri patut mendapatkan apresiasi. Peranan KBRI Singapura mendorong model citizen service yang kemudian juga diikuti oleh KBRI Kuala Lumpur memperlihatkan bahwa sebenarnya pihak perwakilan RI memiliki kesempatan untuk memaksimalkan fungsi-fungsinya dalam perlindungan buruh migran Indonesia.

Masalah lain yang juga memperlemah kebijakan perlindungan buruh migran Indonesia adalah belum terakomodasinya

⁷⁷ Kehadiran direktorat baru di lingkungan Kemlu ini merupakan mandat dari UU No. 37/1999 tentang Hubungan Luar Negeri

peran serta masyarakat sipil dalam diplomasi perlindungan buruh migran Indonesia. Dalam setiap pengambilan keputusan mengenai kebijakan penempatan buruh migran Indonesia, stakeholder non negara yang dilibatkan hanyalah pelaku usaha penempatan buruh migran Indonesia. Sementara stakeholder non negara seperti buruh migran dan masyarakat sipil tak pernah menjadi bagian dari perumusan kebijakan penempatan buruh migran Indonesia.

Padahal dalam berbagai kasus buruh migran, peran masyarakat sipil dan organisasi buruh migran Indonesia sangat terlihat bahkan sering menjadi tumpuan ketika lembaga-lembaga negara sangat lamban. Pemerintah Indonesia, dalam hal ini Perwakilan Indonesia, juga jarang sekali memanfaatkan keberadaan warga negara Indonesia (non buruh migran Indonesia) sebagai salah satu unsur pendukung penyelenggaraan inisiatif perlindungan buruh migran Indonesia.

Bagai Mesin Pencetak Uang

Kebijakan Penempatan Buruh Migran Yang Mendorong Migrasi Berbiaya Tinggi

Tumbuh sangat pesat dan terus berkembang secara signifikan dari tahun 1970an hingga kini. Itulah gurita bisnis penempatan buruh migran yang dikembangkan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja atas restu pemerintah. Eksistensi bisnis yang telah menjadi industri tersebut dimulai ketika pemerintah Indonesia membangun regulasi penempatan buruh migran pada masa orde baru. Secara eksplisit, melalui **Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja**, mulai dikenal istilah pengerahan dan biaya penempatan.

Dalam pasal 3 dinyatakan *"Syarat-syarat termaksud pada pasal 2 ayat (2) diantaranya meliputi jumlah tenaga kerja yang akan dikerahkan, cara pengerahan, tempat penampungan, biaya pengerahan dan pengangkutan (kembali), upah, jam kerja dan lembur, cuti, perumahan, ujian dan perawatan kesehatan, pemutusan hubungan kerja, cara pembuatan perjanjian kerja, tunjangan bagi keluarga yang ditinggalkan, dan pengaturan dalam hal terjadinya kematian"*⁷⁸.

Kebijakan diatas menjadi pemicu awal mula tumbuh dan berkembangnya perusahaan pengerah tenaga kerja. Situasi ini memacu pemerintah Indonesia untuk melakukan penataan kembali kebijakan penempatan tenaga kerja untuk tujuan lebih mengintensifkan pengerahan untuk tujuan devisa. Pada tahun 1983 berbagai kebijakan dikeluarkan yang salah satunya adalah aturan khusus tentang perusahaan pengerah tenaga kerja. Artinya dalam kurun waktu 13 tahun itu, hanya satu regulasi yang dibuat, yaitu Surat Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja, transmigrasi dan Koperasi tentang pengangkutan tenaga kerja dengan menunjuk PT Garuda Indonesia Airways sebagai sarana angkutan udara resmi untuk pengiriman tenaga kerja ke luar negeri⁷⁹. Kekosongan aturan selama 10 tahun lebih ini membuka keleluasaan perusahaan pengerah yang sudah mulai ada pada tahun 1970an untuk melakukan praktek-praktek pengambilan keuntungan tanpa kontrol dalam penempatan buruh migran ke luar negeri.

Penataan kembali kebijakan pada tahun 1983 ini adalah untuk lebih mengintensifkan pengiriman tenaga kerja ke Saudi Arabia . Pada tahun ini pemerintah mengeluarkan 3 (tiga) kebijakan pokok pengerahan tenaga kerja. Kebijakan tersebut adalah sebagai berikut:

⁷⁸ Lihat **Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja**. Ini adalah kebijakan pertama pemerintahan Orde Baru tentang pengerahan tenaga kerja. Permen ini mengatur syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan pengerahan tenaga kerja. Pengerahan tenaga kerja dilakukan dengan ijin Menaker/pejabat publik yang ditunjuk. Syarat-syarat tersebut meliputi fasilitas penampungan, biaya pengerahan dan pengangkutan, pengupahan, jam kerja, perlindungan, PHK dan tanggung jawab pengerah.

⁷⁹ Surat Keputusan bersama Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. KM 136/S/PHB dan No.Kep.59/Men/1977 tentang pengangkutan tenaga kerja dalam rangka Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.01/Men/1983 tentang perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Peraturan ini secara resmi merupakan peraturan pertama yang mengatur tentang perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia yang sebenarnya sebelum diatur dalam keputusan ini, perusahaan telah berdiri dan berkembang, baik yang berbentuk badan hukum maupun perorangan namun dalam menjalankan pengerahan tidak tertib. Hal-hal yang diatur dalam Permen ini adalah ijin usaha, tata cara memperoleh ijin usaha, hak dan kewajiban perusahaan, pencabutan ijin usaha serta ketentuan pidana.

Kebijakan ini juga memberikan kewenangan besar kepada perusahaan pengerah mulai dari kegiatan seleksi TKI, penandatanganan perjanjian kerja, pemberian penjelasan kepada tenaga kerja, mempromosikan TKI, menampung dan pengiriman ke luar negeri⁸⁰.

Selain itu, Kepmen ini juga memberikan gambaran secara eksplisit kepada kita mengenai keuntungan dalam penempatan TKI. Dalam pasal 3 huruf (b) peraturan ini dinyatakan bahwa *"Untuk mendapatkan ijin usaha pengerahan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri harus memenuhi persyaratan tersedianya modal kerja yang cukup untuk membiayai pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sekurang-kurangnya untuk 500 orang setahun"*. Pasal ini menegaskan bahwa untuk mendapatkan keuntungan besar dari penempatan TKI diperlukan modal besar. Ibaratnya untuk mendapatkan kakap, umpannya juga harus kakap pula. Paradigma komoditas juga mulai muncul dari kebijakan ini yang memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk mempromosikan TKI agar lebih dikenal dan merangsang pihak pencari kerja tenaga kerja untuk mempergunakan tenaga kerja Indonesia sebanyak mungkin⁸¹.

⁸⁰ Lihat pasal 2 dan 4 **Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Kep.129/1983** tentang perusahaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri

⁸¹ Lihat pasal 8 **Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Kep.129/1983** tentang perusahaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri

2. Surat Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi No.Kep.128/Men/1983 tentang penggunaan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di luar negeri

Surat keputusan ini merupakan cikal bakal kartu identitas TKI (KITKI) yang saat ini diadopsi menjadi KTKLN yang menuai kritikan dan tuntutan agar dihapuskan karena menjadi lahan pemerasan baru. KITKI tahun 1983 juga memuat 5 ikrar wajib bagi TKI yang sebenarnya merupakan bentuk indoktrinasi dari pemerintah untuk mengontrol TKI.

3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep.149/Men/1983 tentang Tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi

Melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP 149/MEN/1983 tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi, pemerintah secara resmi mengatur tentang struktur biaya penempatan secara rinci atau cost structure⁸². Keputusan ini menjadi tonggak bagaimana negara dengan secara sengaja merestui dan berkolaborasi dengan swasta untuk menciptakan migrasi berbiaya tinggi. Untuk pertama kalinya, perusahaan pengerah tenaga kerja diberikan kewenangan secara legal untuk memungut *fee* dari jasa pengerahan. Dalam lampiran keputusan ini, ditetapkan tarif pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi sebagai berikut:

a. Tarif untuk tenaga kerja pria

- Tiket pesawat	USD 600
- Travel documnet	USD 170
- Recruiting fee	USD 100
Total	USD 870
Atau setara dengan Rp. Rp.1,627,770, saat itu kurs dolar terhadap rupiah sebesar Rp.1,871/1 USD pada tahun 1983	

⁸² Lihat lampiran **Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP 149/MEN/1983** tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi

b. Tarif untuk tenaga kerja wanita

- Tiket pesawat	USD 600
- Travel document	USD 170
- Recruiting fee	UDS 300
- Biaya penampungan	USD 130
- Biaya pembiaanaan dan latihan	USD 150
Total	USD 1.750
Atau setara dengan Rp. 2.525,850	

Dari struktur biaya pengerahan tenaga kerja Indonesia di atas, sungguh sangat terang benderang berapa keuntungan yang bisa diraup oleh PPTKI. Dari setiap tenaga kerja yang dikirim, perusahaan dapat mengambil keuntungan resmi sebesar USD 100 (setara dengan Rp 187,100) untuk tenaga kerja pria dan USD 300 (setara dengan Rp. 561,300) untuk tenaga kerja wanita⁸³. Dari skema ini, untuk penempatan 1000 orang tenaga kerja ke Arab saudi, maka keuntungan yang bisa diperoleh sekitar Rp. 561,300,000 dan pada tahun 1983-1984, jumlah buruh migran yang dikirimkan ke Arab Saudi sebesar 12.336 orang. Tabel di bawah ini setidaknya akan membantu kita untuk mendapatkan gambaran tentang keuntungan resmi yang diraup oleh PJTKI dalam menempatkan TKI ke Arab Saudi pada kurun waktu 1983-1995, namun tabel ini hanya menggambarkan keuntungan dari jasa penempatan resmi, sementara masih ada keuntungan lain dari biaya pengurusan dokumen dan biaya pelatihan serta pembinaan.

⁸³ Kurs USD terhadap rupiah pada tahun 1983 sebesar Rp. 1,871

Tabel 3.1
Keuntungan Perusahaan Pengerah dalam penempatan TKI ke Arab
Saudi Tahun 1983-1995

Tahun	Jumlah Buruh Migran Indonesia di Timur Tengah	Perkiraan Keuntungan Perusahaan Pengerah TKI (Data penempatan x recruitmen fee USD 300 (Rp. 561.300)
1983-1984	12.336 (66% dari data penempatan 18.691 ke seluruh negara tujuan)	Rp 6,924,196,800
1984-1985	28.105 (79% dari data penempatan 35.577 ke seluruh negara tujuan)	Rp 15,775,336,500
1985-1986	37.369 (83% dari data penempatan 45.024 ke seluruh negara penempatan)	Rp 20,975,219,700
1986-1987	29.967 (66% dari data penempatan 45.405 ke seluruh negara tujuan)	Rp 16,820,477,100
1987-1988	40.275 (81% dari data penempatan 49.723 ke seluruh negara penempatan)	Rp 22,606,357,500
1988-1989	41.100 (82% dari data penempatan 50.123 ke seluruh dunia)	Rp 23,069,430,000
1989-1990	43.528 (72% dari data penempatan 60.456 ke seluruh dunia)	Rp 24,432,266,400
1990-1991	20.068 (48% dari data penempatan 41.810 ke seluruh dunia)	Rp 11,264,168,400
1991-1992	52.348 (59% dari data penempatan 88.726 ke seluruh dunia)	Rp 29,382,932,400
1992-1993	54.192 (56% dari data penempatan 96.772 ke seluruh dunia)	Rp 30,417,969,600
1993-1994	65.508 (64% dari data penempatan 102.357 ke seluruh dunia)	Rp 36,769,640,400
1994-1995	56.806 (57% dari data penempatan 99.661 ke seluruh dunia)	Rp 31,885,207,800

Sumber: Diolah dari data Carunia Mulya Firdausy, 1998, hal. 107 dan Graeme Hugo 'Indonesian Domestic Workers: Contemporary Developments and Issues, hal 56 dalam Asian Women as Transnational Domestic Workers, 2005

Tabel tersebut sekaligus menunjukkan flow penempatan tenaga kerja ke luar negeri, terutama ke Arab Saudi terus meningkat tajam. Pada tahun 1990-1991 mengalami penurunan drastis hingga 50% dari tahun sebelumnya karena gejolak situasi politik di Timur Tengah, yakni perang teluk dimana Irak melakukan invasi atas Kuwait pada 2 Agustus 1990. Penurunan itu hanya dalam kurun satu tahun saja. Dan gairah penempatan tenaga kerja ke Arab Saudi bangkit kembali pada tahun berikutnya yang ditandai dengan penataan kembali kebijakan oleh pemerintah Indonesia.

Peningkatan jumlah penempatan TKI dari tahun 1983 hingga tahun 1990 tidak lepas dari intensitas pemerintah yang konsisten memproduksi berbagai kebijakan penempatan TKI untuk melanggengkan aspek bisnis atau keuntungan yang bisa diraup dari pengerahan tenaga kerja. Berdasarkan penelusuran yang kami lakukan, sedikitnya ada 21 kebijakan yang diterbitkan pemerintah dalam kurun waktu tersebut, baik dalam bentuk keputusan menteri tenaga kerja, surat edaran menteri tenaga kerja, surat menteri keuangan dan keputusan dirjen Binapenta. Kebijakan-kebijakan pada kurun itu untuk mendukung dan memastikan biaya penempatan bisa implementatif. Tabel dibawah ini akan menggambarkan watak kebijakan tingginya biaya penempatan yang berkontribusi besar pada nestapa TKI yang terjerat dalam jebakan utang.

Tabel 3.2
Kebijakan Pengerahan TKI tahun 1983-1990

Tahun	Kebijakan	Isi Kebijakan	Keterangan dan Dampak
1983	- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983 Tentang Perusahaan Pengarah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri - Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.128/Men/1983 Tentang Penggunaan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri - Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.149/Men/1983 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi	Persyaratan administratif perusahaan pengarah tenaga kerja, antara lain ijin usaha dari Dirjen Binapenta. Pengaturan tentang wajib KITKI (Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia) yang indoktrinasi kewajiban-kewajiban TKI Mengatur tentang pelaksanaan pengiriman tenaga kerja secara khusus ke Arab Saudi Kepmen ini merupakan peraturan pertama di Indonesia yang mengatur tentang struktur biaya penempatan TKI ke luar negeri	Diadopsi hingga UU No.39 tahun 2004 Saat ini diadopsi menjadi KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) yang juga menjadi beban baru bagi TKI Diadopsi pada periode berikutnya dengan one gate policy, dimana calon TKI ke Arab Saudi harus mengurus paspor di imigrasi khusus yang ditunjuk Keputusan ini menjadi tonggak industrialialisai buruh migran atas penetapan struktur biaya penempatan

1984	- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja No. Kep.34/M/1984 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemberian Ijin Usaha Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri - Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.01/Men/1984 Tentang Balai Latihan Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri - Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE.04/Men/1984 Tentang Penertiban Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri - Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.408/Men/1984 Tentang Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja ke Malaysia	Keputusan ini merupakan petunjuk pelaksanaan dari Permenaker No.01/Men/1983 yang mengatur tata cara pemberian ijin usaha PPTKI. Dalam Kepmen ini juga diatur sanksi administrasi yang berupa pencabutan SIUP bagi PPTKI yang melanggar Kewajiban bagi setiap PPTKI untuk memiliki BLK (Balai Latihan Kerja) Kewajiban bagi PPTKI untuk memiliki perwalu di luar negeri Peraturan pertama yang mengatur pengerahan dan pengiriman TKI ke Malaysia setelah pemerintah mengatur pengiriman TKI ke Arab Saudi tahun 1983	Pencabutan SIUP terhadap PPTKI diadopsi hingga UU Nomor 39 tahun 2004, yakni pasal 100 ayat (2) huruf c, padahal terbukti tidak efektif Fungsi BLK sejak kebijakan ini dibuat hingga tahun 2013 senyatanya tidak membangun kualitas dan mencerdaskan calon TKI, tetapi formalitas untuk mengambill keuntungan semata Keberadaan Perwalu PPTKI selama ini tidak banyak memberikan kontribusi terhadap perlindungan TKI. Dan tidak banyak pula PPTKI yang memiliki perwalu di luar negeri. Ironinya, draf pemerintah (2013) terhadap revisi UU No 39 tahun 2004 masih mewajibkan PPTKI untuk perwalu di luar negeri
------	---	---	--

1985	- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.28/Men/1985 Tentang Penetapan Pola Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Negara Kepmen 28/1985 - Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.420/Men/1985 Tentang persyaratan dan Kewajiban Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri	Mengatur tentang Pola perjanjian AKAN antara TKI dan majikan. Dalam pola perjanjian kerja AKAN ini dipisahkan antara pekerja di sektor industri/jasa publik dengan pekerja di sektor domestik/PRT. Dalam lampiran keputusan ini juga dibedakan dua bentuk perjanjian kerja untuk masing-masing sektor. Mengatur tentang persyaratan PPTKI yang meliputi SIUP, wajib mengasuransikan TKI dan dilarang memungut biaya.	Kebijakan ini m e n g a w a l i wacana dikotomi sektor formal informal dan menyebut PRT sebagai sektor informal yang dilanggengkan hingga sekarang. Dikotomi ini memiliki kontribusi besar pada d i s k r i m i n a s i terhadap PRT. Kebijakan cikal bakal yang memupuk lahirnya industrialisasi p e n e m p a t a n buruh migran melalui pemberian k e w e n a n g a n kepada PPTKI untuk menjalankan bisnis penempatan TKI
1986	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1986 Tentang Antar Kerja Antar Negara Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.03/Men/1986 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara	Mengatur secara lebih komprehensif ketentuan-ketentuan yang terkait dengan AKAN antara lain: prosedur perijinan PPTKI, hak dan kewajiban PPTKI, Latihan kerja, Biaya Pelaksanaan, pengerahan dan kewajiban TKI di luar negeri. Permen ini mensistematisasikan kebijakan-kebijakan tentang pekerja migran yang selama ini parsial ke dalam satu kesatuan kebijakan	Kebijakan pada tahun 1988 m e m p e r j e l a s , m e m p e r t e g a s dan memperkuat k e w e n a n g a n PPTKI dalam penempatan TKI ke luar negeri

1987	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-883/MEN/1987 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Daerah Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1987 Tentang Bursa Kerja Swasta	Kepmen ini hanya mengatur tehnik pelaksanaan AKAD Perijinan bursa Kerja Swasta, tugas,hak,dan kewajiban bursa kerja swasta, sanksi dan penilaian bursa kerja swasta	Kebijakan yang menginisiasi bursa kerja
------	---	---	--

1988	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.1165/Men/1988 Tentang Ketentuan Umum Kualitas Tenaga Kerja Indonesia Dalam Rangka Program Antar Kerja Antar Negara	Menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh TKI yang akan bekerja diluar negeri dalam rangka program AKAN. Persyaratan tersebut terdiri atas kualifikasi ketrampilan yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan, penguasaan bahasa, memenuhi persyaratan administrasi standarisasi keahlian, memenuhi persyaratan fisik, mental, disiplin, motivasi dan ideologi dengan mengikuti program latihan orientasi pra pemberangkatan oleh Depnaker. Ketentuan ini ditujukan kepada TKI non PRT	Kebijakan tahun 1988 lebih menekankan ke persyaratan calon TKI dan peraturan lainnya banyak mengatur tentang petunjuk teknis atau memperbaharui kebijakan sebelumnya
	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/Men/1988 Tentang Antar Kerja Antar Negara	Memperbaharui Permen No.1/1986	
	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 1306/Men/1988 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara	Petunjuk pelaksanaan Permen No.05/1988 tentang prosedur pengerahan TKI	
	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 1307/Men/1988 Tentang Petunjuk Teknis Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi	Memperbaharui Kepmen No.149/1983 tentang penempatan TKI ke arab Saudi	

1989	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.213/Men/1989 Tentang Biaya Pembinaan Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengembangan Program Antar Kerja Antar Negara ke Timur Tengah	Pungutan sebesar USD 20 bagi setiap calon TKI untuk biaya pembinaan. Pengelola dana ada Depnaker	Akibat kebijakan ini, TKI memberikan kontribusi besar terhadap penghasilan negara bukan pajak.
	Surat Menteri Keuangan No. S.105/MK.03/1989 Tentang Persetujuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.213/Men/1989 Tentang Biaya Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Rangka Pengembangan Program Antar Kerja Antar Negara	Persetujuan Menkeu atas pungutan 20 USD bagi TKI. Dana tersebut harus disetor kepada kas negara dan masuk dalam perhitungan APBN.	
	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-1216/MEN/1989 Tentang Tata Cara Penyampaian Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Yang Meninggal Dunia Atau Mengalami Kecelakaan Di Luar Negeri	Skema asuransi untuk TKI yang mengalami kecelakaan	

1990	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.207/Men/1990 Tentang Sistem Antar Kerja Keputusan Menteri Tenaga kerja No. Kep.266/Men/1990 Tentang Perubahan amar Kedua dan amar Ketiga Kepmenaker No. Kep-213/Men/1989 Tentang Biaya Pembinaan Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengembangan Program Antar Kerja Antar Negara Ke Timur Tengah Keputusan Presiden No. 28 Tahun 1990 Tentang Kebijakan Pemberian Surat Keterangan Bebas Fiskal Luar Negeri	Mengatur tentang sistem antar kerja termasuk pengembangan sumber daya manusia Memperbaharui Kepmen Nomor 213 tahun 1989, PPTKI harus menyeter dana pembinaan langsung ke rekening depnaker Bebas fiskal bagi TKI	Penataan biaya pembinaan USD 20 yang awalnya IMSA menarik dari PPTKI, kemudian PPTKI wajib menyeter langsung ke rekening depnaker
------	---	--	---

Pada dekade tahun 1990an, pemerintah Indonesia kembali memperbaharui kebijakan sebelumnya yang dianggap telah berhasil meletakkan kebijakan penempatan sebagai tonggak kebijakan yang dapat mengerahkan tenaga kerja secara massif hanya dalam kurun waktu kurang dari 10 tahun, yakni tahun 1983-1990. Pada tahun 1990-2012, kebijakan yang dibangun adalah untuk mengukuhkan bisnis penempatan dalam kebijakan penempatan tenaga kerja dengan replikasi kebijakan biaya penempatan yang awalnya hanya untuk negara tujuan Arab Saudi. Pemerintah secara intensif mengatur biaya penempatan ke berbagai negara, seperti Malaysia, Singapura, Taiwan, Hongkong, Korea Selatan dan Jepang. Tabel dibawah ini akan menggambarkan intensitas kebijakan pemerintah yang meningkatkan biaya penempatan dari tahun ke tahun.

Tabel
Biaya Penempatan TKI dari tahun 1990-2012

Negara Tujuan	Kebijakan	Biaya Penempatan	Keterangan
Malaysia	Keputusan Dirjen PPTIKLN Nomor Kep.650/D.P2TKLN/XI/2004	Rp 3,865,000	Struktur penempatan TKI ke Malaysia tahun 2011 sangat besar, hampir sama dengan Hongkong. Tanggung renteng antara TKI dan majikan atas biaya penempatan merupakan sesat pikir karena tetap membebani TKI dan majikan dan menguntungkan PPTKIS dan agen. Hal ini juga yang memunculkan iklan "TKI on sale" di Malaysia.
	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 651 / DP2TKLN/2004	Rp. 4,100,00 (TKI) Rp.3,865,000 (PRT)	
	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.152/VI/2011	Rp 12,632,000 (Majikan) Rp 7.592,000 dan TKI Rp 5,040,000)	Dalam skema potongan gaji, dimana TKI harus membayar 7 bulan, maka beban TKI menjadi 7 kali lipat
Brunei	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 655 / DP2TKLN/2004	Rp. 4,470,000 (TKI) Rp. 4,925,000 (PRT)	Dalam skema pembayaran fee melalui potongan gaji, untuk Brunei TKI di potong 3 bulan potongan gaji, sehingga biaya penempatan menjadi 3 kali lipat, yakni Rp. 14,775,000

Singapura	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. K e p . 6 5 2 / DP2TKLN/XII/2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.588/2012 Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor Per.003/KA/I/2012 tanggal 24 Januari 2012	Rp 5,310,000 Jawa: Rp 12,647,000 (ditanggung TKI) Rp 15,092,000 (ditanggung majikan), TOTAL Rp 27,739,0000 Luar Jawa: Rp. 13,778,000 (Ditanggung TKI) Rp 16,233,000 TOTAL Rp 30,011,000 Rp 10.933.000 Rp 5.448.000 (Berlaku bagi eks TKI Singapura)	Struktur biaya penempatan TKI ke Singapura tahun 2012 adalah struktur biaya penempatan paling tinggi dan tidak rasional. Ada kontrakdiksi kebijakan antara Kemenakertrans dengan BNP2TKI yang kedua-duanya sama-sama mengeluarkan kebijakan biaya penempatan dengan aturan yang isinya berbeda.
Arab saudi	Keputusan Menteri tenaga kerja No.KEP.149/MEN 1983	USD 870 = Rp 1,627,700 (TKI) USD 1,750 = 3,498,770 (TKW)	Peraturan biaya penempatan TKI ke Arab Saudi adalah peraturan pertama yang dibuat oleh pemerintah Indonesia yang kemudian direplikasi dan dikembangkan hingga saat ini dan menjadi salah satu pintu masuk komoditisasi buruh migran
Arab Saudi, Kuwait, Qatar, Yordania, UEA, Oman, Bahrain	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. K e p . 7 6 6 / DP2TKLN/XII/2004	Rp 7,275,000	

Hongkong	SK Dirjen Binapenta No. B.603/BP/1999 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. K e p . 6 5 3 / DP2TKLN/XI/04 SK Dirjen Binapenta Nomor KEP.186/ PPTK/VII/2008 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.98/2012 Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor: Per 02/KA/I/2012 tanggal 24 Januari 2012, berlaku bagi eks Hongkong	Rp 17,345,000 Rp 9,132,000 Rp 14,940,000 Rp 14,780,000 Rp 5.911.000	Trend biaya penempatan ke Hongkong terus diperbesar Ada kontradiksi antara peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi dan kepala BNP2TKI yang menimbulkan masalah dalam implementasi. Melalui skema potongan gaji selama 7 bulan, keuntungan PJTKI menjadi berlipat-lipat dari komponen biaya yang ditetapkan pemerintah.
Taiwan	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. K e p . 1 5 8 / DP2TKLN/2005 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.152/ PPTKI/2009 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.153/ PPTKI/2009	Rp 12,944,500 Rp 14,725,400 + USD 315 = Rp 17,715,900 Rp 14,005,400 + USD 315 = Rp 16,997,900	Dalam praktek, biaya penempatan TKI ke Taiwan dipotong gaji selama 12 bulan bahkan lebih. Dengan skema ini keuntungan yang diperoleh PPTKIS berlipat-lipat

Korea	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.KEP.443/MEN/VII/2005 (7 Juli 2005)	Rp 8,830,000	Secara resmi biaya penempatan ke Korea tidak terlalu tinggi dibandingkan dengan biaya penempatan ke Taiwan atau Hongkong. Namun dalam prakteknya, banyak kasus calon TKI ke Korea yang terjebak biaya tinggi hingga 40 juta Rupiah.
	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.KEP.744/MEN/XI/2005 (14 Nopember 2005)	Rp 5,815,000	
	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.KEP.258/MEN/VI/2007 (11 Juli 2007)	Rp 2,355,000 + USD 310 = Rp 5,300,000	
	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.KEP.17/MEN/II/2011	Rp 3,400,000 + USD 552 = Rp 8,830,000	

Sumber: Diolah dari data Kemenakertrans RI

Kebijakan mengenai biaya penempatan sebagaimana tergambar dari tabel diatas, menunjukkan adanya restrukturisasi biaya penempatan sejak pemerintah Indonesia menetapkan UU Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI pada tanggal 18 Oktober 2004. Pemerintah hanya dalam kurun waktu 2 bulan berhasil melakukan konsolidasi kebijakan biaya penempatan pasca pengesahan UU tersebut. Melalui Keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan TKI tanggal 31 Desember 2004, pemerintah secara serentak meregulasikan biaya penempatan TKI ke 13 negara tujuan. Negara-negara tersebut adalah Taiwan,

Singapura, Malaysia Barat, Malaysia Timur, Hongkong, Brunei Darussalam, Korea, Aman, Kuwait, Uni Emirat Arab, Arab Saudi, Yordania dan Qatar. Sehingga bisa dikatakan bahwa UU yang baru telah memberikan legitimasi mengenai migrasi dengan biaya tinggi⁸⁴.

Berdasarkan kebijakan penempatan yang ditetapkan pemerintah, keuntungan resmi yang bisa diperoleh oleh perusahaan pengarah tenaga kerja Indonesia ke beberapa Negara tujuan pada kurun waktu tahun 2006-2010 dapat digambarkan dalam tabel-tabel dibawah ini. Kalkulasi keuntungan tersebut didasarkan pada jumlah data penempatan dikalikan dengan fee resmi yang diperoleh oleh PJTKI dalam mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri. Fee tersebut tercantum dalam komponen biaya penempatan yang diatur oleh pemerintah.

Tabel 3.4
Keuntungan PJTKI dengan Negara tujuan Malaysia tahun 2006-2010

Tahun	Data Penempatan	Keuntungan Resmi PJTKI (Data penempatan X jasa kepada PJTKI, per TKI Rp. 1,150,000 berdasarkan SK Dirjen PPTKLN No 650/D2PTKLN/XII/2004)
2006	219.658	Rp 252,606,700,000
2007	222.203	Rp 255,533,450,000
2008	187.123	Rp 215,191,450,000
2009	123.886	Rp 142,468,900,000
2010	116.056	Rp 133,464,400,000
TOTAL	868.926	Rp 999,264,900,000

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

⁸⁴ Lihat Keputusan Dirjen PPTIKLN Nomor Kep.650/D.P2TKLN/XI/2004

Tabel 3.5

Keuntungan PJTKI dengan Tujuan Hongkong tahun 2006-2010

Tahun	Data Penempatan	Keuntungan Resmi PJTKI (Data penempatan X jasa kepada PJTKI, per TKI Rp. 3,597,000 berdasarkan SK Dirjen PPTKLN 653/D2PTKLN/XII/2004)
2006	20.100	72,299,700,000
2007	29.973	107,812,881,000
2008	30.204	108,643,788,000
2009	32.417	116,603,949,000
2010	33.262	119,643,414,000

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Tabel 3.6

Keuntungan PJTKI dengan tujuan Arab Saudi tahun 2006-2010

Tahun	Data Penempatan	Perkiraan Keuntungan PJTKI (Data penempatan X jasa kepada PJTKI, per TKI Rp. 1,200,000 berdasarkan No 650/D2PTKLN/XII/2004)
2006	281.116	337,339,200,000
2007	257.233	308,679,600,000
2008	234.644	281,572,800,000
2009	276.633	331,959,600,000
2010	228.890	274,668,000,000

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Tabel 3.7

Keuntungan PJTKI dengan tujuan Singapura

Tahun	Data Penempatan	Perkiraan Keuntungan PJTKI (Data penempatan X jasa kepada PJTKI, per TKI Rp. 1,250,000 berdasarkan SE No 652/D2PTKLN/XII/2004)
2006	28.661	35,826,250,000
2007	37.492	46,865,000,000
2008	21.807	27,258,750,000
2009	33.077	41,346,250,000
2010	39.623	49,528,750,000

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Tabel 3.8

Keuntungan PJTKI Ke Malaysia, Hongkong, Singapura dan Arab Saudi Tahun 2006

Negara	Data Penempatan	Keuntungan Resmi PJTKI (Rp)	Keterangan
Malaysia	219.658	252,606,700,000	Data penempatan dikalikan jasa kepada PJTKI, per TKI Rp. 1,150,000 berdasarkan SK No 650/D2PTKLN/XII/2004
Hongkong	20.100	72,299,700,000	Data penempatan dikalikan jasa kepada PJTKI, per TKI Rp. 3,597,000 berdasarkan SK No 653/D2PTKLN/XII/2004
Singapura	28.661	35,826,250,000	Data penempatan dikalikan jasa kepada PJTKI, per TKI Rp. 1,250,000 berdasarkan SK No 652/D2PTKLN/XII/2004
Arab Saudi	281.116	337,339,200,000	Data penempatan dikalikan jasa kepada PJTKI, per TKI Rp. 1,200,000 berdasarkan SK No 650/D2PTKLN/XII/2004
TOTAL	549,535 (80,8% dari data total penempatan 680.000)	698,071,850,000	

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Penelitian ini juga mencoba mengkomparasikan biaya penempatan TKI ke Hongkong, terutama komponen training pra pemberangkatan dengan biaya pendidikan yang dikeluarkan untuk

studi strata 1 di perguruan tinggi. Komparasi ini dilakukan untuk melihat bahwa biaya yang harus dikeluarkan untuk training bagi calon buruh migran ke Hongkong sangat tinggi dan tidak wajar. Dari data ini diperoleh informasi bahwa untuk biaya training calon TKI ke Hongkong selama 6 bulan untuk kontrak kerja 2 tahun, TKI harus mengeluarkan biaya sebesar Rp 14,940,000. Sementara untuk biaya kuliah strata 1 dengan jangka waktu 4 tahun di Universitas Bung Karno Jakarta untuk semua fakultas, memerlukan biaya yang hampir sama, yakni sebesar Rp. 15,750,000. Padahal training yang diberikan kepada calon TKI ke Hongkong selama ini belum terbukti memberikan jaminan terhadap kualitas TKI dan jaminan perlindungan selama bekerja.

Tabel 3.9

Perbandingan biaya training calon TKI ke Hongkong dengan biaya kuliah S1

Training calon TKI ke Hongkong Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.98/2012		Biaya kuliah S1 UBK tahun ajaran 2011/2012	
Komponen	Biaya	Komponen	Biaya
Biaya pelatihan a. Akomodasi/konsumsi. 180 hari x Rp.25.000,- = 4,500,000 b. Honor Instruktur. 180 hari x Rp. 7.500,- = 1,350,000 c. Transport Instruktur. 180 hari x Rp. 5.000,- = 900,000 d. Buku Pegangan (bahasa cantonese) Rp. 20,000 e. Alat Tulis kantor. Rp. 20,000	6,790,000	Pendaftaran dan uang pangkal a. Uang pangkal Rp 1,000,000 b. Formulir Rp 100,000 c. Kemahasiswaan Rp 100,000 d. Almamater Rp 100,000 e. Perpustakaan Rp 50,000	1,350,000
Pelatihan dan bahan praktek , 180 hari X Rp 24,500	4,410,000	SPP 48 bulan x Rp 300.000	14,400,000
Jasa Perusahaan	3,740,000		
TOTAL	14,470,000	TOTAL	15,750,000

Sumber: Diolah dari berbagai sumber, antara lain data Kementrian tenaga kerja dan www.ubk.ac.id

Keuntungan Tidak Sah

Berbagai data dan informasi mengenai biaya penempatan TKI diatas, setidaknya memberikan gambaran kepada kita tentang keuntungan secara resmi yang diperoleh oleh PJTKI dalam menempatkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Diluar keuntungan itu, PJTKI selama ini secara tidak resmi juga masih memungut keuntungan dari biaya pengurusan dokumen (pasport, visa) , biaya selama di penampungan (akomodasi, logistik dan biaya pelatihan), dan biaya cek kesehatan. Dan tidak menutup kemungkinan, keuntungan dari pungutan-pungutan ini jauh lebih besar daripada fee resmi atau jasa perusahaan.

Praktek-praktek lain yang dikembangkan PJTKI dalam meraup keuntungan lebih adalah melakukan praktek jeratan bagi setiap calon TKI sebelum berangkat melalui perjanjian penempatan. Perjanjian penempatan diatur dalam pasal 38 UU nomor 39 tahun 2004, disebutkan bahwa ayat (1) *Pelaksana penempatan TKI swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan*. Namun dalam prakteknya, perjanjian penempatan tersebut justru dimanfaatkan untuk mengambil keuntungan dengan mewajibkan TKI menandatangani pernyataan yang menguntungkan PJTKI dengan menyetujui mengganti sejumlah biaya mulai dari Rp 250,000 hingga Rp 20,000,000 ketika TKI gagal berangkat. Berikut adalah contoh surat pernyataan yang ditandatangani calon TKI yang akan dikirimkan oleh PT Bina dinamika Rama ke taiwan⁸⁵.

Surat Pernyataan, 5 April 2006

.....Apabila saya mengundurkan diri karena kecelakaan, hamil atau unfit dan atau kemauan sendiri setelah saya mendaftar, maka saya bersedia dipotong dari pembayaran saya ke PT. Bina Dinamika Rama sebagai berikut:

⁸⁵ Surat Pernyataan calon TKI 'SW' dengan PT Bina Dinamita Rama untuk tujuan Taiwan, 5 April 2006

- a. Setelah Medical unfit dan foto
Rp. 250.000
- b. Setelah Medical Fit dan foto
Rp. 500.000
- c. Setelah biodata di proses/ seleksi
Rp. 1.000.000
- d. Setelah Dapat majikan
Rp. 1.500.000
- e. Setelah paspor dan BLK
Rp. 2.500.000
- f. Setelah visa turun
Rp. 3.500.000

Dalam contoh perjanjian penempatan yang lain, PT Leyvi Perkasa Bersaudara yang memberangkatkan TKI ke Uni Emirat Arab memberlakukan hal yang berbeda. Dalam contoh surat perjanjian penempatan yang ditandatangani pihak PT dan calon TKI disebutkan dalam pasal 5 bahwa *"pihak kedua (calon TKI) diwajibkan mengganti biaya yang telah dikeluarkan oleh pihak pertama (PJTKI) bilamana calon TKI mengundurkan diri tanpa alasan apapun"*⁸⁶. Perjanjian penempatan tersebut dibuat pada tanggal 5 September 2012, namun pihak PTKIS masih menggunakan dasar hukum lama, yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.104A/MEN/2002 dan ironinya perjanjian ini disahkan oleh pejabat kementerian tenaga kerja yang dalam hal ini adalah kepala bidang tenaga kerja dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi.

Penyalahgunaan perjanjian penempatan ini semakin menjauhkan buruh migran dari jaminan hukum atas pekerjaan yang layak di luar negeri, tetapi pundi-pundi bagi PJTKI yang tetap dapat meraup keuntungan meski TKI yang diberangkatkan gagal berangkat. Begitu pula dengan TKI yang terpaksa kehilangan pekerjaan dalam masa potongan gaji juga tetap memiliki kewajiban untuk mengganti biaya penempatan kepada PJTKI.

⁸⁶ Perjanjian penempatan antara PT Leyvi Perkasa Bersaudara dengan calon TKI untuk tujuan Uni Emirat Arab, 5 september 2005

Ironinya, dalam situasi dimana buruh migran bertahun-tahun berada dalam perangkap tingginya biaya penempatan bahkan tidak jarang yang terjatuh hutang, pemerintah justru mengamini praktek ini. Legitimasi pemerintah ini secara nyata terlihat dari kucuran dana sebesar 13, 1 Trilyun Rupiah dalam bentuk program KUR (Kredit Usaha Rakyat) untuk TKI. Program KUR TKI diluncurkan oleh presiden SBY pada tanggal 15 Desember 2010 di Gedung Negara Graha di Surabaya Jawa Timur. Dalam pidatonya, presiden SBY menyampaikan bahwa *"Banyak TKI yang terlilit oleh hutang hingga menderita akhirnya. Kita ingin bebaskan semua itu dengan scheme KUR untuk TKI ini. Saya mengajak semua pihak, mari kita sukseskan, mari kita jalankan dengan sungguh-sungguh KUR untuk TKI ini"*⁸⁷.

Sungguh sebuah kenestapan, sebagai pemilik otoritas tertinggi di Negara ini, presiden SBY semestinya bisa memerintahkan untuk menurunkan atau membebaskan biaya penempatan yang menjerat buruh migran, bukan sebaliknya justru memfasilitasi buruh migran untuk tetap membayar biaya penempatan dengan skema KUR. KUR sejatinya hanyalah mengalihkan beban buruh migran dari jeratan rentenir ke bank. Pemerintah seharusnya membebaskan tenaga kerja Indonesia sektor domestik dari biaya penempatan yang mencekik dengan membangun sistem pelayanan publik yang transparan dan bebas pungutan liar. Salah satu cara efektif untuk meringankan beban buruh migran Indonesia adalah menghapus biaya tinggi yang dinikmati perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia dan lembaga pemerintah yang mengurus administrasi dan birokrasi.⁸⁸

Para Penikmat Keuntungan

Selain perusahaan pengarah tenaga kerja sebagai pengambil keuntungan utama dalam penempatan TKI, masih banyak pihak-pihak yang menikmati keuntungan akibat dari kebijakan yang dibentuk oleh pemerintah Indonesia. Para penerima keuntungan tersebut antara

⁸⁷ Lihat sambutan presiden SBY pada peluncuran KUR TKI di Gedung Graha di Surabaya, 5 Desember 2010, selengkapnya di <http://www.setneg.go.id/>

⁸⁸ "Biaya Penempatan Seharusnya Dibebaskan" dalam KOMPAS, 26 Juli 2012

lain adalah Garuda Indonesia, bank, terminal TKI dengan berbagai perangkat bisnisnya, perusahaan asuransi dan klinik kesehatan (lembaga medical check up).

1. Garuda Indonesia

Perkembangan signifikan dalam penempatan TKI ke luar negeri secara otomatis juga memacu bisnis penerbangan akibat mobilitas buruh migran ke luar negeri yang massif. Memanfaatkan situasi itu, pemerintah Indonesia sejak masa orde baru, tepatnya pada tahun 1977, mulai meregulasikan penempatan TKI dengan pesawat milik pemerintah. Kebijakan pertama yang dibuat kala itu adalah Surat Keputusan Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Koperasi No.KM.136/S/PHB dan No.Kep.59/Men/1977 tentang pengangkutan tenaga kerja dalam rangka antar kerja antar negara. Kebijakan ini dibuat untuk menetapkan Garuda Indonesia sebagai sarana resmi angkutan udara untuk pengiriman TKI ke luar negeri.

Surat Keputusan Bersama ini diperkuat oleh kebijakan pada tahun-tahun berikutnya, seperti dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.149/MEN/1983 tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi. Dalam pasal 8 Kepmen tersebut, dinyatakan bahwa *"Pemberangkatan dan pemulangan tenaga kerja Indonesia harus menggunakan pengangkutan nasional Indonesia, kecuali keadaan tidak memungkinkan, maka dapat diberikan pengecualian oleh menteri"*.

Pada tahun 1984, pemerintah kembali menegaskan kewajiban/mandatory pengangkutan tenaga kerja dengan Garuda melalui Keputusan Menteri Tenaga No.KEP.408/MEN/1984 tentang pengerahan dan pengiriman tenaga kerja

ke Malaysia. Dalam pasal 12 Kepmen tersebut dinyatakan bahwa *"Pemberangkatan dan pemulangan tenaga kerja harus menggunakan pengangkutan nasional"*.

Kebijakan senada juga digalakkan kembali pada tahun 1985 melalui Keputusan Menteri Tenaga No. KEP.420/MEN/1985 tentang persyaratan dan kewajiban perusahaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri. Dalam keputusan kesatu disebutkan persyaratan yang harus dipenuhi perusahaan pengerahan tenaga kerja Indonesia:

(h) Menggunakan perusahaan penerbangan Indonesia untuk mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, kecuali bila keadaan tidak memungkinkan dapat menggunakan perusahaan penerbangan nasional negara lain.

Sebagai pelaksanaan dari kebijakan-kebijakan diatas, Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan surat edaran No.332/M/IV/1985 tentang penggunaan jasa angkutan penerbangan nasional. Surat tersebut ditujukan kepada para pimpinan perusahaan pengerahan tenaga kerja untuk menggunakan pengangkutan udara nasional (Garuda Indonesia) kecuali keadaan tidak memungkinkan bisa menggunakan Saudia Airlines. PPTKI akan dicabut izinnya jika tidak melaksanakan ketentuan ini.

Konsekwensi dari kebijakan tersebut adalah Garuda Indonesia mendapatkan aliran deras keuntungan atas massifikasi pengiriman TKI ke luar negeri yang pada tahun 1977 pengiriman TKI mencapai 3,675 orang dan terus mengalami peningkatan tajam pada tahun-tahun berikutnya, terutama ke Timur Tengah dan Malaysia hingga tahun 1998.

2. Perbankan

Aliran remittance, penukaran uang, kredit usaha, dan tabungan adalah beberapa aktifitas perbankan yang selama ini

nyata dilakukan oleh TKI di luar negeri dan anggota keluarganya di Indonesia yang memiliki kucuran deras keuntungan bagi bank. Berbagai aktifitas perbankan tersebut juga disokong oleh berbagai kebijakan pemerintah sejak masa orde baru hingga kini.

Sejak Orde Baru, pemerintah telah membuat berbagai aturan tentang perbankan dalam kaitannya dengan TKI yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja baik pada masa Harun Zain, Sudomo dan Cosmas Batubara. Salah satu aturan yang dibuat kala itu adalah kewajiban tentang pengiriman uang hasil kerja. Misalnya seperti yang tercantum di pasal 7 Kepmenaker no. 149/Men/1983 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia Ke Saudi Arabia yang berbunyi:

(1) Setiap tenaga kerja wajib menyisihkan paling sedikit 50% dari upahnya dan dikirimkan kepada keluarganya melalui Bank Pemerintah

(2) Setiap tenaga kerja yang belum berkeluarga atau tidak mempunyai keluarga dapat menyimpan uang tersebut ayat (1) di Bank Pemerintah Indonesia.

Pasal tersebut juga dicantumkan kembali di Kepmenaker No. 408/Men/1984 tentang Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja Ke Malaysia di pasal 10 yang berbunyi:

(1). Setiap tenaga kerja wajib menyisihkan paling sedikit 50% dari upahnya dan dikirimkan kepada keluarganya melalui Bank Pemerintah

(2) Bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga atau tidak mempunyai keluarga wajib menyimpan uang tersebut ayat (1) di Bank Pemerintah Indonesia.

Berbagai kebijakan terkait perbankan yang berimplikasi pada peningkatan keuntungan bank pemerintah terus dibuat hingga saat ini. Pemerintah juga menetapkan beberapa bank pemerintah sebagai bank tabungan TKI. Beberapa bank pemerintah yang ditunjuk sebagai bank penyelenggara layanan perbankan

kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau Calon TKI adalah Bank Mandiri, Bank Rakyat Indonesia (BRI) dan Bank Nasional Indonesia (BNI). Beberapa bank tersebut mempunyai produk tabungan yang khusus diperuntukan bagi TKI, yaitu Tabungan TKI. Tabungan TKI adalah tabungan dalam mata uang rupiah bagi Tenaga Kerja Indonesia atau Calon Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya, dengan syarat dan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank⁸⁹.

Untuk menunjang layanan perbankan bagi TKI, sekaligus memperkuat daya tarik, secara khusus bank Mandiri menyediakan berbagai fasilitas, antara lain:

1. Transfer antar rekening Mandiri dan bank lain.
2. Penyetoran dapat dilakukan di seluruh cabang Bank Mandiri atau melalui cabang/*agency*/bank koresponden di luar negeri.
3. Mendapatkan kartu mandiri debit yang berfungsi sebagai kartu ATM untuk pengambilan uang tunai dengan mata uang negara setempat ataupun untuk pembayaran keperluan lainnya. Dapat juga digunakan untuk belanja di jutaan *merchant* seluruh dunia dan ribuan *merchant* di seluruh Indonesia yang berlogo Visa.
4. Pemberian *E-banking* (mandiri sms, mandiri internet dan mandiri call).
Dengan mandiri sms pengiriman uang dapat dilakukan sendiri langsung dari HP serta mendapatkan informasi bukti setoran.
5. Mendapatkan *Remittance Card* yang digunakan untuk memudahkan TKI melakukan transfer di negara penempatan.

Selain kebijakan tabungan TKI untuk bank pemerintah, sejak tahun 2006 pemerintah menetapkan kebijakan KUR (Kredit

⁸⁹ Lihat <http://www.bankmandiri.co.id/article/TKI.asp>

Usaha Rakyat) TKI melalui bank pemerintah. Dalam lampiran Instruksi presiden No 6 Tahun 2006 tentang reformasi sistem penempatan dan perlindungan TKI, dalam huruf E, pemerintah menargetkan peningkatan kerjasama dengan lembaga perbankan dalam pembiayaan penempatan TKI dengan fasilitasi kredit untuk calon TKI⁹⁰. Kebijakan ini kemudian ditegaskan kembali dalam Instruksi Presiden RI No. 1 tahun 2010 tentang percepatan pelaksanaan prioritas pembangunan nasional tahun 2010, dimana pemerintah kembali membuat program KUR bagi TKI. Program tersebut diluncurkan pada tanggal 15 Desember tahun 2010 oleh Presiden SBY di Gedung Graha Bina Nusantara Surabaya dengan pos anggaran yang fantastis, yakni 13,1 Trilyun Rupiah⁹¹. Selain tabungan dan KUR, bank juga masih diuntungkan dengan jasa penukaran uang yang dilakukan oleh buruh migran di berbagai Negara tujuan.

3. Terminal TKI

31 Agustus 1999 merupakan awal penanda diskriminasi nyata bagi buruh migran Indonesia ketika pemerintah Indonesia menetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 204/1999 tentang Terminal Khusus Pelayanan TKI. Pelayanan yang dimaksud dalam keputusan tersebut sebenarnya mengandung makna baik bagi terwujudnya pelayanan kepulangan bagi warga Negara Indonesia yang pulang dari bekerja di luar negeri. Namun realitas menunjukkan lain, pelayanan yang dimaksud dalam kebijakan tersebut menjadi selubung bisnis berbagai pihak yang memanfaatkan kepulangan TKI dengan asumsi membawa uang. Sehingga apa yang nyata dalam Terminal TKI adalah berbagai bentuk kerugian TKI akibat bisnis yang terselubung terselubung tersebut.

Keberadaan terminal TKI tak lepas dari sejarah panjang kebijakan mengenai pengerahan tenaga kerja di Indonesia.

⁹⁰ Lihat <http://www.presidentri.go.id/DokumenUU.php/253.pdf>

⁹¹ Lihat <http://www.setneg.go.id>

Berbagai kebijakan juga telah dibuat oleh pemerintah Indonesia untuk mengatur kepulangan TKI. Berikut adalah gambaran kebijakannya:

Tabel 3.10
Kebijakan tentang kepulangan TKI tahun 1986-2012

Tahun	Kebijakan
1986-1987	Pengelola kepulangan TKI adalah PT Panutan, di Batu Ceper Tangerang
1987-1988	Pengelola kepulangan diserahkan kepada Kanwil Depnaker DKI Jakarta, di Cililitan Jakarta Timur
1988-1994	APJATI merupakan pengelola dibawah pusat AKAN dan ditjen binawas depnaker. Terminal TKI di Ciracas
1994-1998	Kepulangan TKI dikelola oleh PT DAMRI, di Cakung
1998	Pengelolaan terminal TKI dikembalikan kepada APJATI. Terminal TKI di Ciracas
Pertengahan 1998	Pengelolaan terminal TKI dirubah dari APJATI ke Depnaker, terminal TKI di Kemayoran Jakarta
1999-2001	Kepmenaker No 204/1999 ditetapkan terminal khusus yang wajib bagi TKI. Terminal TKI dikelola oleh tim kendali pemulangan TKI dan 11 perusahaan jasa angkutan . Di Soekarno Hatta
2001-2002	Terminal TKI dikelola Puskopol Mabes Polri
2002-2004	Terminal TKI dikelola Inkopol
2006	Terminal TKI dikelola oleh Depnaker dan Koperasi Pelita. Terminal TKI pindah dari Terminal III Soekarno Hatta ke Ciracas
2007	Terminal TKI dikelola Dirjen Pembinaan dan Penempatan TKI
17 Juni 2007 – 18 Maret 2008	Terminal TKI dikelola oleh BNP2TKI Peraturan Kepala BNP2TKI No PER.01/SU/I/2008 tentang pelayanan kepulangan TKI di Soekarno Hatta
18 Maret 2008-2012	Terminal TKI di kelola oleh BNP2TKI, dipindah dari Terminal III ke Gedung Pendataan Kepulangan TKI Selapanjang, masih kawasan bandara Soekarno Hatta
2012	26 September 2012, Kepmenaker No. 16 Tahun 2012 tentang Tata Cara Kepulangan TKI Dari Negara Penempatan Secara Mandiri Ke Daerah Asal. Namun realitasnya, TKI tetap digiring dan diarahkan ke Terminal TKI sejak di terminal kedatangan

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

Bisnis Terselubung di GPK TKI

Citra Terminal III yang selama ini menjadi momok bagi TKI dan tempat bersarangnya preman masih belum bisa di hilangkan. Sesuai dengan kenyataannya hingga saat ini memang masih sering terjadi praktek-praktek pemerasan terhadap TKI yang masuk ke terminal, pemerintah bukannya tidak tahu menahu persoalan ini. Hal ini sudah terjadi sejak awal berdirinya Terminal III bahkan sebelum ada terminal III praktek ini sudah berlangsung, Pemerintah terkesan kurang tegas bahkan terkesan tidak berani untuk menindak kejahatan-kejahatan yang terjadi.

Ketika para TKI baru saja menginjakkan kakinya di Indonesia, para TKI masih di bayangi oleh pemeras-pemeras yang selama ini terkesan di legalkan. Aparat penegak hukum di harapkan bisa bertindak lebih tegas dan berani untuk menyelesaikan pemerasan ini. Pengawasan dan pemberian sanksi yang berat kepada petugas ataupun mitra kerja pemerintah yang melanggar akan meminimalisir pemerasan. Beberapa pemerasan terselubung tersebut seringkali beralibi sebagai pelayanan⁹².

Money Changer

Salah satu bisnis berselubung pelayanan di GPK TKI adalah money changer, beberapa money changer yang beroperasi di GPK TKI adalah:

1. PT Tom Valasindo
2. PT Trinusa Davalas
3. PT Indocev
4. Kencana Aditama
5. PT Lufriiondo Misha Perkasa
6. PT Eraska Valutama
7. PT Supra Prima
8. PT Citra sari Valasindo

9. PT Valasindo Mandiri Utama

10. PT Raudah Birzamzami

11. Bank BNI

12. Bank Mandiri

Sumber: BNP2TKI

Money changer yang beroperasi di GPK TKI adalah pindahan dari Terminal III dan beberapa perusahaan baru. Money changer yang beroperasi sering melakukan pemaksaan dan ancaman kepada TKI, perilaku yang di tunjukkan oleh pegawai money changer persis seperti calo-calo di terminal bus, mereka menjemput TKI yang baru turun dari bus walaupun keadaan TKI masih lelah dan lunglai, bahkan sebelum TKI di data mereka sudah membujuk untuk menukarkan uang di perusahaan mereka. modus yang digunakan seakan – akan membantu para TKI.

Di terminal II, TKI yang baru tiba sudah menjadi incaran pegawai money changer, karena ada orang/pegawai yang mengingatkan bahwa para TKI yang membawa uang asing agar menyimpan uangnya di pakaian dalam atau di celana dalam, hal ini dilakukan agar tidak terlihat oleh pegawai di GPK TKI. Sebelum TKI diberangkatkan menuju GPK TKI pegawai/orang yang memberikan peringatan di Terminal II sudah mengontak kepada teman-temannya di GPK TKI bahwa ada TKI yang membawa uang yang di sembunyikan di pakain dalam dan celana dalam. Ketika TKI tiba di GPK TKI dan menuju counter pendataan, paspor TKI diminta oleh pegawai money changer yang sudah menunggu di belakang counter pendataan, pegawai money changer mengatakan bahwa TKI tidak bisa pulang dengan membawa uang asing dalam jumlah besar ,uang tersebut harus di tukarkan dan dikirimkan lewat bank, kami juga memberi harga yang tinggi. Ketika TKI menolak untuk menukarkan uang dan mengatakan bahwa kami tidak punya uang, pegawai money changer tidak

⁹² Hasil monitoring **Migrant CARE** di Terminal III dan GPK TKI Soekarno Hatta tahun 2007

malu atau takut melakukan pengeledahan dan meraba-raba pada bagian tubuh TKI yang biasa untuk menyimpan uang. Perilaku para pegawai ini jelas melanggar Surat Edaran BNP2TKI tertanggal 28 Agustus 2008 yang diteken langsung oleh Kepala Biro Keuangan BNP2TKI. Dalam surat edaran itu disebutkan, petugas/pegawai hanya diperkenankan bertransaksi di dalam counter.

Perusahaan money changer juga memberikan penukaran uang dengan kurs yang lebih rendah dari semestinya. Selisih penukaran di GPK TKI dengan di luar GPK TKI adalah Rp, 200,00 hingga Rp, 300,00. Berikut adalah contoh TKI yang mengalami kerugian akibat perusahaan atau bank yang memberlakukan kurs yang tidak sesuai.

Pada tanggal 11 April 2008 Waslih (TKW asal Sukabumi) baru pulang bekerja dari UEA. Waslih telah bekerja selama 2 tahun 3 bulan di UEA, pulang dengan membawa uang yang cukup banyak karena selama bekerja waslih cuma mengirim uang sebanyak dua kali, itupun dalam jumlah yang kecil. Ketika di GPK TKI, Waslih di paksa untuk menukar uang di Bank Mandiri. Waslih yang tidak ingin menukarkan uang awalnya menolak, tetapi terus di paksa oleh petugas bank, hingga akhirnya waslih terpaksa menukarkan uangnya. Uang yang ditukarkan sebanyak 235 DIR. Waslih sengaja hanya menukarkan sedikit, hal ini dia lakukan karena ingin melihat nilai kursnya. 1 DIR di harga Rp, 2.350 di dalam gedung GPK TKI. Kurs itu terhitung kecil jika di banding dengan nilai kurs yang tertera di layar kaca Bank Mandiri, 1 DIR = Rp, 2.506,1. Di luar gedung GPK TKI jauh lebih besar lagi, 1 DIR = Rp, 2.570.

Jika di hitung kerugian Waslih adalah :

❖ PT.Bank Mandiri (di dalam gedung GPK TKI)

1 DIR = Rp, 2.350, sehingga 235 DIR menjadi Rp, 552.250

❖ Di layar kaca tertera

1 DIR = Rp, 2.506,1, sehingga 235 DIR menjadi Rp, 588.933,5

❖ Di luar gedung GPK TKI

1 DIR = 2.570, semestinya 235 DIR menjadi Rp, 603.950

Jadi kerugian Waslih sebesar Rp, 603.950 – 552.250 = Rp, 51.700. Perbandingan ini dihitung antara penukaran di dalam gedung GPK TKI dengan penukaran diluar gedung GPK TKI. Jika Waslih menukarkan semua uang gajinya selama bekerja, bisa di bayangkan berapa besar kerugiannya dan berapa besar untung yang di dapat oleh money changer atau bank tempat penukaran. Jika rata-rata dalam satu hari ada seratus TKI yang menukarkan uang di GPK TKI money changer bisa meraup untung besar.

Contoh lain yang dialami seorang TKI, Nuraeni dipaksa menukarkan 3682 Riyal yang dimilikinya dengan kurs Rp, 2.300 selisih Rp, 163.67 dari nilai kurs yang ditetapkan pemerintah sebesar Rp, 2.463.67 Sialnya lagi dari penukaran 3682 Riyal, Nuraeni hanya memperoleh Rp, 8.094.000 padahal harusnya Rp, 8.468.600 jika memakai kurs Rp, 2.300, lalu kemana yang Rp, 374.600 lagi. Jadi kerugian yang dialami Nuraeni, dari selisih kurs Rp, 163.67 x 3682 Riyal = Rp, 602.632 kemudian dari pemotongan yang tidak jelas Rp, 374.600 Total keseluruhan Rp, 977.232 sangat besar bagi seorang TKI seperti Nuraeni, karena untuk mendapatkan uang sejumlah itu harus bekerja selama satu bulan.

Kasus yang menimpa Waslih dan Nuraeni terjadi pada setiap TKI yang menukarkan uangnya di GPK TKI. Setiap TKI yang datang selalu di tarik-tarik dan di bujuk rayu agar mau menukarkan uangnya. Para pegawai money changer dengan mudah bisa mengidentifikasi mana TKI yang berhasil dengan membawa uang dan mana TKI yang bermasalah yang tidak membawa uang, mereka bisa mengetahui dari counter pendataan dan

paspor. Kalau TKI pulang setelah masa kontrak (2 tahun), maka dipastikan TKI tersebut membawa uang dan petugas pendataan mengarahkan TKI tersebut ke pegawai money changer.

Sewa Tempat di GPK TKI

Pemanfaatan fasilitas gedung dan area bisnis khususnya di Terminal kedatangan TKI Selapajang sudah di atur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor: 6 tahun 2006 bahwa setiap barang milik Negara harus dikenakan biaya sewa yang akan digunakan oleh pihak ketiga untuk kepentingan komersial.

Hal ini juga diatur dalam protap BNP2TKI tentang tata cara untuk bisa masuk dan berbisnis di dalam gedung GPK TKI. Di dalam protap sudah diatur syarat-syarat teknis dan non teknis. Apabila satu perusahaan tidak dapat memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tentunya tidak dapat ijin untuk masuk dan berbisnis, akan tetapi dalam fakta dilapangan Tim Seleksi Pemanfaatan Barang Milik Negara di lingkungan BNP2TKI tidak mengacu pada isi Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 dan protap BNP2TKI. Untuk bisa masuk dan melancarkan semua bisnis yang dijalankan, pengusaha tidak segan-segan untuk mengeluarkan uang dalam jumlah yang besar sebagai uang muka dan untuk mencapai tujuan. Biaya pelancar bisa lebih besar dari biaya sewa tempat. Sewa tempat di dalam gedung GPK TKI adalah Rp 220.000/bulan dengan ukuran 2 keramik atau sekitar 1m x 0,5m (*keterangan dari ibu Yanti salah satu pegawai GPK TKI*). Selama ini tidak jelas kemana aliran uang sewa lokasi, apakah benar-benar masuk ke kas Negara.

Mahalnya sewa tempat di GPK TKI berdampak pada mahalnya harga-harga barang yang diperdagangkan di sana. Mulai dari makanan, voucher, tiket, atau souvenir-souvenir. Sebagai contoh, air mineral kemasan kecil seharga Rp 4.000, jika beli di luar gedung hanya Rp: 2.000. Kartu telepon perdana yang isi pulsanya hanya 10.000 harganya mencapai Rp 50.000, pulsa

isi ulang senilai 50.000 harganya mencapai Rp 75.000, bahkan sampai Rp 100.000. Harga seperti ini berlaku untuk semua barang yang di jual di dalam Gedung Pendataan Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia.

Cargo

Tradisi Tenaga Kerja Indonesia ketika pulang selalu membawa barang-barang atau tas dalam jumlah yang banyak sebagai kenang-kenangan dan oleh-oleh untuk keluarga. Kebiasaan inilah yang di manfaatkan oleh oknum-oknum cargo untuk memaksa para TKI agar mengirimkan lewat cargo. Tidak sedikit TKI yang mengalami pemaksaan dan intimidasi tersebut, sehingga mereka terpaksa mengirim barang bawaan lewat cargo walaupun dengan upah yang mahal.

Tabel 3.11

Beberapa korban mahalnya pengiriman barang lewat cargo

No	Nama	Alamat	Keterangan
1	Rokeni wati Bt Rohidi. Nop:AA.014958 Tujuan:Jordania	Ds.Jaya laksana Blok Kedokan RT/RW: 02/04, Kedokan bunder Indramayu.	Pemerasan oleh cargo. Dari Jordan sudah membayar cargo sebesar 125 Dinnar, sesampai di terminal 3 bayar lagi sejumlah Rp, 850.000. Korban juga tidak di beri bukti pembayaran
2	Titi Hani Nop:AE.378785 Tujuan:Abu Dabby	Purwakarta	Cargo yang mahal dan waktu tiba yang lama. Dua kardus dan sebuah setrika di kenai biaya : 720 Dirham atau sekitar Rp, 1.656.000. dengan kurs 2300/Dirham dan waktu sampai di tujuan di janjikan selama 40 - 50 hari.

3	Siti Aminah Bt Tobingin Ali Tujuan: Arab Saudi NOPAS ; AA 900393 Telp : 081541490762	K a l i a n d a . L a m p u n g Selatan	1. Mengambil barang di cargo dikenai biaya Rp, 1.000.000 2. Menunggu barang dari cargo selama 2 hari 3. Dimintai porter 20.000 4. Dimintai biaya oleh supir angkutan trevel Rp, 200.000 No Urut mobil: 307 dan No mobil: BE 7317
4	Nur Hasanah Tujuan: Arab saudi	Gerisak penden Ds. Bungtiang Kec. Sakra barat - Lombok timur - NTB	1. Korban menunggu di terminal III selama dua hari, karena belum ada penerbangan ke NTB menurut keterangan petugas. Korban juga di paksa oleh petugas cargo untuk menitipkan barang bawaan, tentunya dengan tarif yang mahal. Korban membawa 1 tas kecil dengan berat 23 kg, cargo minta ongkos pengiriman Rp: 360.000. Cargo ini termasuk cargo baru di terminal IV, namanya adalah PT. Opsidian Citra Sampurna, No Tlp: (021)68588004.

Harga tiket tidak rasional dan tidak transparan

Pada petunjuk pelaksanaan pelayanan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia dari luar negeri di lingkungan Bandar udara Soekarno – Hatta, BAB I ,D 12 di jelaskan pelayanan tiketing dan penjaluran adalah aktivitas penyediaan loket khusus untuk pembelian tiket pulang ke daerah asal dengan tarif yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Jika berpedoman pada peraturan tersebut tidak seharusnya BNP2TKI dan mitra bisnisnya menaikkan harga tiket dengan alasan apapun.

Pelanggaran ini sudah berlangsung sekian lama. Jika mendengar alasan dari para pemilik perusahaan angkutan mereka menaikkan harga tiket disebabkan banyak pungutan liar di jalan yang di lakukan oleh aparat dan pihak-pihak lain. Berikut daftar harga tiket yang ada di terminal III bandara Soekarno – Hatta dan juga berlaku di GPK TKI.

Tabel 3.12
DAFTAR TIKET DI TERMINAL III SEJAK 10 OKTOBER
2005

No	TUJUAN	HARGA	No	TUJUAN	HARGA
1	DKI JAKARTA	125,000.00		JAWA TIMUR	
			1	MAGETAN	455,000.00
	LAMPUNG		2	NGAWI	455,000.00
1	LAMPUNG SELATAN	380,000.00	3	PONOROGO	465,000.00
2	BANDAR LAMPUNG	405,000.00	4	TUBAN	465,000.00
3	LAMPUNG TIMUR	440,000.00	5	BOJONEGERO	455,000.00
4	LAMPUNG TENGAH	415,000.00	6	MADIUN	455,000.00
5	LAMPUNG UTARA	460,000.00	7	TRENGALEK	480,000.00
6	LAMPUNG BARAT	440,000.00	8	NGANJUK	480,000.00
			9	PACITAN	480,000.00
	SUMATRA SELATAN		10	LAMONGAN	480,000.00
1	OKU/BATU RAJA	420,000.00	11	TULUNGAGUNG	465,000.00
2	MUARA ENIM	435,000.00	12	KEDIRI	480,000.00
3	OKI/KAYUAGUNG	435,000.00	13	JOMBANG	480,000.00
4	LAHAT	425,000.00	14	BLITAR	465,000.00
5	PALEMBANG	435,000.00	15	GRESIK	480,000.00
			16	MOJOKERTO	455,000.00
	BALI		17	SURABAYA	465,000.00
1	NEGARA	525,000.00	18	SIDOARJO	465,000.00
2	SINGARAJA	540,000.00	19	PASURUAN	465,000.00
3	TABANAN	550,000.00	20	MALANG	480,000.00
4	DENPASAR	550,000.00	21	PROBOLINGGO	480,000.00
			22	LUMAJANG	490,000.00
	JAWA TENGAH		23	JEMBER	490,000.00

1	TEGAL	370,000.00	24	BONDOWOSO	500,000.00
2	BREBES	355,000.00	25	SITUBONDO	500,000.00
3	PEKALONGAN	380,000.00	26	BANYUWANGI	515,000.00
4	PEMALANG	370,000.00	27	BANGKALAN	490,000.00
5	PURBALINGGA	390,000.00	28	SAMPANG	490,000.00
6	PURWAKERTA	390,000.00	29	PAMEKASAN	490,000.00
7	CILACAP	390,000.00	30	SUMENEP	490,000.00
9	BANJARNEGARA	390,000.00			
10	KENDAL	390,000.00		BANTEN	
11	KEBUMEN	405,000.00	1	TANGERANG KOTA	120,000.00
12	SEMARANG	405,000.00	2	TANGERANG LUAR	140,000.00
13	PURWOREJO	405,000.00	3	SERANG	150,000.00
14	WONOSOBO	405,000.00	4	CILEGON	225,000.00
15	DEMAK	415,000.00	5	PANDEGLANG	240,000.00
16	SALATIGA	440,000.00	6	RANGKAS BLITUNG	260,000.00
17	TEMANGGUNG	415,000.00			
18	KUDUS	430,000.00		JAWA BARAT	
19	MAGELANG	415,000.00	2	DEPOK	140,000.00
20	PURWODADI	430,000.00	3	BEKASI	140,000.00
21	PATI	430,000.00	4	BOGOR	140,000.00
22	SURAKARTA	440,000.00	5	KERAWANG	215,000.00
23	REMBANG	440,000.00	6	PURWAKARTA	240,000.00
24	SRAGEN	440,000.00	7	SUBANG	250,000.00
25	WONOGIRI	440,000.00	8	CIANJUR KOTA	215,000.00
26	KLATEN	440,000.00	9	CIANJUR	370,000.00
27	BLORA	440,000.00	10	INDRAMAYU	350,000.00
28	SLEMAN	430,000.00	11	SUMEDANG	290,000.00
29	YOGYA	430,000.00	12	BANDUNG	270,000.00
30	GUNUNG KIDUL	430,000.00	13	SUKABUMI KOTA	215,000.00
			14	SUKABUMI	350,000.00
			15	MAJALENGKA	310,000.00
			16	GARUT	310,000.00
			17	CIREBON	320,000.00
			18	KUNINGAN	330,000.00
			19	TASIK MALAYA	320,000.00
			20	CIAMIS	330,000.00

Sumber: BNP2TKI

Daftar harga tiket di Terminal III masih di pasang di papan informasi di depan tempat tiketting, tetapi yang terjadi di GPK TKI adalah daftar harga tiket tidak di pasang sehingga banyak TKI yang tidak tahu berapa standar harga tiket untuk pulang ke daerah masing-masing. Begitu juga dengan harga tiket untuk pesawat, tidak ada informasi yang bisa di akses oleh TKI, semua dikondisikan sedemikian rupa oleh petugas dan calo tiket. Petugas dan calo tiket selalu mengatakan bahwa tiket untuk saat ini kosong dengan maksud agar TKI terpojok dan tidak ada pilihan lain sehingga TKI mau membeli tiket dengan harga yang ditawarkan. Belum lagi jika ada nilai uang pecahan, petugas dan calo selalu membulatkan dalam hitungan. Uang tips dan uang pengurusan selalu di bebaskan kepada TKI.

Tabel 3.13
Perbandingan Travel Umum dan Angkutan BNP2TKI

No	Kualitas & Pelayanan	Angkutan BNP2TKI	Angkutan Umum Exsecutive
1	Harga tiket	1. Banyuwangi Rp, 515.000 2. Denpasar Rp, 550.000 3. Purwodadi Rp, 430.000 4. Indramayu Rp, 350.000 5. Lampung selatan Rp, 380.000	1. Banyuwangi Rp, 270.000 2. Denpasar Rp, 350.000 3. Purwodadi Rp, 150.000 4. Indramayu Rp, 100.000 5. Lampung selatan Rp, 150.000
2	Waktu tunggu	Rata-rata TKI menunggu angkutan 8 sampai 24 jam.	Rata-rata menunggu 15 menit sampai 1 jam.

3	Lama Perjalanan	1. Banyuwangi 3 hari 3 malam 1. Denpasar 4 hari 3 malam 2. Purwodadi 1 hari 1 malam 3. Indramayu 1 hari 4. Lampung selatan 1 hari 2 malam	1. Banyuwangi 1 hari 1 malam 2. Denpasar 1 hari 2 malam 3. Purwodadi 1 hari 4. Indramayu 6 jam 5. Lampung selatan 1 hari
4	Logistik selama perjalanan	1. Banyuwangi 11 kali makan. 2. Denpasar 15 kali makan 3. Purwodadi 5 kali makan 4. Indramayu 3 kali makan 5. Lampung selatan 5 kali makan	1. Banyuwangi 4 kali makan. 2. Denpasar 6 kali makan 3. Purwodadi 3 kali makan 4. Indramayu 1 kali makan 5. Lampung selatan 3 kali makan
5	Keamanan	Rawan pemerasan di dalam perjalanan baik oleh sopir angkutan maupun orang asing.	Tidak ada pemerasan
6	Pungutan	Rawan pungutan yang dilakukan oleh kru dan sopir.	Tidak ada pungutan

4. Asuransi

Pihak yang juga menerima kentungan besar dari kucuran keringat TKI adalah asuransi. Asuransi sejatinya merupakan bagian dari instrumen perlindungan bagi tenaga kerja, namun realitasnya asuransi TKI menjadi ladang bisnis bagi perusahaan asuransi. Secara eksplisit, asuransi mulai diatur dalam Peraturan menteri tenaga kerja No.4 tahun 1970 tentang pengerahan tenaga kerja. Dalam pasal 3 tersirat bahwa Syarat-syarat pengiriman tenaga kerja meliputi, mempertanggungkan tenaga kerja terhadap pelbagai peristiwa.

Pada tahun 1983, kebijakan mengenai asuransi semakin eksplisit sebagai salah satu kewajiban perusahaan pengerah dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.149/MEN/1983 tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi. Dalam pasal 6 huruf (b) dinyatakan bahwa perusahaan pengerahan tenaga kerja wajib (b) Mengasuransikan tenaga kerja di Arab Saudi dalam hal kecelakaan kerja.

Dalam perkembangannya, seiring dengan pesatnya pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, pemerintah secara intensif mengatur secara khusus asuransi TKI. Pada tahun 1997, Menakertrans menunjuk yayasan Pengemabngan Sumber Daya manusia Indonesia (YPSDM) untuk mengelola dana perlindungan TKI. Namun penunjukan ini tidak memiliki dasar hukum.

Pada tahun 1998, melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 92 tahun 1998 asuransi kembali diatur dengan dibentuknya program perlindungan TKI yang tergabung dalam satu konsorsium, yakni konsorsium INTAN. Melalui program ini, banyak TKI yang tidak diasuransikan oleh PJTKI. Dan TKI mulai menemukan hambatan dalam mengurus klaim asuransi karena beberapa perusahaan asuransi tidak memenuhi jaminan deposito⁹³.

Pada tahun 2003, pemerintah kembali mengubah kebijakan asuransi dengan menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.157s.d 162/MEN/2003 yang menunjuk lima perusahaan asuransi sebagai penyelenggara asuransi TKI. Kelima perusahaan tersebut secara bersama-sama membentuk satu konsorsium dan menunjuk koordinator *pool service*. Menurut catatan KPPU, proses penunjukan lima perusahaan asuransi tidak transparan dan 1 *poll service* merupakan monopoli sistem

⁹³ Kajian KPPU tentang asuransi TKI, 2010

pelayanan dan menciptakan *barrier to entry*. Tiga tahun berikutnya, tepatnya tahun 2006-2008, kemenakertrans RI kembali merubah kebijakan asuranside. Yakni asuransi diselenggarakan oleh konsorsium asuransi yang terdiri atas minimum perusahaan asuransi jiwa dan asuransi kerugian melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.23/MEN/V/2006, Permenaker No.20/MEN/X/2007 serta Permenakertrans No.23/MEN/XII/2008. Dengan adanya 3 kebijakan baru ini, TKI tetap mengalami kesulitan dalam mengurus klaim. Kebijakan asuransi semakin mengalami penurunan kualitas ketika pemerintah menunjuk 1 konsorsium asuransi sebagai penyelenggara asuransi TKI pada tahun 2010 melalui Permenaker No.07/MEN/V/2010 dan TKI tetap dengan menghadapi persoalan yang sama, yakni kesulitan mengurus klaim.

Perubahan kebijakan tentang asuransi merupakan peraturan yang sering berubah-ubah hingga saat ini, namun tidak juga menunjukkan adanya perbaikan bagi layanan TKI. Telah banyak investigasi dan laporan baik dari organisasi masyarakat sipil seperti ICW dan Migrant CARE, dan juga lembaga negara, seperti audit BPK dan kajian KPPU, serta liputan investigasi media, seperti majalah tempo edisi 5 -11 September 2011 No 2740 tentang jejak korupsi asuransi TKI⁹⁴. Namun hingga kini benang kusut asuransi TKI belum juga dituntaskan.

Berdasarkan pengalaman Migrant CARE dalam mendampingi korban yang mengurus klaim asuransi, peraturan mengenai asuransi cenderung tidak implementatif dan TKI selalu menghadapi kesulitan dalam mengklaim asuransi. Problem asuransi tidak hanya pada birokrasi pencairannya, tetapi juga bermula dari legalitas badan hukum asuransi yang juga bermasalah.

Hasil evaluasi KPPU (Komisi Pengawas Persaingan Usaha) terhadap kebijakan pemerintah mengenai asuransi TKI bahwa asuransi TKI belum terbukti memberikan manfaat maksimum secara langsung kepada TKI. Hal ini disebabkan pengetahuan TKI terhadap produk asuransi masih rendah, sehingga TKI membeli produk yang tidak diketahuinya dan proses pengurusan klaim yang menyulitkan TKI. Sejak tahun 1997-2010, pemerintah telah berulang kali mengganti kebijakan terkait penyelenggaraan asuransi, namun sampai saat ini belum ada bukti perbaikan yang signifikan. Berdasarkan berbagai laporan yang masuk Migrant CARE, klaim asuransi TKI tidak lebih dari 20% yang bisa cair dalam setiap tahun⁹⁵.

Tabel 3.14
Rincian Dana Asuransi Berdasarkan Data Penempatan Per Tahun

Tahun	Jumlah Penempatan	Total Asuransi (400 ribu x jumlah penempatan)	Keterangan
2006	680.000 orang	Rp. 272 Milyar	- Permenakertrans No. 23/MEN/V/2006 - Pemantauan Migrant CARE menunjukkan bahwa klaim asuransi tidak lebih dari 20% - TKI kesulitan dalam pengurusan klaim - Biaya untuk mengurus asuransi lebih besar daripada asuransi yang diperoleh - Banyak TKI yang tidak diberikan informasi tentang asuransi

⁹⁴ **Tempo** menelusuri lika-liku asuransi buruh migran dan menemukan sederet kejanggalan. Separuh premi asuransi TKI ternyata mengalir ke sebuah broker dengan rekam jejak yang tak bersih. Penunjukan konsorsium perusahaan asuransi pun dipenuhi isu suap dan setoran miliaran rupiah per bulan.

⁹⁵ Lihat Anis Hidayah "Mengurai Praktek Korupsi dalam Penempatan PRT Migran ke Luar Negeri", dalam **Jurnal Perempuan** edisi 72 Perempuan dan Korupsi, Februari 2011

	696.746 orang	Rp. 278,6 Milyar	- Permenakertrans No. 20/MEN/X/2007 - Klaim asuransi tidak lebih dari 20% - Dalam dalam kasus buruh migrant memerlukan 1-2 tahun untuk klaim asuransi atas gaji yang tidak di bayar majikan - Banyak TKI yang tidak diberikan informasi tentang asuransi
2008	644.731 orang	Rp. 257,8 Milyar	Permenakertrans No. 23/MEN/XII/2008
2009	632.172 orang	Rp. 252,8 Milyar	Tidak ada transparansi
2010	575.804 orang	Rp. 230,3 Milyar	- Permenakertrans No. 07/MEN/V/2010 - Pemerintah menunjuk 1 konsorsium asuransi sebagai penyelenggara asuransi TKI
2011 sampai Oktober	438.474 orang	Rp. 438,4 Milyar	Investigasi majalah tempo edisi 5 -11 September 2011 No 2740 tentang jejak korupsi asuransi TKI menemukan sederet kegagalan. Separuh premi asuransi TKI ternyata mengalir ke sebuah broker dengan rekam jejak yang tak bersih. Penunjukan konsorsium perusahaan asuransi pun dipenuhi isu suap dan setoran miliaran rupiah per bulan.
Total	3.667.927 orang	Rp. 1, 729,9 Trilyun	Total dana asuransi dari tahun 2006-2011 berdasarkan data penempatan BNP2TKI

Sumber: Diolah dari data BNP2TKI dan hasil kajian KPPU tentang asuransi, 2010

Dana asuransi yang mencapai trilyunan rupiah tersebut, tidak lebih dari 20% yang bisa dinikmati oleh TKI sebagai manfaat atas asuransi selama mereka menghadapi masalah. Dan sisanya adalah tidak terang benderang menjadi keuntungan siapa saja selain perusahaan asuransi TKI.

Sementara menurut hasil audit BPK menunjukkan bahwa penyelenggaraan asuransi TKI belum memberikan perlindungan secara adil, pasti, dan transparan⁹⁶. Secara rinci, berikut adalah hasil temuan BPK:

1. Kemenakertrans belum mengelola program asuransi secara baik, sebagaimana amanat UU Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 68 yang mewajibkan PPTKIS mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.
2. Penunjukan sembilan konsorsium asuransi melalui keputusan Menakertrans pada Tahun 2006 sampai dengan 2009 yang melibatkan 48 perusahaan asuransi dan delapan broker asuransi, yang jenis dan biaya pertanggungannya sudah ditetapkan, menciptakan persaingan tidak sehat. Konsorsium asuransi tidak berlomba-lomba memperbaiki kinerja jaringan dan pelayanan, melainkan berlomba-lomba memberikan diskon premi dan tawar-menawar harga premi kepada PPTKIS.
3. Konsorsium asuransi tidak terbuka melaporkan produksi polis dan klaim baik kepada Kemenakertrans maupun terbuka untuk umum melalui *website*. *Website* konsorsium asuransi yang seharusnya dapat diakses secara terbuka seringkali terkendala secara teknis.
4. Dataproduksidan *progressklaimTKI* sangat sulit diakses, bahkan terdapat konsorsium asuransi yang dengan sengaja menyembunyikan data produksi dan klaimnya.

⁹⁶ Hasil Audit Badan Pemeriksa Keuangan RI, Maret 2010

5. Adanya unsur kesengajaan PPTKIS yang tidak mengikutkan TKI-nya dalam program asuransi, khususnya asuransi pra penempatan. Bagi PPTKIS semakin sedikit biaya premi yang dibayarkan semakin baik, walaupun biaya premi tersebut akhirnya ditagihkan secara penuh kepada TKI melalui mekanisme pemotongan gaji.
6. Kewajiban konsorsium dalam menyelesaikan klaim sering terlambat dan tidak jelas statusnya. Kewajiban konsorsium asuransi dalam menangani kasus-kasus TKI di luar negeri sering kali tidak jelas statusnya.

5. Lembaga Medical Checkup

Menurut data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI tahun 2010, jumlah rumah sakit dan klinik medical check up TKI sejumlah 126 yang tersebar di 13 propinsi di seluruh Indonesia. Lahirnya sarana kesehatan untuk medical check up TKI ini memiliki kesejarahan panjang yang tak lepas dari bagian kebijakan pengerahan tenaga kerja.

Sejak masa Orde Baru, pemerintah telah membuat berbagai aturan tentang kesehatan sebagai salah satu prasyarat calon TKI, hal ini kemudian melahirkan banyaknya lembaga sarana kesehatan untuk medical check up TKI. Kebijakan pertama yang terkait dengan hal ini adalah surat edaran dari Pusat AKAN (Antar Kerja Antar Negara) Depnaker RI Nomor B. 555/M/AN/AN/1985 tentang penunjukan rumah sakit/ poliklinik pemeriksaan calon TKI AKAN. Surat ini ditujukan kepada Kepala Balai AKAN di seluruh Indonesia.

Dalam surat edaran tersebut, dijelaskan bahwa setiap rumah sakit/ poliklinik yang berkeinginan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemeriksaan kesehatan calon TKI disarankan untuk mengajukan permohonan kepada Menteri Kesehatan RI dengan persyaratan sebagai berikut:

1. Rekomendasi dari Kanwil Depkes setempat
2. Rekomendasi dari Kanwil Depnaker setempat
3. Rekomendasi dari KBSA (Kedutaan Besar Saudi Arabia) bagi rumah sakit/ poliklinik pemeriksa kesehatan untuk tujuan Arab Saudi

Surat Edaran inilah yang kemudian menjadi pupuk penyubur bagi tumbuhnya bisnis medical check up bagi calon TKI. Biaya medical bagi calon TKI tergantung pada Negara penempatan yang akan dituju. Biaya tersebut berkisar dari 400 ribu rupiah hingga 1 juta rupiah.

Tabel 3.15

Nama Rumah Sakit atau Klinik untuk Medical Checkup bagi calon TKI tahun 2010

No	Nama Sarana Kesehatan	Alamat
I SUMATERA UTARA		
1	Anugerah Ibu Medical Centre	JL Nibung Raya No 28 Medan
2	Medan Medical Centre	Jl Agus Salim No 5 Medan
3	RS Pringadi Medan	Jl Prof Yamin SH No 47 Medan
4	RSU Deli	Jl Merbabu No 18-20A Medan
5	RSUP Adam Malik Medan	Jl Bunga Lau No 17 Medan
6	RSU Imelda Pekerja Indonesia	Jl Bilal No 24 Pulo Brayan Medan
7	Lab Klinik Global Health	Jl Mojopahit No88 EF, Medan
II SUMATERA BARAT		
8	RSU Dr M Djamil	Jl Perintis Kemerdekaan, Padang
9	RS Yos Sudarso	Jl Situjuh No1 Padang
III RIAU		
10	RSUD Pekanbaru	Jl Diponegoro No2 , Pekanbaru
11	Klinik Dr Abdullah Qayyum	Jl Gatot Subroto No24, Pekanbaru
12	RS Bina Kasih	Jl Samanhudi No3-5, Pekanbaru
13	Balai Labkes Pekanbaru	Jl Mustika No3A Pekanbaru
14	LabKlinik Sarana Tirta Raya	Jl Sukarno Hatta 1-2 Pekanbaru
15	Lab Klinik Thamrin	Jl Nangka/ Tambusai 36 Pknbaru
16	Ananda Medical Centre	Jl KH Nasution 107, Pekanbaru
IV SUMATERA SELATAN		
17	Balai Besar Labkes, Plg	Jl Inspkt Yazid No2 Km 2,5 Plg
V LAMPUNG		

18	RSU Dr H Abd Moeloek	Jl Dr Rivai No6, Bdr Lampung
19	RS Jiwa Prov Lampung	Jl Raya Gedung Tataan Km 13
20	Lampung Medical Centre	Gatot Subroto No59, Bdr Lampung
VI DKI JAKARTA		
21	Afiat Medical Centre	Jl Condet Raya No 16, Jaktim
22	Amanah Medical Centre	Jl Tebet Raya No 31, Jaksel
23	Insani Medical Centre	Jl Basuki Rahmad No 18, Jaktim
24	Nurhuda Medical Centre	Jl Otista III No 13, Jakarta Timur
25	Al Hikma Medical Centre	Jl Asem Baris Raya No 15 Jaksel
26	Ar Rahma Medical Centre	Jl Rawamangun Muka No 1 Jaktim
27	Avida Medical Centre	Jl Cipinang Cempedak, No5 Jaktim
28	Amalia Medical Centre	Jl Dewi Sartika No349 Jaktim
29	Ar Ridha Medical Centre	Jl Kamp Melayu Besar 13 Jaktim
30	Dewi Sartika Medical Centre	Jl Dewi Sartika No261, Jaktim
31	Salamat Medical Centre	Jl Abd Syafei Gdg Peluru 18 Jaksel
32	Rayhan Medical Centre	Jl Tebet Timur Raya 141, Jaksel
33	Assa'adah Medical Centre	Jl Tebet Timur Raya No 58, Jaksel
34	Haninah Medical Centre	Jl Budi No21 Cawang, Jaktim
35	An Nur Medical Centre	Jl KH Abd Syafei No12 Jaksel
36	Setu Medical Centre	Jl Setu No3 Kel Setu, Jaktim
37	Bakthir Medical Centre	Jl Raya Condet No6, Jaktim
38	RS Puri Medika	Jl Raya Sungai Bambu No5, Jakut
39	RS MCU Haji Jakarta	Jl Raya Bekasi 122 Cipinang
40	Hidayah Medical Centre	Jl Tebet Timur III/1 No7, Jaktim
41	Al Rahim Medical Centre	Jl Condet Raya No 121, Jaktim
42	Rosela Indah Medical Centre	Jl Rosela Raya No185, Jakbar
43	Moslem Medical Centre	Jl Mesjid Condet No39, Jaktim
44	Azzahra Medical Centre	Jl Kalibata Raya 6 Cililitan Jaktim
45	Zam-Zam Medical Centre	Jl Otista Raya No 119 Jaktim
46	Tirta Husada Medical Centre	Jl Dr Saharjo No113 Jaksel
47	Ar-Raudah Medical Centre	Jl Tebet Raya No77, Jaksel
48	Pemata Indah Medical Centre	Tmn Permata Indah II Blk E/8 Jakut
49	RSUP Persahabatan, Jakarta	Jl Raya Persahabatan, Jaktim
50	Balai Besar Labkes DKI	JLPeretakan Negara No23A
51	Rumah Sakit Pondok Indah	Jl Metro Duta, KVUE, Jaksel
52	Pertamedika Medical Centre	Jl Merdeka Timur 12 Jakpus
53	Tihama Medical Centre	Jl Asem Baris Raya 3A-B, Jaksel
54	Ananda Medical Centre	Jl Condet Raya No59 Jaktim
55	Satria Medika Sakti Medical	Jl Hayam Wuruk No100R, Jkt
56	An-Nahl Medical Centre	Jl Condet Raya No77, Jaktim
57	PBDS Purnomo	Jl Cipinang Cmpdk IV/7A, Jaktim
58	RS Medika Permata Hijau	Jl Kebayoran Lama No64 Jaksel

59	LKS Pramita Matraman	Jl Matraman Raya No26 Jaktim
60	Fatahilah Medical Centre	Jl Pedati Raya No10 A Jatinegara
61	Klinik Masyhur Medical Centre	Jl Media Kav2/91 Cipinang Muara
62	Assalam Medical Centre	Jl Otista III, Kbn Nanas Sel 8 No9
63	Asy Syarif Medical Centre	Jl Kayu Manis 21A, Condet, Jaktim
64	RSPAD Gatot Subroto	Jl Abd Rachman Saleh 24 Jakpus
VI JAWA BARAT		
65	Laboratorium Klinik Medcore	Jl Dipati Ukur No5 Bandung
66	RSU Cibabat Cimahi	Jl Raya Cibabat No140 Cimahi
67	RSUD R Syamsudin SH	Jl Rumah Sakit No1 Sukabumi
68	Badan RSD Waled, Cirebon	Jl Kesehatan No4 Waled, Cirebon
69	RS Al Islam Bandung	Jl Sukarno Hatta No644, Bandung
70	RS Beta Medika	Jl Cisaat No595, Sukabumi
71	LKS Pramita, Cirebon	Jl DrCipto No95 Cirebon
72	LKS Pramita Martadinata	Jl RE Martadinata 104, Bandung
VII JAWA TENGAH		
73	Lab Klinik An-Nur Cilacap	Jl MT Haryono No60A Cilacap
74	Lab Klinik An-Nur Purwokerto	Jl Perintis Kemerdekaan No24
75	Lab Klinik Imam Bonjol	Jl Imam Bonjol 177 A Semarang
76	Lab Ultra Medika	Jl Plasa Siliwangi Blok 9-10 Smg
77	Klinik Utama Cito Indraprasta	Jl Indraprasta No81, Semarang
78	Lab Klinik Permata	Jl Mayjen Sutoyo No 962, Smg
79	Balai Labkes Semarang	Jl Tlogosari No 185, Semarang
80	RSU Banyumas	Jl Rumah Sakit No 1 Semarang
81	RSU Prof Margono S	Jl Dr Gumbreg No 1 Purwokerto
82	RSUD Unit Swadana Kudus	Jl Dr Lukmonhadi No 63 Kudus
83	RS Islam Surakarta	Jl A Yani Pabelan, Surakarta
84	RS Emanuel, Banjarnegara	Jl Raya Klampok, Banjarnegara
85	RS Islam Purwokerto	Jl H Masyhuri, Purwokerto
86	RS Mardi Rahayu, Kudus	Jl AKBP R Agil No 110, Kudus
87	RS Islam Sunan Kudus	Jl Kudus Permai No 1, Kudus
88	RS Islam Fatimah, Cilacap	Jl Ir H Juanda No 20, Cilacap
89	RS Roemani Muhammadiyah	Jl Wonodri Dalam II/ 22, Cilacap
90	Lab Klinik Utama Budi Sehat	Jl S Parman 131, Solo
91	Lab Klinik Amanah, Cilacap	Jl Gatot Subroto 108, Cilacap
92	Lab Klinik Marchsya, Cilacap	Jl Cerme No 27 Sidanegara
93	Keluarga Sehat Hospital	Jl Sudirman No9 Margorejo, Pati
IX DI YOGYAKARTA		
94	RS PKU Muhammadiyah, DIY	Jl Ahmad Dahlan No 20 DIY
95	Lab Klinik Ultra Medika	Jl Menteri Soepeno 1021A, DIY
96	Lab Klinik Swasta Pramita	Jl Dr Sutomo No 39-41, DIY
97	Lab Klinik Swasta Karunia	Jl Kalimantan 2 Depok ,Yogya

98 An Nur Medical Centre	Ruko Tandan Raya B4,Bantul
99 RSUP Dr Sardjito	Jl Kesehatan Sekip, Yogya
X JAWA TIMUR	
100 Lab Klinik As Shafa	Jl Letjen Sutoyo 11 Waru, Sidoarjo
101 Citra Medical Centre	Jl Ketintang Baru No 56, Sby
102 lab Klinik Rahmat Sejahtera	Jl Dr Cipto No 202 Lawang, Mlg
103 RS Al Huda	Jl Diponegoro 65, Banyuwangi
104 Higina Medical Centre	Jl Kaliurang No 30, Malang
105 Lab Klinik Ultra Medica Sby	Jl Nias No 26, Surabaya
106 General Medical Centre	Jl Abd Wahab Ruko Bukit Mas, Sby
107 RSUD Dr Soedono	Jl Sumbawa No 6 Madiun
108 RS Panti Nirmala, Malang	Jl Kebalen Wetan No 8 Malang
109 RS Adi Husada Undaan Wetan	Jl Undaan Wetan No 40-44 Sby
110 RS Al Irsyad, Surabaya	Jl KH Mansyur No 210-214, Sby
111 Balai Besar Labkes Surabaya	Jl Karang Menjangan No 18 Sby
112 LKS Pramita, Dharmawangsa	Jl Dharmawangsa 70 Surabaya
113 LKS Ultra Medica International	Jl Sultan Agung No 20 Sidoarjo
114 RSU Dr Soetomo	Jl DrMoestopo 6-8, Surabaya
115 LKS Ultra Medica Ponorogo	Jl Batara Katong 238A, Ponorogo
116 LKS Ultra Medica Kediri	Jl Teuku Umar No 4 Kediri
117 LKS Panglima Sudirman	Jl Tumenggung Suryo 22 Malang
XI SULAWESI SELATAN	
118 Balai Besar Labkes Makasar	Jl Perintis Kemerdekaan Km 11
119 Klinik Lacasino	Jl Adhiyaksa Baru 45, Makasar
XII SULAWESI UTARA	
120 Balai Labkes Manado	Jl 17 Agustus Komp Kesehatan
XIII NTB	
121 Lab Klinik Hepatika	Jl Bung Hatta No 3A, Mataram
122 Lab Klinik Alumni Agung	Jl Bung Karno No 2, Mataram
123 RSUD Praya	Jl Basuki Rahmat No 11, Praya
124 RSU Mataram	Jl Pejanggik No 6, Mataram
125 Mataram Medical Centre	Jl Sandubaya 36 Bertais Sweta
126 Citra Medical Centre	Jl Ahmad Dahlan 20, Mataram

Sumber: <http://www.bnp2tki.go.id/info-ke-jepang-mainmenu-215/1938-nama-rumah-sakit-atau-klinik-untuk-medical-checkup.html>

Bab IV

Kesimpulan dan Rekomendasi

4.1. Kesimpulan

Eksplotasi, diskriminasi, stigmatisasi, indoktrinasi dan kriminalisasi yang dihadapi dan dialami oleh buruh migran Indonesia saat ini tak lepas dari sejarah panjang produksi/reproduksi kebijakan migrasi tenaga kerja yang dibuat (tepatnya disediakan) oleh negara kepada institusi bisnis yang menikmati keuntungan dari pengerahan dan perekrutan buruh migran Indonesia.

Dari penelusuran sejarah yang dilakukan Migrant CARE, ditemukan upaya intensif negara dalam melakukan upaya pengerahan tenaga kerja sejak masa kolonial hingga sekarang ini. Sejak pertengahan abad XIX hingga awal abad XX ditemukan keterkaitan antara upaya-upaya intensif pemerintah kolonial mengakumulasi pendapatan dengan politik pintu terbuka (liberalisasi ekonomi perkebunan) setelah keuangan pemerintah kolonial terkuras untuk membiayai operasi militer menghadapi perlawanan-perlawanan anti kolonial di Jawa dan Aceh. Dan hal ini didukung oleh aturan-aturan ketenagakerjaan yang menjadi penopang keberlangsungan industri perkebunan, terutama di kawasan Sumatera Timur hingga kemudian berkembang meluas hingga ke koloni seberang benua, Suriname.

Dua kebijakan pokok yang dibuat pada masa Kolonial adalah Staatsbald No. 650 Tahun 1936 yang kemudian diperbarui lagi dengan Staatsblad No. 388 Tahun 1938 mengenai pengerahan tenaga kerja untuk keperluan perdagangan, pertanian/perkebunan

dan pekerjaan umum (kuli bangunan). Selain itu juga ditemukan Staatsblad No. 235 Tahun 1899 tentang pengerahan orang Indonesia untuk mengadakan pertunjukan kebudayaan rakyat di luar negeri. Ternyata aturan tersebut dipersiapkan khusus untuk mengirimkan “duta budaya” ke pameran semesta (l'Exposition Universelle) atau yang terkenal dengan L'Exposition Coloniale Internationale (Pameran Tanah Jajahan) di Paris tahun 1899 dalam rangka peringatan 100 tahun Revolusi Perancis.

Pada masa kemerdekaan hingga Soekarno dilengserkan, tidak ditemukan adanya kebijakan yang sistematis mengenai pengerahan/penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Kebijakan tentang mobilitas penduduk lebih tercermin dalam program transmigrasi. Namun pada rezim Soekarno ditemukan adanya komitmen politik untuk kemajuan buruh dengan ditunjuknya S.K. Trimurti (Aktifis Buruh) sebagai menteri perburuhan yang memberikan kontribusi besar pada lahirnya berbagai kebijakan legislasi perburuhan yang protektif, antara lain UU No. 33/1947 tentang Kecelakaan, UU No. 12/1948 tentang Perlindungan Kerja dan UU No. 23/1948 tentang Pengawasan Perburuhan. Selain itu sebagai komitmen dari keanggotaan pemerintah Indonesia dalam ILO sejak tanggal 12 Mei 1950, berbagai Konvensi ILO diratifikasi, antara lain Konvensi ILO No. 29/1930 tentang Penghapusan kerja Paksa dan Konvensi No.45/1935 tentang Pelarangan Kerja Perempuan di bawah tanah.

Pada masa Orde Baru yang dihadapkan pada kemerosotan ekonomi pasca krisis 1965-1967 membutuhkan pemulihan secara serius yang salah satunya bertumpu pada utang luar negeri untuk pembiayaan pembangunan. Sebagai prasyaratnya adalah menyiapkan tenaga kerja yang massif dan a-politis sebagai modal utama pembangunan sebagai hal yang tak terpisahkan dari proses konsolidasi internal Orde Baru. Tenaga kerja dan sumber daya alam menjadi modal awal yang disorongkan oleh rejim Orde Baru menyambut sokongan eksternal dalam bentuk investasi yang

masuk dan tumbuh memulai proses industrialisasi. Dan hal tersebut merupakan isi pokok dari UU No. 14/1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok tentang Tenaga kerja untuk memastikan hubungan ketenagakerjaan yang terkelola dalam kontrol negara. Dalam UU ini tidak ditemukan secara langsung pasal-pasal yang terkait atau mengatur mengenai penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Pada masa tersebut memang belum nampak secara signifikan dan terorganisir adanya aktivitas migrasi pekerja ke luar negeri. Namun ketika Peristiwa Malari meletus yang memunculkan sentimen anti modal/bantuan asing, terbongkarnya skandal korupsi Pertamina serta akhir masa keemasan rejeki minyak bumi, migrasi tenaga kerja ke luar negeri mulai didorong meski belum dilirik sebagai penopang ekonomi.

Dalam dua dekade (1980an dan 1990an) terjadi booming bisnis penempatan buruh migran ke Saudi Arabia. Migrasi tenaga kerja menjadi sektor bisnis yang memunculkan perusahaan penempatan buruh migran. Fenomena ini menggeser kebijakan penempatan buruh migran yang sebelumnya bersifat adhoc (pasif) menjadi kebijakan regulatif (pengaturan).

Bermula dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER 149/MEN/1983 tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi, industrialisasi penempatan buruh migran ke luar negeri terjadi dan berlangsung secara massif. Keputusan Menteri ini menjadi penanda awal dimulainya regulasi yang memberikan kewenangan besar bagi perusahaan pengerah dan akhirnya benar-benar dimanfaatkan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja untuk mengambil keuntungan yang sebesar-besarnya dari penempatan buruh migran. Hingga tahun 1983, tidak kurang dari 74 perusahaan pengerah terlibat dalam bisnis ini. Hingga tahun 1986, PJTKI mencapai 228, dan mengalami lonjakan pada tahun 2001 sejumlah 422 dan tahun 2012 tercatat 570 perusahaan pengerah yang memiliki izin untuk melakukan bisnis penempatan

buruh migran ke luar negeri. Gurita bisnis penempatan buruh migran yang dikembangkan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja tersebut atas restu pemerintah dan langgeng hingga saat ini. Tidak hanya PJTKI yang memperoleh keuntungan besar dalam industri penempatan buruh migran. Akibat kebijakan negara, berbagai pihak berlimang keuntungan, seperti Garuda Indonesia, bank, perusahaan asuransi, berbagai bisnis dalam terminal TKI, dan lembaga penyedia sarana medical check up. Sementara buruh migran dalam skema kebijakan tersebut, panen mendapatkan nestapa atas pelanggaran-pelanggaran HAM yang tidak jarang berujung pada hilangnya nyawa.

Kajian ini juga memperlihatkan bahwa kebijakan tentang penempatan buruh migran Indonesia diekslusi dari rumpun hukum perburuhan yang berorientasi pada pemenuhan hak-hak buruh dan menempatkan buruh sebagai subyek yang aktif. Tak ada satupun standar-standar pokok perburuhan menurut International Labour Organization menjadi kandungan dari UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang-undang ini lebih mengedepankan buruh migran Indonesia sebagai obyek (dan bukan subyek) dan tak lebih dari mesin pencetak uang, baik bagi negara maupun korporasi pengerahan tenaga kerja.

4.2. Rekomendasi

Ratifikasi International Convention on The Protection on The All Rights of Migrant Workers and Their Families sesungguhnya bukan merupakan klimaks dan proses akhir dalam perlindungan buruh migran oleh Negara. Sebaliknya, hal ini merupakan awal jalan baru untuk menata kembali kebijakan mengenai buruh migran yang berbasis HAM melalui harmonisasi kebijakan nasional sesuai dengan prinsip-prinsip konvensi buruh migran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 43 tahun sudah, yakni sejak 1970 hingga 2013, buruh migran Indonesia berada dalam

perangkap kebijakan penempatan buruh migran yang eksploitatif dan tidak protektif. Meskipun sejak 18 Oktober 2004 pemerintah telah menetapkan UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI, namun isi UU tersebut masih mewarisi ketentuan-ketentuan pengerahan tenaga kerja masa orde baru yang sifatnya pengerahan dan penguasaan, bukan perlindungan. Untuk itulah, diperlukan implementasi ratifikasi Konvensi tersebut dalam kebijakan-kebijakan yang lebih konkrit dan operasional serta menjadi panduan politik luar negeri dalam diplomasi perlindungan buruh migran Indonesia di ranah internasional.

LAMPIRAN

Lampiran Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri Tahun 1887-2012

I. Daftar Kebijakan Migrasi Pada Masa Kolonial

Tahun	Kebijakan	Isi Kebijakan
1887	Stbl. No.8 tahun 1887 tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia	Mengatur tentang pengerahan tenaga kerja untuk dipekerjakan di luar Indonesia (<i>Forced Labor</i>)
1899	Stbl. No.235 tahun 1899 tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Mengadakan Pertunjukan Kebudayaan Rakyat di Luar Negeri	Mengatur tentang pengerahan orang Indonesia yang melakukan misi kebudayaan di luar Indonesia, misalnya pertunjukan
1911	STB No. 540 Tahun 1911 UU tentang Mempekerjakan Buruh (In Dienstneming Van Werkleiden Z.G. Vrije Arbeidsgeling)	Mengatur tentang pokok-pokok perburuhan secara umum pada masa kolonial
1936	Ordinasi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja tahun 1936 (Wevingordonnantie 1936, Staatsblaad no.208.4 Mei 1936)	Ordinasi ini mengatur mekanisme organisasi perekrut pekerja (wervingorganisatie = WO) dalam mencari pekerja yang bersedia bekerja di luar Jawa dan Madura. WO wajib menyediakan penampungan dan membuat perjanjian, dan menyediakan angkutan. WO tidak boleh memungut uang apapun dari pekerja yang direkrut.

II. Daftar Kebijakan Migrasi Tahun 1945-1979

Tahun	Kebijakan	Isi Kebijakan
1965	Peraturan Menteri Perburuhan No 1 Tahun 1965 tentang Pengawasan Atas Dijalankannya Wervingordonnantie 1936 (12 Januari 1965)	Menetapkan bahwa pengawasan dan pelaksanaan wervingordonnantie dilaksanakan oleh Direktorat Pengawasan Perburuhan Kementerian Perburuhan
1969	Undang-Undang No.14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja	Pola hubungan kerja dan peran pemerintah dalam mengatur penyediaan penyebaran dan penggunaan tenaga kerja, secara khusus UU ini belum mengatur masalah pekerja migran
1970	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 4 Tahun 1970 Tentang Pengerahan Tenaga Kerja	mengatur syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan pengerahan tenaga kerja meliputi: Fasilitas penampungan, biaya pengerahan dan pengangkutan, pengupahan, jam kerja, perlindungan, PHK dan tanggung jawab pengerah
1977	Surat Keputusan Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi No. KM136/S/PHB dan No. Kep.59?Men/1977 Tentang Pengangkutan Tenaga Kerja dalam rangka Antar Kerja Antar Negara	Pengangkutan tenaga kerja dalam rangka Antar Kerja Antar Negara dengan menunjuk PT. Garuda sebagai sarana angkutan udara resmi untuk pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri

III. Daftar Kebijakan Migrasi Tahun 1980 -1999

Tahun	Nama Kebijakan	Isi Kebijakan
1983	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983 Tentang Perusahaan Pengarah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri	- Mengantisipasi dan mengawasi perkembangan perusahaan pengerah tenaga kerja, baik yang berbentuk Badan Hukum atau milik perorangan yang telah mengadakan usaha pengiriman TKI ke luar negeri - Mewajibkan setiap PPTKI memiliki ijin usaha dari Dirjen Binapenta - Ijin usaha akan diberikan jika PPTKI memenuhi sejumlah persyaratan administrasi - Larangan bagi PPTKI untuk memungut biaya apapun dari pencari kerja
1983	Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.128/ Men/1983 Tentang Penggunaan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri	- Pengawasan terhadap peningkatan jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri - Bentuk pengawasan tersebut melalui Kartu Identitas yang harus dimiliki oleh setiap TKI - Mengatur tata cara untuk memperoleh Kartu Identitas
1983	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.149/ Men/1983 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi	- Mengatur tata cara pelaksanaan pengerahan TKI ke Arab Saudi mulai dari pengaturan permohonan dari pihak perusahaan/instansi/perorangan di Arab Saudi - Peran KBRI, Depnaker dan Pusat AKAN - Kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi PPTKI dan TKI - Tarif pengangkutan dan upah minimum yang dibedakan antara TKI laki-laki dan TKI perempuan

1984	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja No. Kep.347/M/1984 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemberian Ijin Usaha Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri	- Keputusan ini merupakan petunjuk pelaksanaan dari Permenaker No.01/Men/1983 yang mengatur tata cara pemberian ijin usaha PPTKI. - Mengatur prosedur permohonan, pencabutan ijin usaha - Bentuk PPTKI harus merupakan institusi berbadan hukum yang berbentuk PT/Koperasi - Bentuk-bentuk formulir yang digunakan untuk perijinan usaha PPTKI
1984	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.01/Men/1984 Tentang Balai Latihan Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri	- Permen ini bertujuan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas TKI yang akan dikirim ke luar negeri sehingga diperlukan upaya pendidikan melalui Balai Latihan - PPTKI diwajibkan memiliki balai latihan sendiri - BLKI Pasar Rebo Jakarta ditetapkan sebagai balai latihan rujukan - PPTKI dilarang memungut biaya latihan dan penampungan dari calon pekerja
1984	Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE.04/Men/1984 Tentang Penertiban Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri	- Penertiban pengiriman TKI ke luar negeri - PPTKI diharuskan memiliki perwakilan di luar negeri dan selalu mengadakan pengawasan dan pengawalan dalam setiap pengiriman TKI ke luar negeri.

1984	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.408/Men/1984 Tentang Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja ke Malaysia	- Kepmen ini mengantisipasi persetujuan penyediaan TKI antara Pemerintah RI dan Malaysia tanggal 12 Mei 1984 - Kepmen ini mengatur persyaratan peminta dan pemberi tenaga kerja, tujuan dan wewenang Pusat AKAN, kewajiban PPTKI, kewajiban TKI dan proses pemberangkatan TKI
1985	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.28/Men/1985 Tentang Penetapan Pola Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Negara	- Pengaturan pola perjanjian AKAN antara TKI dan pengguna TKI - Ada dua bentuk surat perjanjian kerja untuk masing-masing sektor
1985	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.420/Men/1985 Tentang persyaratan dan Kewajiban Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri	- Tata cara perijinan SIUP PPTKI - Kewajiban PPTKI terhadap TKI seperti tidak boleh memungut biaya, wajib mengasuransikan TKI, memberikan perlindungan - Kewajiban PPTKI terhadap pemerintah - Kewajiban TKI untuk membuat surat pernyataan yang diketahui PPTKI
1986	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1986 Tentang Antar Kerja Antar Negara	- Mengatur secara lengkap ketentuan-ketentuan yang terkait dengan AKAN antara lain: prosedur perijinan PPTKI, hak dan kewajiban PPTKI, Latihan kerja, Biaya Pelaksanaan, pengerahan dan kewajiban TKI di luar negeri - Permen ini mensistematisasikan kebijakan-kebijakan tentang pekerja migran yang selama ini parsial ke dalam satu kesatuan kebijakan

1986	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.03/Men/1986 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara	- Tata cara memperoleh SIUP untuk PPTKI, ijin pengerahan TKI, rencana penempatan tenaga kerja, proses perekrutan tenaga kerja, pemberangkatan dan operasionalisasi pengerahan TKI
1987	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-883/MEN/1987 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Daerah	Petunjuk pelaksanaan AKAD (Antar Kerja Antar daerah)
1987	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1987 Tentang Bursa Kerja Swasta	- Perijinan bursa Kerja Swasta - Tugas, hak, dan kewajiban bursa kerja swasta - Sanksi - Penilaian bursa kerja swasta
1988	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.1165/Men/1988 Tentang Ketentuan Umum Kualitas Tenaga Kerja Indonesia Dalam Rangka Program Antar Kerja Antar Negara	- Menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh TKI yang akan bekerja diluar negeri dalam rangka program AKAN - Persyaratan tersebut terdiri atas kualifikasi ketrampilan yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan, penguasaan bahasa, memenuhi persyaratan administrasi standarisasi keahlian, memenuhi persyaratan fisik, mental, disiplin, motivasi dan ideologi dengan mengikuti program latihan orientasi pra pemberangkatan oleh Depnaker - Ketentuan ini ditujukan kepada TKI non PRT

1988	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.1166/Men/1988 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Uji Ketrampilan	- Kepmen ini merupakan petunjuk pelaksanaan uji ketrampilan dan sertifikasi dalam rangka program AKAN - Keputusan ini mengatur tentang materi uji ketrampilan dan sertifikasi ditekankan pada aspek ketrampilan praktis - Untuk kemampuan berbahasa ditetapkan menguasai minimal 200 kata sesuai dengan jabatannya. - Pelaksanaan uji ketrampilan diserahkan pada panitia penguji ketrampilan yang bertugas menyusun rencana program uji ketrampilan - Menyelenggarakan ujian dan memberikan penilaian hasil ujian - Panitia ini bertanggung jawab kepada Menaker
1988	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/Men/1988 Tentang Antar Kerja Antar Negara	- Permen ini memperbarui Permen No. PER -01/MEN/1986 - selain mengatur tentang PPTKI, Permen ini juga merinci tentang biaya pengerahan TKI, pemasaran jasa TKI di luar negeri dan menetapkan ketentuan-ketentuan pembinaan, perlindungan dan pengawasan terhadap TKI - Dalam Permen ini ditunjukan peran Atase Ketenagakerjaan dalam pengawasan TKI di Luar Negeri
1988	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 1306/Men/1988 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara	- Kepmen ini merupakan petunjuk pelaksanaan Permen No. 05/Men/1988 Tentang AKAN yang menjelaskan secara rinci prosedur pengerahan TKI, prosedur perijinan bagi PPTKI, ketentuan-ketentuan tentang persyaratan TKI, perjanjian kerja, pengawasan dan perlindungan TKI

1988	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 1307/Men/1988 Tentang Petunjuk Teknis Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi	- Kepmen ini secara khusus mengatur proses perekrutan TKI ke Arab Saudi mulai dari rencana, pengerahan, kriteria calon TKI, seleksi dan latihan calon TKI, pengurusan dokumen Perjalanan
1989	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.213/Men/1989 Tentang Biaya Pembinaan Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengembangan Program Antar Kerja Antar Negara ke Timur Tengah	- Kepmen ini mengatur adanya biaya pembinaan TKI - Biaya tersebut hasil dari pungutan sebesar UU\$20 dari tiap-tiap TKI wanita yang bekerja pada sektor informal di Timur Tengah - Pungutan ini dibebankan pada PPTKI, yang diberi kewenangan menarik pungutan adalah IMSA sedang pengelolaannya diserahkan pada Tim Pengelola Dana Pembinaan TKI Depnaker yang di ketuai Sekretaris Jenderal Depnaker
1989	Surat Menteri Keuangan No. S.105/MK.03/1989 Tentang Persetujuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.213/Men/1989 Tentang Biaya Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Rangka Pengembangan Program Antar Kerja Antar Negara	- Surat ini merupakan surat persetujuan Menkeu atas Kepmen No 213/Men/1989 - Dalam surat ini ditegaskan pula bahwa dana tersebut termasuk penerimaan negara yang harus disetor ke Kas Negara, sehingga masuk dalam perhitungan APBN - Untuk mengelola dana tersebut Depnaker setiap tahu membuat rencana kegiatan

1989	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-1216/MEN/1989 Tentang Tata Cara Penyampaian Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Yang Meninggal Dunia Atau Mengalami Kecelakaan Di Luar Negeri	- Unit Organisasi dalam pengurusan penyampaian hak-hak TKI yang meninggal atau mengalami kecelakaan di luar negeri - Tata cara penyampaian hak-hak TKI yang meninggal dunia atau mengalami kecelakaan di luar negeri
1990	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No, Kep.207/Men/1990 Tentang Sistem Antar Kerja	- Kepmen ini merupakan pedoman dasar sistem antar kerja dalam kaitannya dnegan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan-kegiatan penyediaan, penyebaran dan penggunaan tenaga kerja secara sistematis, cepat dan tepat. - Antar kerja yang dimaksud Kepmen ini terdiri atas empat kriteria yaitu berdasar lokasi kerja, ciri pencari kerja, jenis pemberi kerja dan status pekerjaan. - AKAN termasuk antar kerja berdasar lokasi kerja

1990	Keputusan Menteri Tenaga kerja No. Kep.266/Men/1990 Tentang Perubahan amar Kedua dan amar Ketiga Kepmenaker No. Kep-213/Men/1989 Tentang Biaya Pembinaan Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengembangan Program Antar Kerja Antar Negara Ke Timur Tengah	- Kepmen ini memperbaiki Kepmen 213/Men/1989 - Jika pada Kepmen 213/Men/1989 IMSA ditunjuk untuk menarik dana pembinaan dari PPTKI maka dalam Kepmen ini PPTKI menyetor langsung ke rekening Bank yang ditunjuk Menaker dan pengelolaan langsung dilakukan oleh Tim Pengelola
1990	Keputusan Presiden No. 28 Tahun 1990 Tentang Kebijakan Pemberian Surat Keterangan Bebas Fiskal Luar Negeri	- Keppres ini membebaskan para TKI yang bekerja di luar negeri dalam rangka program AKAN yang diketahui/disetujui Depnaker dari ketentuan membayar biaya fiskal untuk bepergian ke luar negeri
1991	Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-01/MEN/1991 Tentang Antar Kerja Antar Negara	- Permen ini memperbarui Permen No 05/Men/1988 tentang AKAN - Permen ini mengatur tentang persyaratan meliputi surat izin usaha perusahaan pengerah, Persyaratan kegiatan pengerahan, persyaratan pengerah tenaga kerja bukan PPTKI, Pemasaran jasa TKI, Pengerahan TKI, Pembinaan, perlindungan dan pengawasan, Pencabutan SIUP pengerah, Sanksi - Selain itu Permen ini menetapkan IMSA sebagai mitra kerja Pemerintah dalam rangka pengerahan TKI ke luar negeri

1991	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-497/MEN/1991 Tentang Batas Waktu Penyerahan Akte Pendirian Perusahaan atau Koperasi Pemegang SIUP PPTKI Yang Telah Disahkan Oleh Departemen Kehakiman atau Departemen Koperasi	- Kewajiban penyerahan salinan akte pendirian perusahaan - Jangka waktu penyerahan salinan akte pendirian perusahaan - Sanksi
1991	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-1877/M/SJ/91 Tentang Penunjukan Bank Pemerintah Dalam Rangka Pelaksanaan Kegiatan Pengerahan Tenaga Kerja Program AKAN	- Penerimaan dan penerbitan sertifikat deposito PTKI - Penerimaan dana pembinaan TKI - Penerimaan pembayaran iuran kepesertaan asuransi social tenaga kerja (ASTEK)
1991	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-437/MEN/1991 Tentang Batas Waktu Penyetoran Uang Deposito Atas Nama Menteri Tenaga Kerja Bagi PPTKI Pemegang SIUP Pengerah	- Batas waktu penyetoran uang deposito - Sanksi

1991	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.195/Men/1991 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara	- Kepmen ini merupakan petunjuk pelaksanaan Permen 01/Men/1991 tentang AKAN - Kepmen ini mengatur tentang tata cara permohonan SIUP pengerah bagi PPTKI, rencana pengerahan TKI, tata cara pengerahan pelatihan pengurusan surat perjalanan, peran IMSA, pembinaan, perlindungan dan pengawasan
1991	Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-196/MEN/1991 Tentang Petunjuk Teknis Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia Ke Arab Saudi	- Kepmen ini mengatur secara khusus tentang pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi meliputi: Perencanaan, penyediaan, perekrutan, Tata cara Permohonan SIP, Pemberangkatan dan Kepulangan TKI, Pembinaan, Perlindungan dan Pengawasan, Pengendalian dan evaluasi - Kepmen ini lebih memfokuskan perhatian pada TKI sektor informal - Pihak-pihak yang terkait dalam hal ini adalah Depnaker, Deplu dan IMSA
1992	Keputusan Kepala Pusat Antar Kerja Antar Negara Departemen Tenaga Kerja No. KEP-02/SJ/AN-2/92 Tentang Ketentuan Pelunasan Deposito Bank Bagi PPTKI Yang Belum Melunasi Penyetoran Uang Deposito Pada Bank Yang Ditunjuk	- Pelunasan Deposito Bank - Sanksi : Pencabutan SIUP

1992	Undang-Undang RI No. 9 Tahun 1992 Tentang Keimigrasian	- UU ini mengatur orang yang masuk dan keluar wilayah Indonesia, pencegahan dan penangkalan, Keberadaan orang asing di wilayah Indonesia, Surat Perjalanan, pengawasan orang asing dan tindakan keimigrasian, punyidikan, pidana
1993	Sapta Karyatama Pelita VI Depnaker, Kebijakan Utama depnaker RI	- Kebijakan Umum Depnaker ini mengacu pada GBHN 1993 - Kebijakan ini merumuskan pokok dimana salah satunya adalah Ekspor Jasa Tenaga Kerja - Kebijakan Ekspor Jasa Tenaga Kerja ini ditujukan untuk meningkatkan pemasukan devisa negara - Dalam kurun waktu ini secara bertahap akan mengurangi pengiriman tenaga kerja tidak terampil/sektor PRT dan direncanakan pada akhir Pelita VI tenaga kerja tidak terampil/sektor PRT akan dihapuskan
1994	Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor PER-02/MEN/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Ke Luar Negeri	- Permen ini mengatur tentang penempatan tenaga kerja didalam dan di luar negeri - jika sebelumnya peraturan tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri disendirikan dalam peraturan ini digabung bersama penempatan tenaga kerja di dalam negeri - Perubahan-perubahan dari peraturan sebelumnya adalah tentang perusahaan pengerah tenaga kerja - Permen ini masih mengacu pada peraturan sebelumnya dan tidak memuat aturan baru.

1994	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.44/Men/1994 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam dan Ke Luar Negeri	- Kepmen ini merupakan petunjuk pelaksanaan Permen No. Per.02/Men/1994 - Beberapa hal yang diatur dalam Kepmen ini adalah persyaratan PJTKI, BPU2TK, tata cara pemungutan biaya jasa penempatan, persyaratan calon TKI, persyaratan perjanjian kerja, jaminan sosial, pembinaan dan wvaluasi PJTKI. - Kepmen ini juga menyaratkan merger bagi PPTKI-PPTKI yang tidak mampu memenuhi persyaratan yang baru
1995	Kebijakan Ekspor Tenaga Kerja Indonesia Dalam REPELITA VI (Episode I), Dirjen Binapenta Depnaker RI	- Kebijakan yang mengacu pada Saptakaryatama Pelita VI Depnaker ini memuat tentang kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, rencana pemasaran dan penempatan jasa TKI dalam REPELITA VI, perkiraan upah TKI dan devisa yang diperoleh dari TKI serta prosedur penempatan TKI
1995	Keputusan Dirjen Binapenta No. Kep.15/BP/1995 Tentang Petunjuk Teknis Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri	- Keputusan ini merupakan petunjuk teknis dari Permen No.Per. 02/Men/1994 dan Kepmen No. Kep.44/Men/1994 yang mengatur secara khusus penempatan TKI ke luar negeri - Keputusan ini mengatur tentang PJTKI dan mitra usahanya - Tata cara penempatan ke luar negeri - Penempatan tenaga kerja untuk paket kontrak pekerjaan TKI perorangan, perlindungan, pembinaan dan evaluasi

1998	Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-92/MEN/1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Melalui Asuransi	- Penyelenggaraan program asuransi perlindungan - Besaran Santunan
1999	Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-167/MEN/1999 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia	
1999	Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor: SK.186/PR.301/DRJD/99 Tentang Pengesahan Tarif Angkutan Khusus Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dari Bandar Udara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta ke Desa Asal	- Tarif angkutan khusus - Komponen tarif angkutan meliputi: biaya langsung, biaya tidak langsung, asuransi, biaya kompensasi, keuntungan, factor muat yang rendah

1999	Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-204/MEN/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri	- Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia - Pelaksanaan Penempatan - Penempatan TKI oleh Instansi Pemerintah Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha, swasta untuk kepentingan sendiri - Penempatan TKI perorangan - Pembinaan, pengendalian dan evaluasi - Pengawasan - sanksi
------	---	--

IV. Daftar Kebijakan Migrasi Tahun 2000 – 2012

Tahun	Nama Kebijakan	Isi Kebijakan
2000	Keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Nomor: 35/KEP/MENEG.PP/XII/2000 tentang Pembentukan Tim Pelayanan Informasi Tenaga Kerja Indonesia Perempuan di Bandara Soekarno Hatta	- Membentuk Tim pelayanan informasi - Susunan keanggotaan Tim - Tugas dan tanggung jawab
2000	Keputusan Presiden RI No.46/2000 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden No.29/1999 tentang Badan koordinasi penempatan TKI	- Keputusan ini merupakan perubahan atas keputusan Presiden No.29/1999 - Susunan keanggotaan Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
2000	Kepmen No.138/2000 tentang perubahan atas Kepmenaker RI No.204/1999 tentang penempatan TKI ke LN	Perubahan atas Kepmenaker No. 204/1999 antara lain: - Penerbitan SIUP PJTKI apabila permohonan dikabulkan dan penerbitan surat penolakan apabila permohonan di tolak - Persyaratan pendaftaran calon TKI - Rekomendasi bebas fiskal

2002	Kepmenakertrans RI No. 104/2002 tentang Penempatan TKI ke LN	- Keputusan ini merupakan perubahan/ penggantian Kepmenaker No. 204/1999 - Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia - Pelaksanaan penempatan - Penempatan TKI untuk kepentingan perusahaan sendiri - Penempatan TKI dengan visa kerja panggilan - Pembinaan pelaporan dan evaluasi - Pengawasan dan sanksi
2002	Surat Kesepakatan Bersama antara Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Kesehatan, Menteri Sosial dan Kepala Kepolisian Negara Nomor: 14/MenPP/Dep.V/X/2002, Nomor 1329/MENKES/SKB/X/2002, Nomor 75/HUK/2002, Nomor B/3048/X/2002 Tentang Pelayanan Terpadu Korban Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak	- Kesepakatan bersama ini bertujuan untuk menciptakan pelayanan korban kekerasan yang bermutu - Kesepakatan ini juga mengatur tentang penatalaksanaan pelayanan terpadu korban kekerasan yang meliputi aspek medis, psikis, sosial dan hukum - Tugas dan tanggung jawab para pihak, Koordinasi dan komunikasi, pembiayaan dan jangka waktu dalam penanganan terpadu korban kekerasan

2003	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 157/2003 tentang Asuransi TKI	- Keputusan ini mengatur tentang asuransi tenaga kerja Indonesia - Persyaratan Perusahaan Asuransi TKI yang menyelenggarakan program TKI - Jangka waktu pertanggungan asuransi TKI - Tarif dan pembayaran premi - Lampiran Jenis dan besarnya jaminan asuransi perlindungan TKI
2003	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 178/2003 tentang Penunjukkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia LN (wali amanah) sebagai penyelenggara perlindungan tenaga Indonesia informal yang bekerja di kawasan timur tengah khususnya di Arab Saudi.	Jaminan Negara tenaga kerja Indonesia di LN dipertimbangkan utk menyelenggarakan perlindungan resiko kematian, sakit, cacat, kerugian harta benda dan pembelaan hukum bagi TKI informal yang bekerja di kawasan timur tengah khususnya di egara arab egar. Ada kewajiban bagi penyelenggara untuk melaporkan seluruh kegiatannya kepada Depnkertrans dan perwakilan RI di egara bersangkutan. Besarnya premi adalah US \$ 40, 00 selama 24 bulan atau selama masa kontrak TKI di LN. Dana jaminan berupa deposito disimpan di BNI dan sertifikat asli diserahkan pada Depnakertrans c.q Dirjen pembinaan dan penempatan TK LN. Apa ini bentuk dominasi pemerintah?
2003	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-226/MEN/2003 Tentang Tata Cara Perizinan Penyelenggaraan Program Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia	Perizinan, surat perizinan, lembaga pelatihan kerja yang menyelenggarakan program pemagangan bagi pekerjanya/ buruhnya, pencabutan izin, pelaporan & pembinaan

2004	Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga	- Undang-Undang ini mengatur Larangan kekerasan dalam rumah tangga, hak-hak korban, kewajiban Pemerintah dan masyarakat dalam upaya pencegahan kekerasan dalam rumah tangga, perlindungan, pemulihan korban, Ketentuan pidana,
2004	Undang Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri	- Lebih banyak mengatur soal penempatan daripada perlindungan BMI - Tidak mengatur jaminan hak buruh migran dan anggota keluarganya - Cakupan perlindungan yang sempit; hanya mengatur perselisihan ketenagakerjaan - Memberikan ruang dan tanggung jawab seluas-luasnya bagi perusahaan swasta dalam penempatan dan perlindungan TKI
2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja LN No.650/2004 tentang Biaya Penempatan Calon TKI Informal ke Malaysia Barat	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan TKI Informal ke Malaysia Barat sebesar Rp. 3.865.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan

2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja LN No.651/2004 tentang Biaya Penempatan Calon TKI Formal ke Malaysia	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan TKI Formal ke Sabah, Serawak Malaysia sebesar Rp. 2.500.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan
2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja LN No.652/2004 tentang Biaya Penempatan Calon TKI Informal ke Singapura	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan TKI informal ke Singapura - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan
2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP. 653/DP2TKLN/ XI/2004 Tentang Biaya Penempatan CTKI Informal Ke Hongkong	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan CTKI Informal ke Hongkong sebesar Rp. 9.132.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan

2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP. 654/DP2TKLN/ XI/2004 Tentang Biaya Penempatan CTKI Informal Ke Brunei Darussalam	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan CTKI Informal ke Brunei Darussalam sebesar Rp. 4.925.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan
2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP. 655/DP2TKLN/ XI/2004 Tentang Biaya Penempatan CTKI Formal Ke Brunei Darussalam	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan CTKI formal ke Brunei Darussalam sebesar Rp. 4.470.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan
2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-766/DP2TKLM/ XII/2004 Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Arab Saudi	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan TKI informal ke Arab Saudi sebesar Rp. 7.275.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan

2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-767/DP2TKLM/XII/2004 Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Uni Emirat Arab (UEA)	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan TKI informal ke Uni Emirat Arab (UEA) sebesar Rp. 7.275.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan
2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-768/DP2TKLM/XII/2004 Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Kuwait	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan TKI informal ke Kuwait sebesar Rp. 7.275.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan
2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-769/DP2TKLM/XII/2004 Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Bahrain	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan TKI informal ke Bahrain sebesar Rp. 7.275.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan

2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-770/DP2TKLM/XII/2004 Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Oman	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan TKI informal ke Oman sebesar Rp. 7.275.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan
2004	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-771/DP2TKLM/XII/2004 Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Qatar	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan TKI informal ke Qatar sebesar Rp. 7.275.000 yang diperinci dalam lembar lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan
2005	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.158/D.P2TKLN/III/2005 Tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan TKI ke Taiwan	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan TKI ke Taiwan sebesar Rp. 12.944.500 yang diperinci dalam lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan

2005	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.744/Men/XI/2005 Tentang Biaya Penempatan CTKI Volunteer yang Ditempatkan Kembali ke Korea melalui Employment Permit System dengan Lama Pelatihan 30 Jam Pelajaran	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya yang akan ditempatkannya kembali ke korea sebesar Rp. 5.815.000 yang diperinci dalam lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan
2005	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.443/MEN-TKLN/VII/2005 Tentang Biaya Penempatan Calon TKI ke Korea melalui Employment Permit System	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya CTKI ke korea dengan Employment Permit System sebesar Rp. 8.830.000 yang diperinci dalam lampiran - Sanksi administratif bagi PJTKI yang membebani biaya penempatan kepada CTKI yang melebihi ketentuan
2005	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per. 21/Men/2005 Tentang Pemagangan di Jepang	Mengatur tentang program pemagangan di Jepang

2005	Kepmenakertrans No.150/2005 tentang akreditasi lembaga sertifikasi profesi tata laksana rumah tangga	Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI ini mengatur tentang akreditasi lembaga sertifikasi profesi tata laksana rumah tangga, jika lembaga itu tidak melaksanakan ketentuan yang ada, akan diberikan sanksi berupa pemberhentian sementara atau pencabutan akreditasi. pasal 4 menuliskan, akreditasi ini berlaku selama dua tahun dan bisa diperpanjang setelah memperoleh rekomendasi dari komisi akreditasi lembaga sertifikasi profesi. Jika ada penyimpangan, maka akreditasi akan dicabut.
2005	Permenakertrans No.7/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon TKI	Permen ini mengatur Standar tempat penampungan calon TKI antara lain: - Persyaratan tempat penampungan calon TKI - Hak dan kewajiban calon TKI di penampungan
2005	Permenakertrans No.5/2005 Tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di LN	Permen ini mengatur ketentuan sanksi administratif dan tata cara penjatuhan sanksi dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri antara lain: - Penjatuhan sanksi administratif oleh pejabat yg berwenang (Menteri, Direktur Jenderal) - Tertulis - Skorsing - Pencabutan IPPTKI

2005	Keputusan Dirjen Pembinaan dan penempatan Tenaga kerja luar negeri No. 575/2005 tentang pedoman penyelenggaraan pembekalan akhir pemberangkatan calon tki ke LN	Pelaksanaan PAP dilaksanakan selama 20 jam pelajaran sebelum TKI diberangkatkan, dan dilaksanakan selambat nya dua hari sebelum tanggal pemberangkatan. Pelaksanaan PAP dapat dilaksanakan di PPTKIS/BLK-LN selama 12 jam pelajaran dan 8 jam oleh BP2TKI. Seluruh biaya penyelenggaraan PAP menjadi tanggung jawab swasta. Penanggung jawab PAP adalah kepala BP2TKI.
2005	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-07/MEN/IV/2005 Tentang Standard Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia	Persyaratan tempat penampungan, hak dan kewajiban calon TKI di penampungan
2005	Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. Kep.14/Men/I/2005 Tentang Tim Pencegahan Pemberangkatan TKI Non Prosedural dan Pelayanan Pemulangan TKI	Kepmen ini mengatur pembentukan Tim pencegahan pemberangkatan TKI non prosedural
2006	Peraturan Presiden RI No.81 tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI	Perpres ini mengatuir tentang BNP2TKI antara lain: - kedudukan, tugas dan fungsi - organisasi - Eselonisasi, pengangkatan dan pemberhentian - Pembiayaan

2006	Inpres No.3/2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi	Mengatur tentang perbaikan iklim investasi. Dalam salah satu lampirannya memandatkan revisi UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI, terutama mengenai BLK sebagai syarat pendirian PPPTKIS dihapuskan.
2006	Peraturan Menteri Tenaga kerja No. Per.33 Men/XI/2006 Tentang Tata Cara Penyetoran, Penggunaan, Pencairan dan Pengembalian Deposito Uang Jaminan	Permen ini mengatur tata cara: - penyetoran deposito uang jaminan - penggunaan deposito uang jaminan - pencairan deposito uang jaminan
2006	Permenakertrans No.37/2006 tentang tata cara pembentukan kantor cabang pelaksana penempatan TKI swasta	Permen ini mengatur: - Tata cara pembentukan - Kewenangan kantor cabang

2006	Permenakertrans No.38/2006 tentang tata cara pemberian, perpanjangan dan pencabutan surat izin pelaksana penempatan TKI.	Permen ini mengatur: - Tata cara penerbitan SIPPTKI - Perpanjangan SIPPTKI - Perubahan SIPPTKI - Pencabutan SIPPTKI - Kewajiban PPTKIS untuk mengembalikan SIPPTKI yang telah dicabut
2006	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19/2006 tentang Pelaksanaan Penempatan dan perlindungan TKI di LN	Permen ini mengatur - Surat izin pengerahan : Pengurusan surat izin pengerahan, Tata cara rekrut, pendidikan dan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi - Pembekalan Akhir pemberangkatan: Penanggung jawab PAP, pelaksanaan PAP, Instruktur PAP, Metode PAP - Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri: Bentuk KTKLN, persyaratan memperoleh KTKLN, Tata cara memperoleh KTKLN - Komponen biaya lainnya yang dapat dibebankan kepada calon TKI - Pemulangan TKI - Penempatan TKI untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri - TKI yang bekerja secara perseorangan dan penempatan TKI pada pekerjaan dan jabatan tertentu

2006	Inpres 3/2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi	- Inpres ini mengeluarkan program penyederhanaan dan desentralisasi pelayanan penempatan tki. - Pengaturan penerbitan SIP menjadi terbit dalam 1 hari kerja dengan kemnakertrans menjadi PJ. - Pengesahan permintaan nyata TKI (job order) oleh KBRI/KJRI scr online system. - mekanisme penerbitan passport tki di daerah. - Penerbitan KTKLN dengan hanya 1 hari kerja. - Mekanisme penguatan fungsi perwakilan RI dan juga citizen services diatur dalam inpres. - Aturan mekanisme pemberantasan calo/ sponsor TKI dan lembaga penempatan TKI, di mana diatur perizinan jumlah PPTKIS.
2006	Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	Isntruksi Presiden ini menunjuk - Menkokesra untuk membentuk Tim koordinasi dan pemantau pelaksanaan Kebijakan reformasi sistem penempatan dan perlindungan TKI dan membentuk Pokja - Menteri bidang politik hukum dan keamanan serta Menteri Koordinasi Perekonomian untuk berkoordinasi dan memantau pelaksanaan Sistem penempatan dan perlindungan TKI serta melaporkannya secara berkala

2006	Permenakertrans No.32/2006 tentang Rencana Kerja Penempatan dan Perlindungan TKI, Sarana dan Prasarana Pelayanan Penempatan TKI	Permen ini mengatur rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI dan sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI - SIPPTKI - PPTKIS
2007	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 258/Men/VI/2007 Tentang Biaya Penempatan dan Perlindungan Calon Tenaga Kerja Indonesia Negara Tujuan Republik Korea	- Komponen dan besarnya biaya penempatan dan perlindungan calon TKI ke Republik Korea
2008	Keputusan Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja No.186/2008 Tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon TKI Penata Laksana Rumah Tangga, Perawat Bayi dan Perawat Orang Tua/Jompo untuk Negara Tujuan Hongkong	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan CTKI penata laksana rumah tangga, Perawat bayi dan perawat orang tua/ jompo ke negara tujuan Hongkong - Evaluasi setiap 6 bulan
2009	Permenakertrans No.9/2009 tentang Tata Cara Pembentukan Kantor Cabang Pelaksana Penempatan TKI Swasta Revisi atas Permenakertrans No.37/2006	Permen ini mengatur: - Tata cara pembentukan PPTKIS - Kewenangan kantor cabang PPTKIS - Pelaporan - Sanksi administratif
2009	Permenakertrans No.PER 10/MEN/2009 Tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia	Permen ini mengatur: - Tata cara penerbitan SIPPTKI - Perpanjangan SIPPTKI - Perubahan SIPPTKI - Pencabutan SIPPTKI

2009	Permenakertrans No.23/2009 Tentang Pendidikan dan Pelatihan kerja bagi CTKI di LN	Permen ini mengatur: - Pendidikan dan pelatihan Calon TKI - Penyelenggaraan Diklat calon TKI - Evaluasi diklat calon TKI - Pembinaan
2009	Keputusan Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja No.97/2009 tentang Persyaratan bagi Perusahaan untuk menjadi Pialang Asuransi TKI	Perusahaan pialang asuransi adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan untuk memberikan jasa keperantara dalam penutupan asuransi dan penanganan penyelesaian ganti rugi asuransi dengan bertindak untuk kepentingan tertanggung. Asuransi TKI dikatakan sebagai bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama dan sesudah bekerja di LN. Pada pasal 3 dinyatakan bahwa untuk dapat menjadi pialang asuransi TKI, perusahaan harus menyampaikan permohonan kepada Dirjen. Pada pasal 4 dinyatakan bahwa perusahaan pialang asuransi yang mendapat rekomendasi dari Dirjen dapat melaksanakan tugas apabila telah membuat perjanjian kerjasama dengan konsorsium asuransi TKI yang telah ditetapkan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi. Dalam hal ini, bisa dilihat peran Dirjen/ pemerintah yang sangat besar dalam meng-ACC sebuah perusahaan untuk menjadi pialang asuransi TKI.

2010	PerMen No.14 tahun 2010 Aturan pelaksanaan dan penempatan TKI di LN	Permen ini mengatur: - Pengerahan - Perjanjian Kerja - Pembekalan akhir pemberangkatan - Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri - Koordinasi pelayanan penempatan dan perlindungan TKI di daerah - Sistem layanan satu atap di daerah - Komponen biaya yang dapat dibebankan kepada calon TKI - Penempatan TKI untuk kepentingan perusahaan sendiri - TKI yang bekerja secara perseorangan - Layanan data dan informasi TKI - Pemantauan penempatan TKI - Layanan kepulangan TKI - Pelaporan - Pengawasan - Koordinasi
2010	Permenakertrans No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi TKI	Permen ini mengatur - Perusahaan asuransi - Konsorsium asuransi - Pialang asuransi - Jenis program asuransi TKI - Jangka waktu pertanggungan asuransi TKI - Klaim dan kelengkapan dokumen - Pelaporan dan evaluasi - Penyelesaian perselisihan - Pengawasan terhadap program asuransi

2010	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.209/2010 tentang Penetapan Konsorsium Asuransi TKI "Proteksi TKI" yang diketuai oleh PT. Asuransi Central Asia Raya dengan anggota PT Asuransi Umum Mega, PT Asuransi Harta Aman Pratama, PT. Asuransi Tugu Kresna Pratama, PT. Asuransi LIG, PT Asuransi Raya, PT. Asuransi Ramayana, PT Asuransi Purna Artanugraha, PT. Asuransi Takaful Keluarga dan PT Asuransi Relife sebagai penyelenggara Program Asuransi TKI.	Dalam KepMen ini diputuskan bahwa nama-nama PT yang termaktub tersebut adalah sebagai penyelenggara program asuransi TKI dan sebagai konsorsium, mereka wajib memenuhi kewajiban dan tanggung jawab sesuai perundang-undangan. Menteri akan melakukan evaluasi kinerja scr periodik paling lama 3 bulan terhadap kinerja konsorsium dalam penyelenggaraan program asuransi TKI. Pemberian sanksi bagi konsorsium yang tidak memenuhi kewajiban, adalah sesuai dengan yang tertera pada Permenakertrans No.7/2010.
2010	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.214/MEN/X/2010 Tentang Pencabutan Penetapan Konsorsium Asuransi Tenaga Kerja Indonesia	Dalam Kepmen ini diputuskan bahwa keputusan-keputusan mengenai penetapan konsorsium asuransi TKI dicabut.
2010	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.137/2010 tentang Pedoman Seleksi Konsorsium Penyelenggara Asuransi TKI	- Keputusan ini memutuskan bahwa dalam pelaksanaan pasal 10 ayat 4 Peraturan Menteri No PER.07/MEN/V/2010 perlunya menetapkan pedoman seleksi konsorsium penyelenggara asuransi TKI - Tata cara seleksi konsorsium penyelenggara asuransi TKI

2010	Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI no. 261/2010 Tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Surat Izin Pengerahan	- Menunjuk Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja sebagai pejabat penerbit Surat Izin Pengerahan (SIP). - Dengan hadirnya Kepmenakertrans ini, maka Kepmenakertrans No. 156/2009 tentang penunjukan pejabat penerbit SIP, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
2010	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP 262/ Men/XI/2010 Tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Izin Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri	- Keputusan ini menunjuk Dirjen Pembinaan Penempatan TKI sebagai pejabat penerbit izin - Tugas Dirjen Pembinaan Penempatan TKI - Pencabutan Kepmen No. KEP.157/MEN/V/2009
2010	Peraturan Kepala Badan Nasional penempatan dan perlindungan TKI No. 10/2010 tentang Pedoman teknis pelaksanaan penempatan TKI ke LN oleh pemerintah	Peraturan BNP2TKI ini mengatur: - penempatan TKI oleh Pemerintah atas dasar perjanjian tertulis : G to G dan G to P - penyebaran informasi penempatan TKI - seleksi calon TKI - pengurusan dokumen TKI - Biaya penempatan - Keberangkatan TKI - Penyelesaian perselisihan - Pembinaan, monitoring dan evaluasi - Kepulangan TKI - Lampiran: pedoman tentang teknis pelaksanaan penempatan TKI oleh Pemerintah ke Korea dan Pemerintah ke Jepang melalui program G to G

2011	Kepmenakertrans No.154/2011 Tentang Satuan Tugas Khusus Penanganan Kasus WNI/TKI di LN yang terancam hukuman mati	Satgas dapat melibatkan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian, pemangku kepentingan, akademisi dan pihak lain yang dipandang perlu. Terhitung masa tugas 6 bulan dan segala biaya yang diperlukan selama penanganan tugas Satgas, dibebankan pada APBN, kemenakertrans, BNP2TKI, Kemlu dan Kementerian Hukum dan HAM.
2011	Surat Edaran Dirjen Binapenta No SE-05/Men/ PPTKI-TKLN/XII/2011 Tentang Penempatan TKI Untuk Pekerja Sektor Domestik Ke Malaysia	Surat edaran ini tindak lanjut dari MoU antara Pemerintah Indonesia dan Malaysia dan pertemuan bilateral Agreement di Bali yang menghasilkan kesepakatan diantaranya: - Paspur wajib berada dalam penguasaan TKI - Satu hari libur dalam seminggu

2011	Keputusan Presiden RI No.17/2011 tentang Satuan Tugas Penanganan Kasus WNI/TKI di LN yang terancam hukuman mati	- Kepres ini menetapkan untuk membentuk satuan tugas penanganan kasus WNI/TKI di LN yang terancam hukuman mati - Tugas Satgas: menginventarisasi permasalahan dan kasus-kasus, melakukan advokasi dan bantuan hukum, melakukan evaluasi terhadap penanganan kasus hukum, memberikan rekomendasi kepada Presiden mengenai langkah-langkah penyelesaian dan penanganan kasus hukum Warga Negara Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia di negara penempatan. - Masa tugas Satgas 6 bulan sejak keputusan ditetapkan
2011	Keputusan Presiden RI No.15/2011 tentang Tim Terpadu Perlindungan TKI di LN	- Kepres ini memutuskan untuk membentuk Tim Terpadu Perlindungan TKI ke LN - Tugas Tim Terpadu - Menakertrans sebagai ketua Tim Terpadu perlindungan TKI di LN - Tim Terpadu bertanggung jawab dan melaporkan hasil pelaksanaan kepada Presiden

2011	Permenakertrans RI No.12/2011 Tentang Atase Ketenagakerjaan dan Staf Teknis Ketenagakerjaan Pada Perwakilan RI di LN	Permen ini mengatur: - Pembentukan dan pengembangan Atase tenaga kerja dan staf teknis ketenagakerjaan - Tugas, fungsi dan uraian tugas - Usulan penempatan dan persyaratan - Pembinaan teknis
2011	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 152/2011 Tentang Biaya Penempatan dan Perlindungan Calon TKI Negara Tujuan Malaysia	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik - Pemberian sanksi bagi pelaksana penempatan TKI yang membebankan biaya melebihi ketentuan - Pencabutan MoU Indonesia Malaysia yang mengatur komponen dan besaran biaya penempatan calon TKI sektor domestik negara tujuan Malaysia - Lampiran komponen dan besaran biaya penempatan CTKI sektor domestik negara tujuan Malaysia

2011	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17/2011 Tentang Biaya Penempatan dan Perlindungan CTKI Negara Tujuan Republik Korea	- Keputusan ini menetapkan komponen dan besaran biaya penempatan CTKI ke negara tujuan Korea - Komponen dan besaran biaya yang tercantum merupakan komponen dan besarnya biaya maksimal - Pencabutan Kepmen No. KEP.258/Men/VI/2007 tentang biaya penempatan dan perlindungan CTKI negara tujuan Republik Korea - Lampiran Komponen dan besaran biaya penempatan dan perlindungan TKI ke negara Republik Korea
2012	Permenakertrans No.1 tahun 2012 tentang perubahan atas peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no.07/Men/V/2010 tentang asuransi tenaga kerja Indonesia	- Permen ini mengenai perubahan atas Permen No.07/Men/V/2010 - Kewajiban Perusahaan asuransi untuk bertanggung jawab atas penyelesaian klaim sampai berakhirnya masa pertanggungan asuransi TKI - Perubahan keanggotaan konsorsium asuransi TKI - Lampiran Nilai pertanggungan resiko meninggal perubahan jenis program jaminan kematian

2012	Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.28/2012 Tentang Tim Pengendalian dan Pengawasan Program Asuransi TKI	- Keputusan ini membentuk tim pengendalian dan pengawasan program asuransi TKI - Tugas Tim pengendalian dan pengawasan program asuransi - Dirjen Binapenta dapat membentuk sekretariat Tim pengendali dan pengawasan - Hasil pengendalian dan pengawasan program asuransi TKI sebagai bahan pertimbangan dalam penjatuhan sanksi administratif bagi onsorsium penyelenggara program asuransi TKI
2012	Keputusan Presiden RI No.8/2012 tentang Satuan Tugas Penanganan Kasus warga Negara Indonesia/TKI di LN yang terancam hukuman mati	Keppres ini adalah kelanjutan dari masa tugas 6 bulan Satgas TKI yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden No.17/2011. Tugas dan tanggung jawab nya adalah sama, dengan formasi kepengurusan yang berbeda. Segala biaya dibebankan pada APBN c.q Anggaran Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan.
2012	Surat edaran Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI No.02/2012 tentang Penerbitan KTKLN	KTKLN merupakan kartu identitas bagi TKI sebagai bukti bahwa TKI yang akan berangkat telah memenuhi persyaratan dan prosedur utk bekerja ke LN serta berfungsi sebagai instrumen perlindungan baik pada masa penempatan (selama bekerja di LN) maupun pasca penempatan (setelah pulang ke tanah air).

2012	Kepmenaker No. 16 Tahun 2012 tentang Tata Cara Kepulangan TKI Dari Negara Penempatan Secara Mandiri Ke Daerah Asal	Mengatur tentang tata cara kepulangan TKI dari Negara penempatan secara mandiri ke daerah asal
------	--	--

LAMPIRAN

Lampiran Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri Tahun 1887-1990

- 108 -

PENGERAHAN ORANG INDONESIA
UNTUK MELAKUKAN PEKERJAAN DI LUAR INDONESIA

Stb. 1887 No. 8

Fasal 1

- (1). Pengerahan orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar Indonesia, dilarang.
- (2). Dalam menjalankan peraturan ini yang dimaksud dengan pekerjaan ialah pekerjaan di Perusahaan Dagang, Pertanian atau Industri dan pekerjaan umum yang dilakukan oleh buruh atau tukang yang tidak termasuk buruh atasan.

Fasal 2

Dihapus oleh Stb. 1917 No. 497.

Fasal 3

Dihapus oleh Stb. 1917 No. 497.

Fasal 4

Ketentuan tentang hal mempekerjakan orang Indonesia sebagai pelaut tetap berlaku.

Fasal 5

- (1). Pemerintah berwenang dalam hal khusus karena alasan penting memberi kelonggaran terhadap larangan termaksud pada pasal 1 dengan syarat yang dimuat dalam Surat Keputusan yang bersangkutan dan yang dipandang perlu.
- (2). Kelonggaran termaksud pada ayat (1) hanya dapat diberikan untuk pengerahan orang Indonesia di Jawa dan Madura.

Fasal 6

(Ditambah pada Stb. 1936 No. 650, diubah dengan Stb. 1938 No. 388).
Dalam hal berdasarkan pasal 5, izin melakukan pengerahan orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar negeri diberikan, ketentuan-ketentuan dalam Stb. No. 208 Tahun 1936 berlaku juga terhadap pengerahan tenaga kerja ini dengan tambahan dan perubahan yang khusus dilakukan untuk pengerahan tenaga kerja untuk luar negeri sebagai berikut.

- 109 -

PERATURAN PELAKSANAAN PENERAHAN ORANG INDONESIA
UNTUK MELAKUKAN PEKERJAAN DI LUAR NEGERI

WETINGSORDONNANTIE, STB. 1936 NO. 650

JO. STB. 1938 NO. 388.

Fasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan :

pengerahan tenaga kerja, ialah melakukan di Jawa dan Madura tindakan dengan maksud memajukan agar seorang Indonesia mengadakan perjanjian kerja;

perjanjian kerja, ialah perjanjian yang diadakan oleh orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan guna keperluan perusahaan perdagangan, pertanian atau industri dan pekerjaan umum diluar Indonesia.

Fasal 2

Wewenang untuk mengadakan pengerahan tenaga kerja atau menyuruh mengadakan pengerahan tenaga kerja di Jawa dan Madura semata-mata diberikan kepada badan pengerahan tenaga kerja yang diakui oleh Menteri Perburuhan dan didirikan oleh perkumpulan majikan.

Fasal 3

Pengakuan seperti termaksud pada pasal 2 berlaku sampai dibatalkan.

Fasal 4

Orang yang oleh suatu badan pengerahan tenaga kerja ditugaskan melakukan pengerahan tenaga, diberi suatu surat pengangkatan oleh badan tersebut. Surat pengangkatan yang demikian itu harus disetujui oleh atau atas nama Menteri Perburuhan.

Fasal 5

- (1). Badan pengerahan tenaga kerja wajib menyediakan rumah penginapan yang cukup terpelihara untuk orang-orang yang dikerahkan beserta keluarga ditempat yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan.
- (2). Badan pengerahan tenaga kerja berwenang mendirikan rumah penginapan di tempat lain dari tempat termaksud pada ayat pertama.

- 110 -

- (3). Tidak suatu gedungpun dapat digunakan sebagai rumah penginapan sebelum mendapat persetujuan dari Menteri Perburuhan. Persetujuan yang demikian ini diberikan secara tertulis dan berlaku sampai dicabut kembali. Terhadap persetujuan ini dapat diadakan syarat.
- (4). Menteri Perburuhan menetapkan peraturan mengenai pendaftaran orang yang ditempatkan di rumah penginapan.

Pasal 6

- (1). Badan pengerahan tenaga kerja wajib mengadakan perjanjian kerja tertulis dengan orang yang dikerahkan sebelum keberangkatannya dari Jawa dan Madura, di depan pegawai pengawas dari Pengawasan Perburuhan yang ditunjuk oleh Kepala Pengawasan Perburuhan itu atau pegawai memeriksa pengerahan tenaga yang menggantinya.
- (2). Terhadap kewajiban tersebut Pemerintah dapat memberi pembebasan; dalam hal demikian badan pengerahan tenaga kerja wajib membawa orang-orang yang dikerahkan, sebelum keberangkatan mereka dihadapan pegawai termaksud pada ayat pertama yang memberitahukan kepada mereka isi perjanjian kerja secara lisan yang akan diadakan di luar negeri.
- (3). Perjanjian kerja yang diadakan bertentangan dengan ketentuan pada pasal ini, adalah batal.

Pasal 7

Suatu permintaan seorang majikan kepada suatu badan pengerahan tenaga untuk mengerahkan tenaga kerja mencakup kuasa untuk dan atas nama majikan mengadakan perjanjian kerja dengan orang yang dikerahkan. Dalam hal ini dengan majikan dimaksudkan pula pemegang ijin yang diberikan berdasarkan pasal 5 Stb. No. 8 tahun 1887.

Pasal 8

Badan pengerahan tenaga kerja wajib juga mengadakan pengerahan orang Indonesia di Jawa dan Madura untuk kebutuhan majikan yang tidak tergabung padanya menurut aturan yang ditetapkan oleh Menteri Perburuhan. Dalam hal ini dengan majikan dimaksudkan pula pemegang ijin yang diberikan berdasarkan pasal 5 Stb. No. 8 tahun 1887.

- 111 -

Pasal 9

- (1). Perjanjian kerja tidak boleh diadakan dengan orang yang dikerahkan, sebelum ia ini diperiksa kesehatannya dan dinyatakan mampu menjalankan pekerjaan yang ditentukan, menurut aturan yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan.
- (2). Jika, berdasarkan pembebasan termaksud pada pasal 6 ayat (2) perjanjian kerja dengan orang yang dikerahkan tidak diadakan di Jawa dan Madura, bagaimanapun juga mereka diperiksa kesehatan mereka dan sebelum diberangkatkan dinyatakan sehat.

Pasal 10

- (1). Badan pengerahan tenaga kerja wajib memulangkan ke tempat asal, menurut aturan yang ditetapkan oleh Menteri Perburuhan, semua orang dengan siapa telah dimulai perundingan untuk mengadakan perjanjian kerja beserta keluarga mereka, jika tidak jadi diadakan perjanjian.
- (2). Menteri Perburuhan berwenang dalam hal khusus memberi pembebasan terhadap kewajiban tersebut pada ayat pertama.
- (3). Dengan keluarga dimaksud pria dan wanita yang menentatkan diri sebagai suami/isteri beserta anak yang belum dewasa dari seorang diantara mereka atau dari mereka berdua.

Pasal 11

- (1). Badan pengerahan tenaga kerja wajib mengangkut orang dengan siapa diadakan perjanjian kerja atau dengan siapa berdasarkan pembebasan termaksud pada pasal 6 ayat (2) akan diadakan perjanjian kerja di luar Jawa dan Madura, atas biayanya ke perusahaan dimana mereka akan dipkerjakan.
- (2). Keberangkatan dengan kapal dari orang-orang seperti termaksud pada ayat yang lalu, hanya diperkenankan ditempat yang ditunjuk oleh Pemerintah.

Pasal 12

- (1). Badan pengerahan tenaga kerja dilarang memberi secara langsung atau tidak langsung uang muka kepada orang-orang yang akan atau sedang dikerahkan. Menteri Perburuhan dalam hal khusus dapat memberi pembebasan terhadap ketentuan ini.

- 112 -

(2). Menteri Perburuhan menetapkan jumlah tertinggi bagi :

- a. panjar yang diberikan di Jawa dan Madura;
- b. uang muka yang diberikan dalam hal khusus di Jawa dan Madura.

Pasal 13

Berdasarkan alasan mendesak Pemerintah berwenang dengan surat keputusan yang memuat pertimbangannya, melarang sementara pengerahan tenaga di Jawa dan Madura untuk daerah dan/atau perusahaan tertentu.

Pasal 14

Dengan Peraturan Pemerintah ditetapkan ketentuan mengenai :

- a. Susunan rumah penginapan serta pembinaan dan pemberian makan, pakaian dan keperluan lain yang diberikan kepada mereka;
- b. cara bagaimana isi perjanjian kerja akan diberitahukan kepada orang yang dikerahkan;
- c. cara bagaimana perjanjian kerja dibuat dan hal dimana pegawai tersebut pada ayat (1) pasal 6 harus menolak memberi bantuan;
- d. pendaftaran perjanjian kerja dan biaya yang harus dibayar oleh badan pengerahan tenaga untuk pembuatan perjanjian kerja itu, biaya pendaftaran pemberitahuan isi perjanjian kerja, sebagaimana termaksud pada pasal 6 ayat (2) dan biaya yang harus dibayar oleh badan pengerahan tenaga untuk pendaftaran itu;
- e. pengawasan atas pulang kembalinya orang yang dikerahkan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan ini, setelah di Jawa dan Madura;
- f. segala sesuatu lainnya yang dianggap perlu guna menjalankan ditaatinya peraturan ini.

Pasal 15

(1). Di Jawa dan Madura dilarang :

- a. tanpa izin dari Menteri Perburuhan mengadakan pengerahan tenaga atau menyuruh mengadakan pengerahan tenaga kerja selain dengan perantaraan badan pengerahan tenaga yang diakui;

- 113 -

- b. mengadakan pengerahan tenaga tanpa memiliki surat pengangkutan dari suatu badan pengerahan tenaga kerja yang diakui, yang disahkan oleh atau atas nama Menteri Perburuhan.

(2). Badan pengerahan tenaga dilarang menempatkan orang-orang dengan siapa diadakan perundingan untuk mengadakan perjanjian kerja, selain di rumah penginapan yang disetujui.

Pasal 16

Dilarang membebaskan kepada atau dengan cara apapun minta pembaruan kembali sesuatu biaya yang dikeluarkan untuk keperluan pengerahan atau pengangkutan mereka atau keluarga mereka dari tempat asal ke tempat pekerjaan mereka, dari mereka yang dikerahkan di Jawa dan Madura.

Pasal 17

- (1). Barang siapa bersalah melakukan pelanggaran atas aturan larangan atau tidak mematuhi ketentuan tersebut pada pasal 6 ayat (1), 11 ayat (2), 12 ayat (1), 15 dan 16, dipidana dengan kurungan selamanya satu bulan atau denda sebanyak-banyaknya seribu lima ratus rupiah.
- (2). Tindak pidana termaksud pada ayat pertama dianggap sebagai pelanggaran.

Pasal 18

- (1). Atas pelanggaran terhadap aturan larangan dan tidak ditentunya ketentuan dalam peraturan ini, bertanggung jawab dan dapat dituntut pengurus badan pengerahan tenaga kerja serta orang-orang dengan nama atau berdasarkan hak apapun oleh badan pengerahan tenaga tersebut disertai pimpinan harian atau pengawasan atas pengerahan tenaga.
- (2). Jika pimpinan badan pengerahan tenaga kerja diserahkan kepada suatu badan hukum, ketentuan pada ayat pertama juga berlaku bagi pengurus badan hukum tersebut dan orang yang olehnya disertai pimpinan harian atau pengawasan atas pengerahan tenaga.

- 114 -

Pasal 19

- (1). Selain pegawai yang berkewajiban mengusut pelanggaran pada umumnya, pegawai dari Pengawasan Perburuhan ditugaskan untuk menjaga ditaatinya peraturan ini, membantu pelaksanaannya dan mengusut pelanggaran.
- (2). Pegawai termaksud pada ayat yang lalu serta pembantu yang menyertainya, selalu dapat memasuki rumah penginapan tersebut pada pasal 5.
- (3). Badan pengerahan tenaga kerja wajib memperlihatkan kepada pegawai-pegawai Pamong Praja dan Pengawasan Perburuhan semua surat yang diharuskan oleh atau berdasarkan peraturan ini dan memberi semua keterangan yang diminta oleh pegawai-pegawai termaksud mengenai ditaatinya peraturan ini.
- (4). Setiap pegawai tersebut pada ayat pertama berwenang minta diperlihatkan surat pengangkatan termaksud pada pasal 4 dari orang-orang yang melakukan pengerahan tenaga.

Pasal 20

Semua surat yang dibuat untuk memenuhi ketentuan dalam peraturan ini atau dalam peraturan pelaksanaannya, adalah bebas dari bea meterai, kecuali surat pengakuan dan surat ijin termaksud pada pasal 2, serta persetujuan tertulis tersebut pada ayat ke tiga pasal 5.

- 115 -

KETENTUAN-KETENTUAN PELAKSANAAN
DARI PADA "WERVINGSORDONNANTIES 1936"

PERATURAN PEMERINTAH

Tanggal 12 Oktober 1936 Stb.No.550

Anggibang : bahwa dipandang perlu untuk menetapkan peraturan-peraturan sebagaimana disebut dibawah ini sebagai peraturan-peraturan pelaksanaan dari pada ordonnantie tertanggal 4 Mei 1936 (Stb.No. 208), sebagaimana telah dirubah dalam ordonnantie tertanggal 12 Oktober 1936 (Stb.No. 549).

Dengan ini, maka telah disetujui dan ditetapkan :

Pasal 1

Dengan mencabut kembali :

- a. peraturan-peraturan pelaksanaan dari pada "Wervingsordonnantie" (Stb. 1914 No. 613) dengan lampiran-lampirannya model A, B, C sebagaimana disebutkan dalam pasal 2 dari pada Surat Keputusan tertanggal 14 September 1914 No. 48 (Bbl. 8112);
 - b. peraturan-peraturan pelaksanaan dari pada ordonnantie tertanggal 4 Desember 1915 (Stb.No. 693) yang ditetapkan dalam pasal 2 dari pada Surat Keputusan tanggal 4 Desember 1915 No. 18 (Bbl. 8409);
- sebagaimana ketentuan tersebut telah dirubah dan ditambah.

Menetapkan : Ketentuan-ketentuan Pelaksanaan dari pada "Wervingsordonnantie 1936" yang dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 2

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Nopember 1936 dan agar supaya setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan ini dengan penempatan dalam Staatsblad Hindia Belanda.

Ditetapkan di : B o g o r

Tanggal : 12 Oktober 1936

Gubernur Jendral

- 116 -

KETENTUAN-KETENTUAN *
tentang
PELAKSANAAN "WERVINGSORDONNANTIE 1936"

Pasal 1

- (1). Dalam memberikan Surat ijin sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (3) dari Wervingsordonnantie 1936", maka Kepala Kantor Perburuhan menentukan jumlah maksimal dari pada orang-orang yang diperbolehkan menghuni tiap-tiap tempat penampungan.
- (2). Ditempat-tempat penampungan harus disediakan secara terpisah tempat tidur untuk pria dan wanita, begitu pula untuk mereka yang telah berkeluarga dengan anak-anaknya yang belum dewasa, juga harus disediakan ruangan, dimana mereka pada siang hari dapat berkumpul.
- (3). Organisasi pencari pekerja harus menyediakan air untuk minum dan mandi yang bersih ditempat-tempat penampungan.
- (4). Organisasi pencari pekerja diwajibkan untuk memberikan makanan yang baik/sehat dan yang biayanya menjadi tanggungannya, kepada mereka yang ditampung ditempat-tempat penampungan, menurut petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh Kepala Inspeksi Perburuhan.
- (5). Organisasi pencari pekerja diwajibkan untuk memberikan perawatan dan pengobatan kepada mereka yang ditampung ditempat penampungan apabila mereka menderita sakit dan dimana dipandang perlu untuk dimasukkan ke rumah sakit, sedang biaya seluruhnya untuk ini tidak boleh dibebankan kepada penderita.
- (6). Organisasi pencari pekerja harus menjamin, agar supaya mereka yang ditampung ditempat-tempat penampungan dapat bergerak dengan bebas.

Pasal 2

Organisasi pencari pekerja diwajibkan mentaati ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Kepala Inspeksi Perburuhan mengenai pengangkutan dari para calon pekerja dari tempat dimana mereka mulai menjadi calon pekerja atau dari tempat penampungan yang letaknya dipedalaman ke tempat penampungan, dari mana mereka akan naik kapal.

* Ketentuan-ketentuan ini dianggap merupakan bagian dari Pasal 1 Ordonansi tanggal 12 - Oktober 1936 (Stb. No. 550 tahun 1936).

- 117 -

Pasal 3

- (1). Ditempat dimana mereka akan naik kapal, maka kepada para calon pekerja, dengan tidak dihadiri oleh pegawai dari organisasi pencari pekerja diterangkan pokok-pokok dari pada isinya perjanjian kerja yang nantinya akan mereka buat, oleh seorang pejabat yang dimaksud dalam pasal 6 ayat (1) dari "Wervingsordonnantie 1936" yang juga mencatat penerangan ini didalam daftar yang harus dibuat contoh yang diberikan oleh Kepala Kantor Perburuhan.
- (2). Setelah pemberian penerangan ini, maka kepada para calon pekerja diberikan waktu sedikit-dikitnya 24 jam untuk berpikir-pikir, dalam waktu mana perjanjian kerja tidak boleh ditandatangani. Apabila dipandang perlu, Kepala Inspeksi Perburuhan dapat menentukan agar waktu untuk berpikir-pikir ini dapat diperpendek.
- (3). Setelah waktu untuk berpikir-pikir habis, maka kepada para calon pekerja diberitahukan isi seluruhnya dari pada perjanjian kerja dan yang dilakukan oleh seorang pejabat yang disebut dalam pasal ini ayat (1).
- (4). Pemberian penerangan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) dan (3) pasal ini, dilakukan dalam bahasa daerah dari para calon pekerja, dengan mengambil tempat kantornya pejabat yang disebut dalam ayat (1), kecuali apabila Kepala Inspeksi Perburuhan menunjuk tempat lain. Pejabat tersebut dapat mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada para calon pekerja dan/atau kepada para anggota-anggota keluarganya, atau pun ia dapat memberikan keterangan-keterangan yang dipandang perlu untuk mendapatkan suasana yang wajar dalam kegiatan mencari dan mendapatkan calon pekerja.

Pasal 4

- (1). Perjanjian kerja ditandatangani ditempat dimana pelayaran akan dimulai dan dilakukan oleh Pejabat yang disebut dalam pasal 3 ayat (1) yang juga menandatangani ini dilakukan di kantornya pejabat tersebut diatas, kecuali apabila Kepala Inspeksi Perburuhan menentukan tempat lain.
- (2). Perjanjian kerja dibuat dalam rangkap dua, satu lembar disign di dalam kantornya pejabat tersebut dalam ayat pertama dan yang lainnya diberikan kepada organisasi pencari pekerja yang berkepentingan.

- 118 -

Kepada ke dua-duanya dilampirkan surat keterangan dokter, yang menyatakan, bahwa para calon pekerja kesehatannya terdapat baik, sebagai mana ditentukan dalam pasal 9 dari "Wervingsordonnantie 1936".

Pasal 5

Pejabat tersebut dalam pasal 3 ayat (1) tidak akan memberikan bantuannya dalam penyelesaiannya perjanjian kerja, apabila :

- a. perjanjian kerja tidak dibuat menurut contoh yang telah ditetapkan dalam pasal 8 ayat (3) dari Koelie-ordonnantie 1931/1936 atau, berdasarkan pasal 6 ayat (3) dari "Wervingsordonnantie 1936", begitu pula apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam "Wervingsordonnantie 1936" tersebut, atau lain-lain peraturan yang berdasarkan hukum;
- b. ada gejala-gejala yang menunjukkan adanya paksaan, salah faham ataupun malak;
- c. ada tanda-tanda, bahwa identitas dari pada calon pekerja atau dari pada anggota-anggota keluarganya yang mengikuti diragukan dan keraguan tersebut tidak dapat dihilangkan dalam waktu yang telah ditentukan oleh pejabat yang bersangkutan.
- d. menurut pendapat dari pejabat tersebut, calon pekerja itu dianggap kurang baik kesehatannya/cocok untuk melakukan pekerjaan yang dicantumkan di dalam perjanjian kerja, atau apabila ada dugaan yang kuat, bahwa syarat yang diminta di dalam pasal 9 ayat (1) dari "Wervingsordonnantie 1936" belum dipenuhi; apabila ada perbedaan pendapat antara pejabat tersebut dengan dokter yang melakukan pemeriksaan kesehatan badannya, tentang dapat atau tidaknya calon pekerja itu untuk diterimanya, maka ini harus diputuskan oleh seorang dokter pemerintah yang ditunjuk oleh Dinas Kesehatan Rakyat.
- e. seorang wanita yang mengah telah kawin, akan tetapi tidak dapat dibuktikan, bahwa suaminya memberikan ijin/persetujuannya untuk membuat perjanjian kerja.

- 119 -

Pasal 6

Apabila suatu perjanjian kerja telah selesai ditandatangani dan begitu pula apabila suatu bantuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 tidak dapat diberikan, maka pejabat yang disebut dalam pasal 3 ayat (1) membuat catatan didalam daftar yang dimaksud dalam pasal dan ayat yang sama.

Pasal 7

- (1). Organisasi pencari pekerja diwajibkan dalam jangka waktu 8 hari untuk membayar kepada Kas Negara 2,50 gulden untuk tiap-tiap pekerja yang telah membuat perjanjian kerja menurut peraturan tersebut dalam Koelie-ordonnantie 1931/1936 dan 1 gulden untuk tiap-tiap pekerja yang membuat perjanjian kerja menurut peraturan tersebut dalam Stb. 1911 No. 540.
- (2). Pejabat yang menandatangani perjanjian kerja, pada hari itu juga membuat surat keterangan yang ditandatangani olehnya dalam rangkap 4, untuk tiap-tiap organisasi pencari pekerja tersendiri, didalam surat keterangan mana disebutkan jumlah serta nomor-nomor dari pada perjanjian kerja yang dapat diselesaikan pada hari itu. Selambar surat keterangan tersebut ditinggal untuk pejabat, lembar ke II diberikan kepada organisasi pencari pekerja yang bersangkutan, sedangkan lembar ke III dan ke IV masing-masing dikirim kepada perwakilan Kas Negara setempat dan kepada Kantor Bendahara Departemen Kehakiman.

Pasal 8

Apabila organisasi pencari pekerja tidak memenuhi kewajibannya yang telah ditentukan dalam pasal 10 ayat (1) dari "Wervingsordonnantie 1936" untuk mengirimkan kembali para pekerja yang dimaksud dalam pasal dan ayat yang sama ke tempat asalnya, maka pengiriman kembali dapat dilakukan oleh atau atas nama Bupati Kepala Daerah setempat atas biaya organisasi pencari pekerja yang bersangkutan.

Pasal 9

Organisasi pencari pekerja diwajibkan agar supaya kepada para calon pekerja, sebelumnya mereka naik kapal, diberikan pakaian dan lain-lain barang yang diperlukan selama mereka dalam perjalanan, sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Kepala Inspeksi Perburuhan, berupa untuk

- 120 -

penyerahan tersebut diatas dibebankan kepada organisasi pencari pekerja yang bersangkutan.

Pasal 10

- (1). Organisasi pencari pekerja diwajibkan untuk segera memberitahukan kepada pejabat tersebut dalam pasal 3 ayat (1) tentang adanya para bekas pekerja yang menjadi pengurusnya dan yang telah datang kembali dari tempat-tempat dimana mereka bekerja; pejabat tersebut mempunyai wewenang untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada mereka, apabila ini dianggap perlu.
- (2). Apabila yang bersangkutan tidak keberatan dan ini dipandang perlu untuk kepentingan mereka dan untuk kepentingan pejabat tersebut dalam pasal ini ayat (1) untuk mengadakan pertanyaan-pertanyaan, maka pejabat tadi dapat memerintahkan, agar supaya mereka dapat ditampung untuk paling lama 2 hari dan 2 malam atas biaya organisasi pencari pekerja yang bersangkutan disuatu tempat penampungan milik organisasi pencari pekerja yang terdekat; kepada mereka harus diberikan perawatan dan makanan dengan cuma-cuma.

- 121 -

SURAT KEPUTUSAN KEPALA KANTOR PERBURUHAN

TTG. 26 OKTOBER 1936 NO. E 51/4/25 Bbl. 13750

tentang

Pelaksanaan Wervingsordonnantie 1936 (Stb.No.208 jo.549)

KEPALA KANTOR PERBURUHAN,

Mengingat : Pasal-pasal 5, ayat (4), 6 ayat (3), 10 ayat (1) dan 12, ayat (2) "Wervingsordonnantie 1936" (Stb.No. 208 juncto 549) dan pasal 3 ayat (1) "Peraturan Pelaksanaan Wervingsordonnantie 1936", ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah tanggal 12 Oktober 1936 (Stb. No. 550);

M e m u t u s k a n :

Pertama : Berdasarkan pasal 5 ayat (4) dari "Wervingsordonnantie 1936", maka tiap-tiap organisasi pencari pekerja diwajibkan :

a. agar supaya semua orang yang ditampung dalam tempat penampungan, dicatat dalam daftar model A yang contohnya bersama ini dilampirkan, dalam daftar mana harus dicantumkan :

nama

jenis kelamin

hubungan keluarga

tanggal mulai masuk (ditempat penampungan)

nama dari mereka yang menerimanya sebagai calon pekerja

tanggal keberangkatannya

tempat yang dituju.

b. agar supaya orang-orang yang namanya terdaftar ditempat penampungan, dari mana mereka akan diberangkatkan dengan naik kapal dan yang menyatakan bersedia akan membuat perjanjian kerja, maka dalam jangka waktu 3 hari setelah mereka berada ditempat penampungan, harus dibuat daftar model B sebagai terlampir dan dikirim kepada Bupati Kepala Daerah dari tempat asalnya dan apabila ini tidak terang atau tidak ada, ketempat dimana perundingan pertama dilakukan; daftar tersebut berisikan :

nama/nama kecil
jenis kelamin
kawin/tidak kawin
apabila kawin, nama dari isteri/suami yang ditinggalkan.
nama-nama dari anggota keluarga yang ilat.
nama tempat asalnya/tempat dimana perundingan pertama dilakukan.
Daftar ini harus disertai dengan foto dari calon pekerja wanita.

Kepala Inspeksi Perburuhan dapat memberikan penbebasan atas apa yang ditentukan dalam sub. b diatas terhadap para calon pekerja yang telah diterima, dengan ketentuan :

1. Yang akan bekerja kembali ditempat perusahaannya yang lama atau perusahaan dari pada perseorangan dimana ia dahulu bekerja;
2. Mereka yang untuk keberangkatannya keluar tempat, maka Kepala desa dari tempat asalnya harus menyatakan tidak keberatan, pernyataan mana harus dibuat secara tertulis.
Untuk memberikan surat pernyataan ini Kepala desa dan/atau pegawai lainnya, tidak boleh memungut biaya lebih dari 0,75 gulden.
(sebagaimana diubah dengan Sbl. No. 14073).

Kedua : Menentukan daftar model C terlampir sebagai contoh untuk pembuatan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (3) dari "Wervingsordonnantie 1936".

Ketiga: Berdasarkan pasal 8 "Wervingsordonnantie 1936" menetapkan :

- a. bahwa organisasi pencari pekerja untuk biaya pengangkutan dari pada seorang calon pekerja serta anggota keluarganya, sebagaimana ini diatur dalam pasal 11 ayat (1) "Wervingsordonnantie 1936", tidak boleh diminta lebih dari pada biaya yang sesungguhnya dikeluarkan untuk pengangkutan calon pekerja serta anggota keluarganya untuk majikan/pengusaha yang tidak tergabung dalam organisasinya ;
- b. bahwa organisasi pencari pekerja dapat mengajukan permintaan biaya tambahan untuk jasanya tersebut dalam sub. a diatas, untuk tiap-tiap calon pekerja dan untuk tiap-tiap anggota keluarganya, diatas biaya yang sesungguhnya mereka keluarkan, akan tetapi tidak boleh lebih dari 30 persen dari biaya tersebut;

- c. bahwa dalam kegiatannya untuk mencari calon pekerja dan memberangkatkannya, suatu organisasi pencari pekerja tidak boleh memberikan prioritas kepada majikan/pengusaha yang tergabung dalam organisasinya, diatas majikan/pengusaha yang tidak tergabung padanya;
- d. organisasi pencari pekerja diwajibkan untuk memberikan laporan kepada Kepala Inspeksi Perburuhan dan begitu pula kepada salah seorang Inspektur Perburuhan yang ditunjuk olehnya dan dimana dipandang perlu, juga menyerahkan kepadanya semua surat-surat tentang perintah dan pelaksanaan dari pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk pencari calon pekerja bangsa Indonesia di Jawa dan Madura, dalam hal organisasi tersebut bertindak tidak untuk dan atas nama majikan/pengusaha yang tidak tergabung dalam organisasinya; satu dan lain untuk melakukan pengawasan dan penilaian, apakah ketentuan-ketentuan dalam pasal ini ditaati.

Keempat : Berdasarkan pasal 10 ayat (1) "Wervingsordonnantie 1936" menetapkan bahwa, organisasi pencari pekerja diwajibkan untuk mengirim kembali ke tempat asalnya orang-orang yang dimaksud dalam ayat tersebut diatas beserta anggota-anggota keluarganya dalam waktu 24 jam dan bahwa cara pengangkutan dari pada mereka harus mendapat persetujuan dari pada Kepala Inspeksi Perburuhan.

Kelima : Berdasarkan pasal 12 ayat (2) "Wervingsordonnantie 1936" menetapkan :

- a. bahwa uang hasta sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (2) dibawah a dari ordonmantie tersebut, boleh diberikan di Jawa dan Madura, paling tinggi 5 gulden;
- b. bahwa uang muka yang dimaksudkan dalam pasal 12 ayat (2) dibawah b dari ordonmantie tersebut, dapat diberikan setelah mereka sampai diperusahaan, sebesar paling tinggi 3 kali gaji untuk sebulan dengan dihitung dari upah tiap hari sebagaimana ditetapkan di dalam perjanjian kerja berdasarkan pada koelie-ordonnantie 1931/1936 maupun untuk mereka yang membuat perjanjian kerja berdasarkan ordonmantie yang dibuat dalam Stb. 1911 No. 540;

Model A. Lampiran Surat Keputusan Kepala Kantor Perburuan tanggal 26 Oktober 1936 No. 150/125
pasal 1 sub a sebagai ketentuan pelaksanaan dari pada "Wervingsordonnantie 1936"

Tanggal masuknya/daftarinya.	Nama (mugshot keluarga yang ikut masuknya disebut satu persatu 1)	Jenis kelamin.	Nama pemeri pekerja	Dikirim terus ke tempat penempatan di : 2)	Tanggal dinidihkan ke kapal 3)	Memangnya 3)	Sebab2 lain dari pada koborungannya (dibawa kembali, ditolak melandikan diri dll.	Tanggal keberangkatannya 4)	Catat-an.

1) Nomor urut dari orang-orang yang merupakan satu keluarga ditandai dengan aksolado.
2) Kolom ini hanya diisi dalam daftar, apabila tempat penempatan akhirnya dipedalaman.
3) Kolom ini hanya diisi dalam daftar untuk tempat-tempat pelabuhan dari mana mereka akan dinidihkan ke kapal.
4) Hanya diisi, apabila tidak jadi dinidihkan ke kapal (diundur atau dibatalkan).

- 124 -

o. bahwa besarnya uang muka yang secara khusus dapat diberikan kepada calon pekerja di Jawa dan Madura tidak boleh lebih dari 3 gulden untuk tiap-tiap calon pekerja;

Keenam : Menetapkan contoh model D yang dilampirkan bersama ini sebagai daftar yang dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah tertanggal 12 Oktober 1936 Stb. 550 sebagai ketentuan-ketentuan Pelaksanaan dari "Wervingsordonnantie 1936".

Ketujuh: Menetapkan, bahwa ketentuan-ketentuan dalam Surat Keputusan ini, kecuali apa yang tersebut dalam ketiga, berlaku bagi Majikan/pengusaha yang mendapatkan ijin sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) dari "Wervingsordonnantie 1936".

Kedelapan: Surat Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Nopember 1936.

Batavia Centrum
26 Oktober 1936
Kepala Kantor Perburuan,

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
No. 4 Tahun 1970
Tentang
PENGERAHAN TENAGA KERJA

MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang : bahwa dalam rangka mengatur penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan kearah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif, perlu diadakan ketentuan-ketentuan mengenai pengerahan tenaga kerja;
- Mengingat: Pasal-pasal 5 ayat (2) dan pasal 17 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja.

M E M U T U S K A N :

- Menetapkan : Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang Pengerahan Tenaga Kerja;

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksudkan dengan pengerahan tenaga kerja ialah tiap perbuatan yang dilakukan dengan tujuan supaya orang mengadakan perjanjian kerja untuk dipekerjakan baik di dalam maupun di luar negeri, dalam pelbagai bidang kegiatan ekonomi atau sebagai seniman/olah ragawan atau tenaga ilmiah.

Pasal 2

- (1). Pengerahan tenaga dilarang bila tidak ada izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuknya.
- (2). dalam keputusan pemberian izin ditetapkan syarat-syarat yang dipandang perlu.
- (3). Dalam melaksanakan peraturan ini pejabat termaksud ayat (1) berwenang untuk mengadakan instruksi-instruksi menurut keperluan.

Pasal 3

Syarat-syarat termaksud pada pasal 2 ayat (2) diantaranya meliputi jumlah tenaga kerja yang akan dikerahkan, cara pengerahan, tempat penampungan, biaya pengerahan dan pengangkutan (kembali), upah, jam kerja dan lembur, cuti, perumahan, ujian dan perawatan kesehatan, pemutusan hubungan kerja, mempertanggungkan tenaga kerja terhadap pelbagai peristiwa, cara pembuatan perjanjian kerja, tunjangan bagi keluarga yang ditinggalkan, pengaturan dalam hal terjadinya kematian.

Pasal 4.

Dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah);

- a. barang siapa melakukan pengerahan tenaga kerja tanpa izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuknya;
- b. barang siapa melanggar syarat-syarat termaksud pada pasal 2 ayat (2);
- c. barang siapa melanggar instruksi-instruksi termaksud pada pasal 2 ayat (3);
- d. barang siapa melanggar pasal 3.

Pasal 5

Keputusan ini mulai berlaku pada hari ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 29 Desember 1970

MENTERI TENAGA KERJA RI

ttd.

Mursalin

Permenaker No. 4 Tahun 1970 (3)

**PENJELASAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
No. 4 Tahun 1970
Tentang
PENGGERAHAN TENAGA KERJA**

Maksud pengerahan tenaga kerja ialah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari suatu daerah, ataupun dari luar negeri dengan memindahkannya dari daerah yang kelebihan tenaga kerja.

Untuk menjamin supaya pengerahan ini sesuai dengan policy Pemerintah mengenai penyebaran tenaga kerja secara efisien dan efektif dan juga untuk mencegah penyalahgunaan oleh pelbagai pihak, pengerahan ini harus ada ditangan Pemerintah atau setidaknya tidaknya diawasi oleh Pemerintah.

Pengawasan ini diwujudkan dalam sistim izin yang hanya diberikan bila dipenuhi syarat-syarat tertentu.

Dalam hubungan ini sekiranya perlu diterangkan, bahwa satu segi dari pengerahan, yaitu Antar Kerja Antar Daerah sudah khusus diatur dalam Peraturan Menteri Muda Perburuhan tanggal 17 Nopember 1959 No. 11.

Peraturan khusus tersebut tetap berlaku setelah dikeluarkan peraturan yang bersifat umum.

Penjelasan pasal demi pasal sekiranya tidak perlu diberikan, karena sudah cukup jelas.

Hanya sehubungan dengan pasal 4 perlu dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

Menurut pasal 17 ayat (1) dari Undang-undang tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, pelaksanaan ketentuan lebih lanjut dari Undang-undang ini diatur dengan peraturan perundangan, sedangkan ayat (2) memberi wewenang kepada peraturan perundangan ini untuk mengadakan sanksi pidana.

Menurut ketentuan MPRS No. XX/MPRS/1966 mengenai sumber tertib hukum dan tata urutan peraturan perundangan, istilah peraturan perundangan meliputi pula peraturan Menteri yang berdasar dan bersumber pada peraturan perundangan yang lebih tinggi.

31

Permenaker No. 4 Tahun 1970 (4)

Dengan demikian jelaslah landasan hukum bagi Peraturan Menteri ini untuk mengadakan ancaman pidana.

32

Petunjuk Pelaksanaan Pemberian Ijin Usaha Tahun 1981

Lampiran : Surat Keputusan Direktur Jenderal
Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja
No. : Kep. 51/M/10/81.
Tgl. : 5 Maret 1981

PETUNJUK PELAKSANAAN PEMBERIAN IJIN USAHA PERUSAHAAN PENERAHAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI

Pemohon :

Perusahaan di Indonesia yang dapat mengajukan permohonan Ijin Usaha Perusahaan Penerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri harus berbentuk Badan Hukum, yaitu :

- Perseroan Terbatas (PT)
- Koperasi

Tata Cara Permohonan Ijin Usaha :

- Permohonan mengisi formulir permohonan ijin usaha sebanyak 2 (dua) (satu) untuk masing-masing dibutuhkan materi (Rp. 100.000,- per lembar).
- Permohonan tersebut ditanggapi dengan :
 - Salinan akte pendirian perusahaan atau fotocopynya dan dokumen pengesahan Anggaran Dasar oleh Dep. Kehakiman, bagi pemohon yang berbentuk Perseroan Terbatas. Surat pengesahan sebagai Badan Hukum dari Dep. Koperasi, bagi pemohon yang berbentuk Koperasi.
 - Bukti Bank dari Bank Pemerintah tentang tersedianya modal kerja, sekurang-kurangnya sejumlah Rp. 25.000.000,- (Dua Puluh Lima Juta Rupiah).
 - Bukti memiliki fasilitas perkantoran dan personil ahli penempatan tenaga kerja ;
 - Rencana pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri selama satu tahun lengkap dengan jumlah dan negara tujuan ;
 - Pada telah melaporkan keadaan ketenagakerjaan di perusahaannya dari Kantor Departemen Tenaga Kerja (sesuai dengan UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan).

f. Fotocopy

Petunjuk Pelaksanaan Pemberian Ijin Usaha Tahun 1981 (2)

- Fotocopy KIP dari penanggung jawab/pengurus perusahaan.
 - Pas foto ukuran 3 x 4 sebanyak 4 lembar dari Direktur Utama/Direktur/Penanggung Jawab Perusahaan.
 - Surat keterangan domisili perusahaan.
 - Fotocopy Surat Keputusan ganti nama Direktur Utama/Direktur/Penanggung Jawab Perusahaan dari Dep. Kehakiman (apabila ada penggantian nama).
3. Permohonan disampaikan kepada Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja melalui Pusat AKAH Dep. Tenaga Kerja.

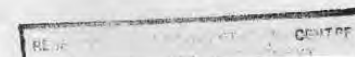
II. Penyelesaian Permohonan Ijin :

- Pusat AKAH setelah menerima permohonan akaneliti kelengkapan persyaratan yang harus dipenuhi.
- Menyiapkan Surat Keputusan Ijin Usaha Penerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri apabila persyaratan dipenuhi, atau ;
 - Menyiapkan surat pemberitahuan penolakan permohonan, apabila persyaratan tidak dipenuhi.
- Ijin usaha diselesaikan paling lambat 30 hari sejak diterimanya permohonan ijin tersebut.
- Surat Keputusan Ijin usaha akan disampaikan kepada pemohon setelah menyerahkan biaya sebesar Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) dari Kas Negara setempat.

III. Pencabutan Ijin Usaha :

- Pencabutan ijin usaha yang dikarenakan alasan adanya pelanggaran terhadap pasal 8 ayat 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per-01/MEN/1983, maka sebelumnya didahului dengan :
 - Peringatan pertama secara tertulis ;
 - Apabila dalam jangka waktu 2 (dua) minggu perusahaan tidak melaksanakan perintah tersebut, maka ijin usaha tersebut dicabut ;
 - Apabila peringatan kedua juga tidak dilaksanakan maka ijin usaha (dua) minggu, maka akan dicabut secara otomatis dan ijin usaha perusahaan yang bersangkutan.

2. Ijin



Petunjuk Pelaksanaan Pemberian Ijin Usaha Tahun 1981 (3)

2. Ijin Usaha tersebut dicabut tanpa peringatan, apabila :

- Melanggar ketentuan pasal 9 peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-01/MEH/1983, atau
- Jatuh pailit yang dinyatakan dengan Keputusan oleh Pengadilan atau telah melalui kesajian yang berkaitan dengan pengalihan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri.

3. Pengajuan keberatan atas pencabutan Ijin Usaha :

- Atas pencabutan ijin usaha, perusahaan yang bersangkutan dapat mengajukan keberatan dengan disertai alasan-alasannya kepada Menteri Tenaga Kerja dengan tembusan kepada Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Kepala Pusat AKAN dalam jangka waktu selambat-lambatnya 30 hari setelah SK Pencabutan dikeluarkannya.
- Apabila keberatan dari perusahaan ditolak, maka penolakan tersebut akan diberitahukan kepada yang bersangkutan.
- Apabila keberatan diterima Menteri Tenaga Kerja memerintahkan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja untuk mencabut Surat Keputusan pencabutan ijin usaha yang bersangkutan.

4. Bentuk-bentuk formulir/daftar isian yang digunakan dalam rangka pemberian ijin usaha pengalihan :

- SIUP/AN-01 digunakan untuk mengajukan permohonan memperoleh ijin usaha.
- SIUP/AN-02 digunakan untuk ijin usaha.
- SIUP/AN-03 digunakan untuk penolakan ijin usaha.
- SIUP/AN-04 digunakan untuk pencabutan ijin usaha.
- SIUP/AN-05 digunakan untuk pengajuan keberatan pencabutan ijin usaha.
- SIUP/AN-06 digunakan untuk penolakan keberatan pencabutan ijin usaha.
- SIUP/AN-07 digunakan untuk pencabutan SK Pencabutan Ijin Usaha.

5. Formulir/daftar isian dapat diperoleh pada Pusat AKAN Dep. Tenaga Ker

Jakarta, 5 Maret 1981

DIREKTUR JENDERAL
PEMBINAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Permenaker No. 01 Tahun 1983

REPUBLIC OF INDONESIA
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

PERATURAN MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
NO. : PER - 01 / MEH / 83
TENTANG
PERUSHAAN PENGALIHAN TENAGA KERJA
INDONESIA KE LUAR NEGERI

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI,

MEMANGGAP : a. bahwa pada saat ini telah berdiri dan berkembang perusahaan baik yang berbentuk badan hukum maupun perorangan yang mengadakan kegiatan usaha pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri ;

b. bahwa agar peran serta masyarakat dalam kegiatan usaha pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri mencapai daya dan hasil guna yang sebaik-baiknya, perlu diadakan penertiban terhadap perusahaan tersebut ;

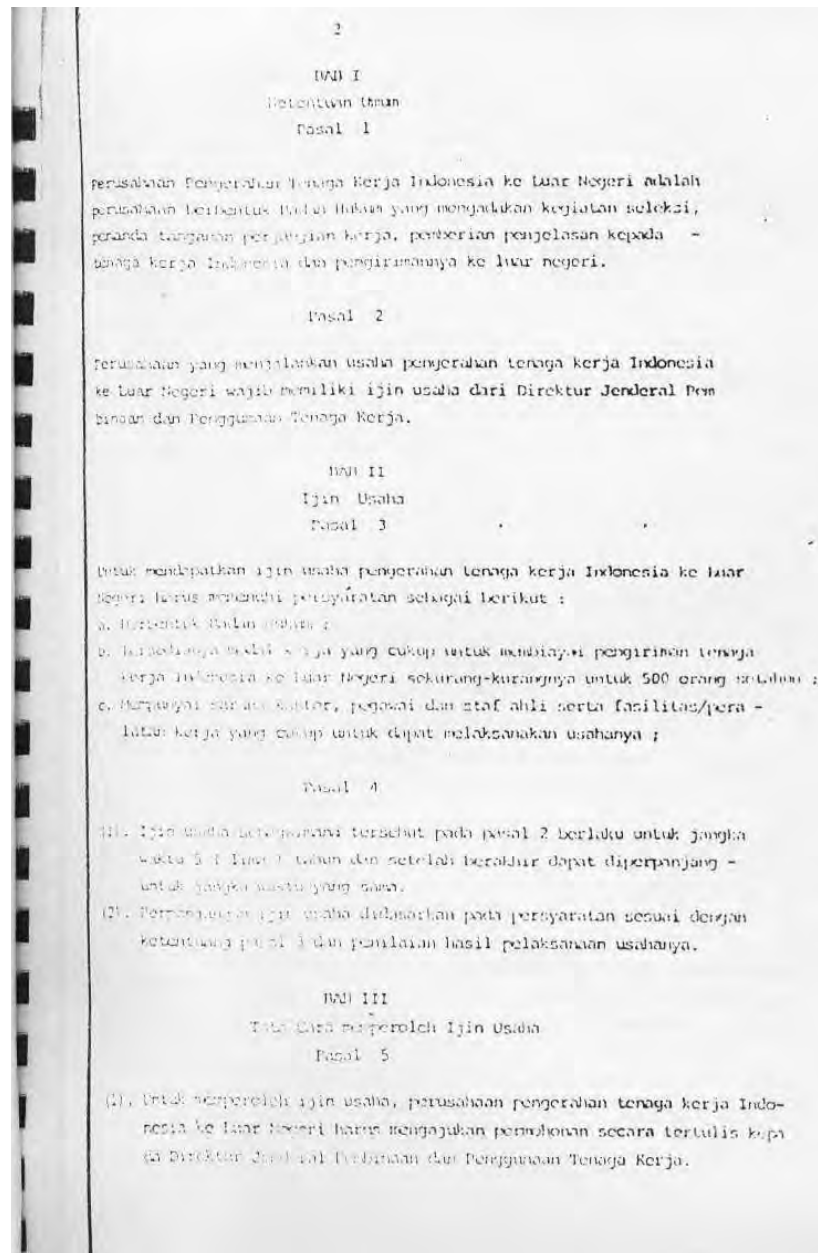
c. bahwa untuk keperluan itu dan memudakan pembinaan serta pengawasan terhadap perusahaan diatas, dipandang perlu dikeluarkan peraturan mengenai perusahaan pengalihan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri.

MEMANGGAP : 1. Undang-Undang No.3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuan ;
2. Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja ;
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.4 Tahun 1970 tentang Pengalihan Tenaga Kerja ;

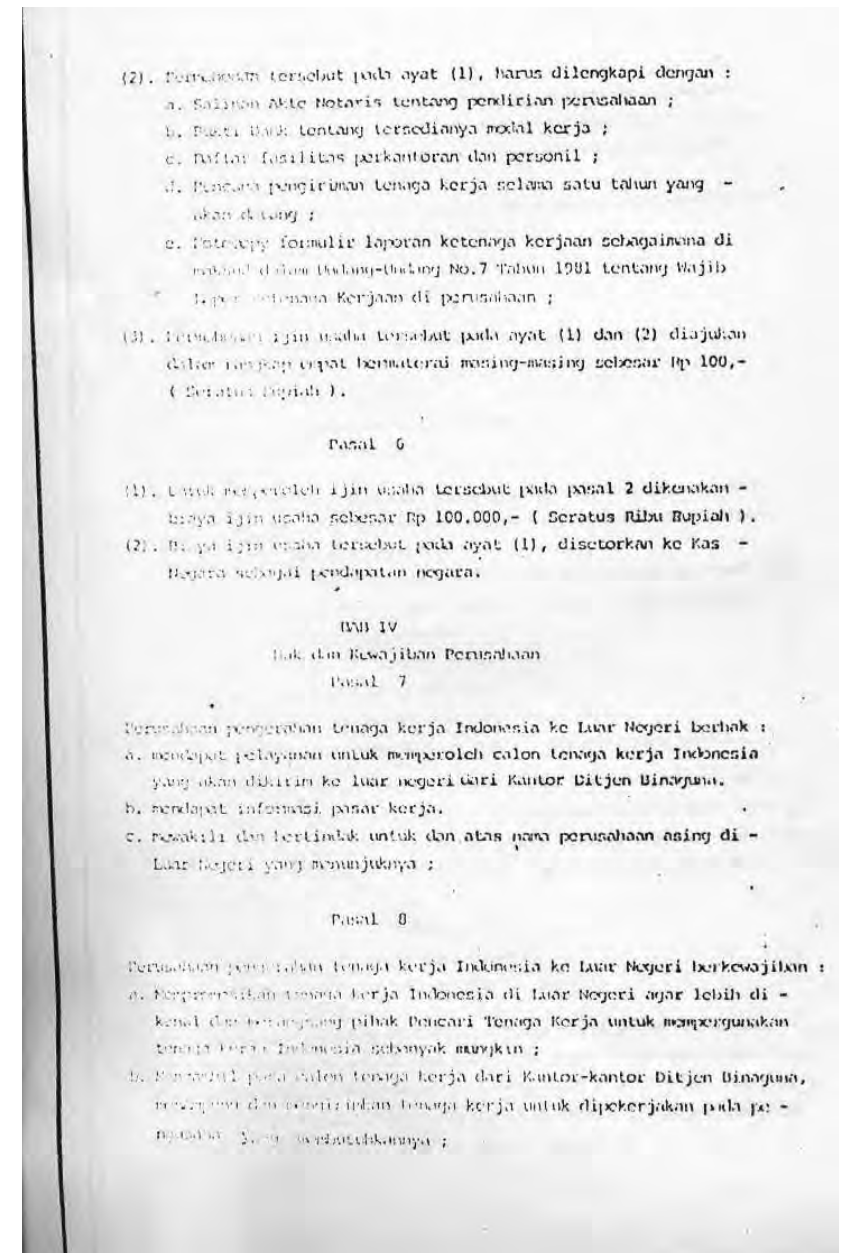
MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG PERUSHAAN PENGALIHAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI.

Permenaker No. 01 Tahun 1983 (2)



Permenaker No. 01 Tahun 1983 (3)



Permenaker No. 01 Tahun 1983 (4)

- c. Menyampaikan laporan bulanan mengenai pengiriman, pemulangan tenaga kerja dan kegiatan lain setiap bulannya kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuknya, dengan menggunakan bentuk - laporan yang ditetapkan.
- d. Mengikuti pembinaan dan mentaati petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya.

Pasal 9

Perusahaan dilarang menanggung biaya dari pencari kerja.

BAB V

Pencabutan Ijin Usaha

Pasal 10

- (1). Ijin usaha penerahan dapat dicabut oleh Direktur Jenderal Pendidikan dan Penggunaan Tenaga Kerja, berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut :
- Tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud pada pasal 8 dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah di - cabutnya ijin usaha ;
 - Salanggar ketentuan pasal 9 ;
 - Perusahaan jatuh pailit ;
 - Perusahaan menyatakan membubarkan diri ;
 - Salanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- (2). Perusahaan penerahan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri yang dicabut ijin usahanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengajukan keberatan kepada Menteri selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah Keputusan ijin usaha dikeluarkan.

BAB VI

Ketentuan Pidana

Pasal 11

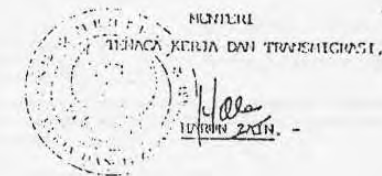
Pengurus perusahaan penerahan tenaga kerja Indonesia ke Luar - Negeri yang melanggar ketentuan pada pasal 2 diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi - tingginya Rp 100.000,- (Seratus Ribu Rupiah) sebagai dimaksud dalam pasal 17 Undang-Undang No.14 Tahun 1969.

Permenaker No. 01 Tahun 1983 (5)

1983 VII
P E N U T U P
Pasal 12

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Dikeluarkan di : JAKARTA
Pada tanggal : 18 Maret 1983



Kepmenaker No. 128 Tahun 1983

SURAT KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
NO. Kep-128/MEN/83
TENTANG
PENGUNAAN KARTU IDENTITAS TENAGA KERJA
INDONESIA YANG BEKERJA DI
LUAR NEGERI

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI,

- MENIMBANG :**
- bahwa dengan makin meningkatnya jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, maka perlu ditingkatkan pula pembinaan dan pengawasannya;
 - bahwa salah satu sarana untuk memudahkan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan tersebut adalah dengan memberikan kartu identitas bagi setiap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri;
 - bahwa untuk itu perlu dikeluarkan Surat Keputusan Penggunaan Kartu Identitas bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.
- MENGINGAT :**
- Undang-Undang No. 14 Tahun 1969;
 - Keputusan Presiden RI No. 84 Tahun 1982;
 - Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970;
 - Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. Kep. 1000/MEN/1975.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERTAMA

- Setiap tenaga kerja Indonesia yang dipkerjakan atau bekerja di luar negeri harus mempunyai kartu identitas tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- Kartu identitas tersebut pada angka 1), adalah sah apabila diandatangani oleh Direktur Jendral Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuknya

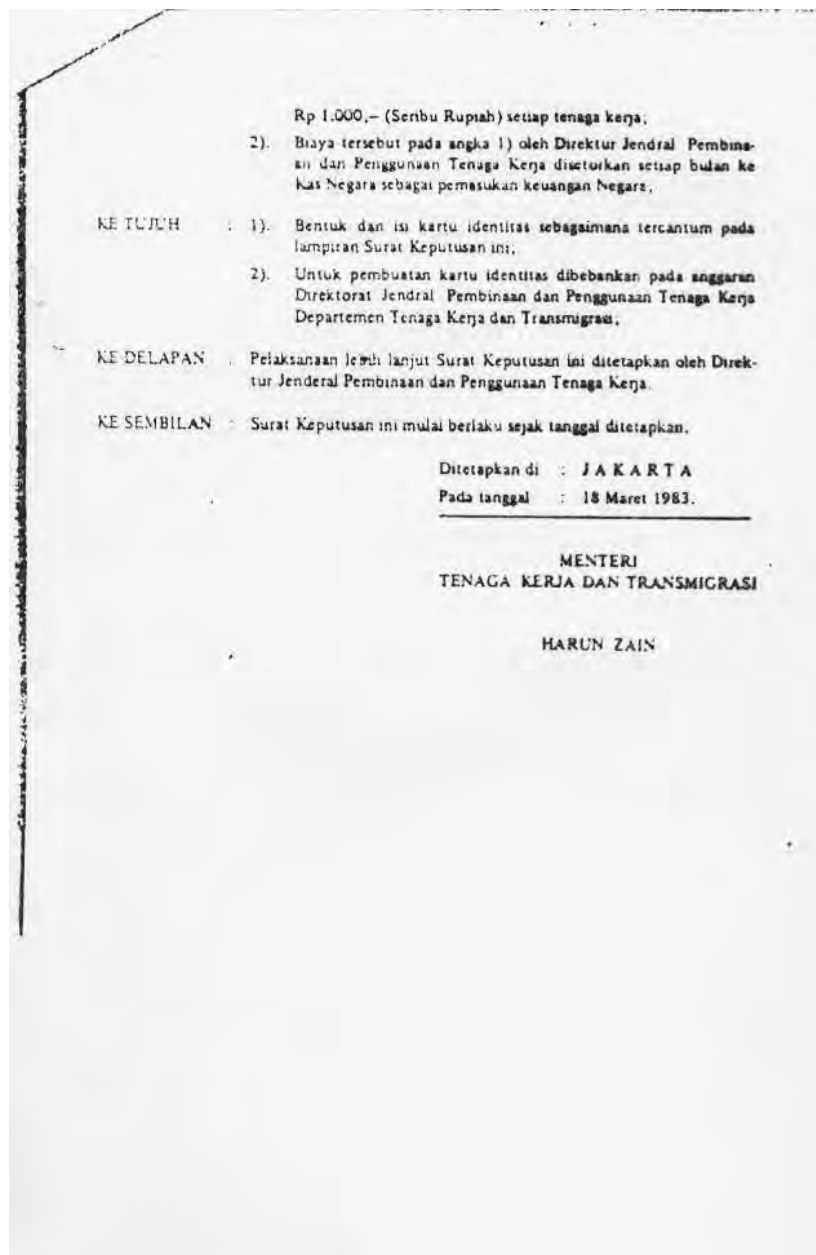
56

Kepmenaker No. 128 Tahun 1983 (2)

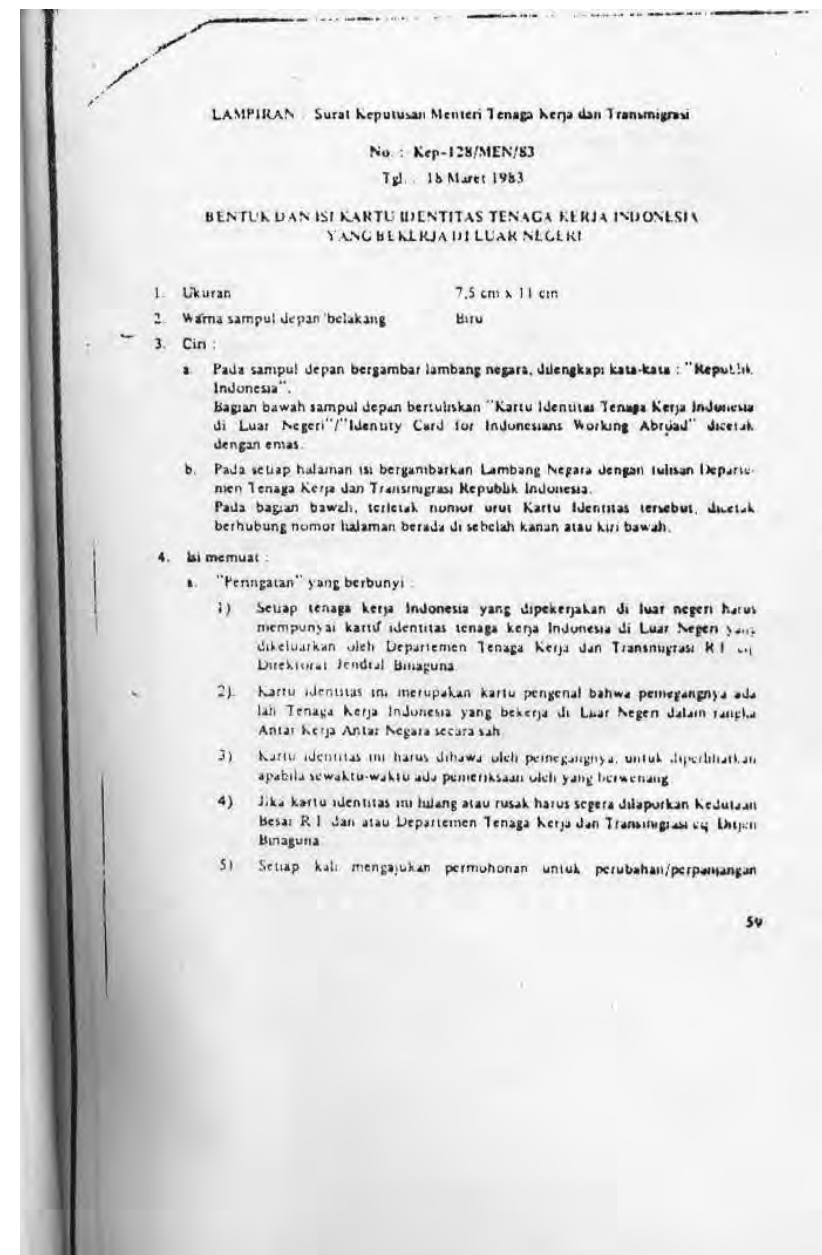
- KE DUA** : Kartu identitas tersebut pada amar PLRTAMA angka 2) digunakan sebagai tanda untuk memperoleh penibebasan surat keterangan tinggal di luar negeri.
- KE TIGA** : Kartu identitas tersebut pada amar PLRTAMA berlaku selama tenaga kerja Indonesia tersebut bekerja di luar negeri untuk waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan perjanjian kerja.
- KE EMPAT** : Tata cara untuk memperoleh kartu identitas adalah :
- Perusahaan yang telah memperoleh izin pengimporan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, maka sebelum tenaga kerja diberangkatkan harus menyampaikan daftar nama serta data selengkapnya kepada Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja atau Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja yang ditunjuk.
 - Bagi tenaga kerja Indonesia perseorangan yang akan bekerja di luar negeri, kartu identitas diberikan pada waktu memperoleh rekomendasi persetujuan untuk bekerja di luar negeri;
- KE LIMA** :
- Bagi tenaga kerja Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri sebelum dikeluarkannya Surat Keputusan ini maka pemberian kartu identitas diatur sebagai berikut :
 - Perusahaan yang mengimpor tenaga kerja tersebut menyampaikan daftar nama serta data tenaga kerja yang bersangkutan kepada Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta;
 - Apabila tenaga kerja Indonesia tersebut bekerja secara perseorangan, maka yang bersangkutan langsung mengajukan permohonan tertulis dengan melampirkan data yang diperlukan kepada Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Direktorat Jendral Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta;
 - Daftar nama dan data tenaga kerja tersebut pada angka 1), selambat-lambatnya 60 (enam puluh) hari sejak Keputusan Menteri ini dikeluarkan harus sudah dikirimkan;
 - Untuk memperoleh kartu identitas dikenakan biaya sebesar

57

Kepmenaker No. 128 Tahun 1983 (3)



Kepmenaker No. 128 Tahun 1983 (4)



Kepmenaker No. 128 Tahun 1983 (5)

- waktu bekerja di luar negeri, kartu identitas ini harus dilampirkan.
- 6). Jika pemegang kartu identitas berhenti bekerja, kartu identitas ini harus dikembalikan kepada Kantor Direktorat Jendral Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja setempat. Beserta terjemahannya dalam bahasa Inggris.
 - b. Nomor dan tanda tangan pejabat yang berwenang
 - c. Identitas dari pemegang yaitu :
 - 1). Nama;
 - 2). Tempat dan tanggal lahir;
 - 3). Agama;
 - 4). Alamat tempat tinggal.
 - d. Pasport pemegang
 - 1). Nomor;
 - 2). Tanggal;
 - 3). Tempat dikeluarkannya;
 - 4). Jangka waktu berlakunya pasport;
 - e. Ijin Pengerahan :
 - 1). Tanggal dan nomor;
 - 2). Ditujukan kepada;
 - 3). Alamat;
 - 4). Nama dan alamat pengguna tenaga kerja yang bersangkutan;
 - 5). Jabatan pemegang;
 - 6). Nama instansi di mana tenaga kerja yang bersangkutan akan dipekerjakan;
 - 7). Alamat pekerjaannya;
 - 8). Nama dan jabatan pejabat yang berwenang;
 - f. Keterangan
 - 1). Nomor;
 - 2). Jangka waktu perpanjangan;
 - 3). Tanggal dan tanda tangan pejabat yang berwenang.
 - g. Ikhtisar yang berbunyi :

"Sebagai tenaga kerja bangsa Indonesia yang bekerja di luar negeri saya berjanji untuk

 - 1). menepati perjanjian kerja yang telah saya tanda tangani dengan sebaik-baiknya.

60

Kepmenaker No. 128 Tahun 1983 (6)

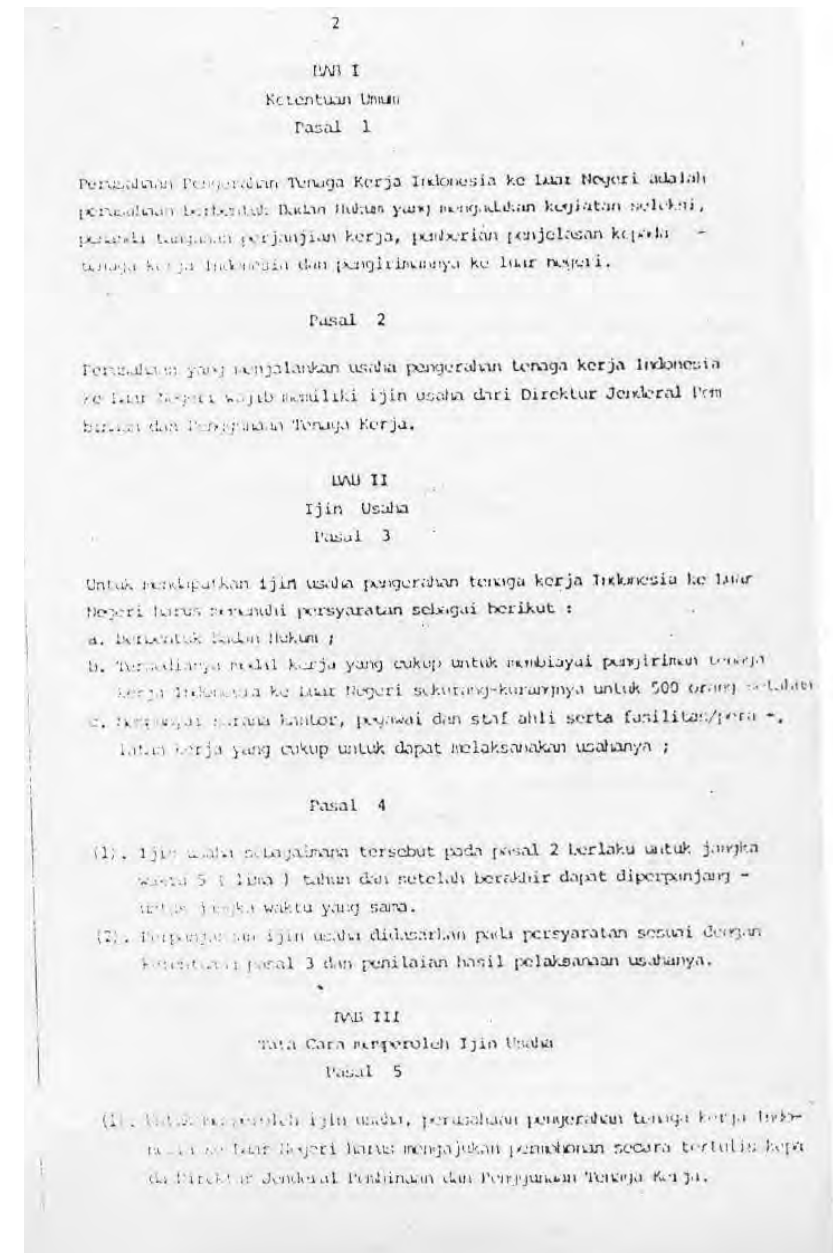
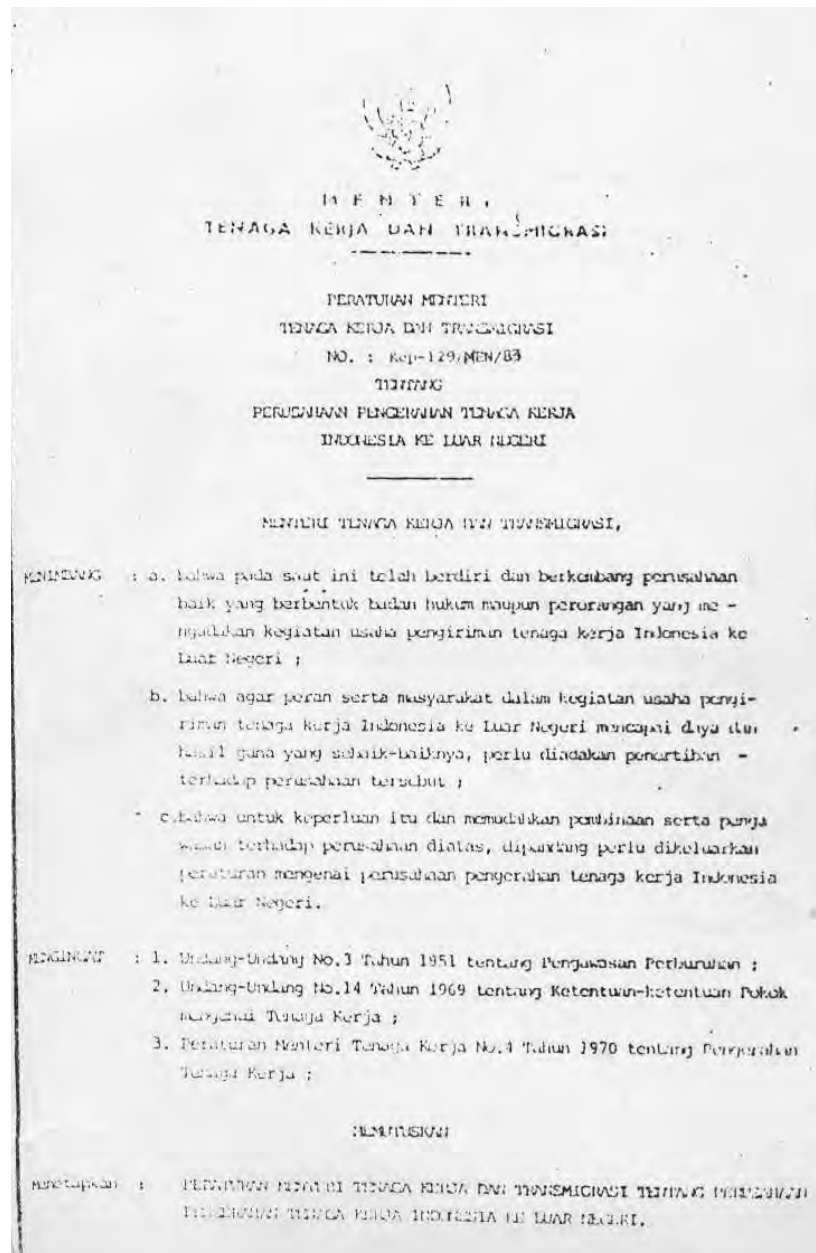
- 2). bekerja dengan rajin, cermat dan jujur serta penuh tanggung jawab;
 - 3). menaati dan mematuhi peraturan-peraturan dari negara dan perusahaan setempat di mana saya dipekerjakan.
 - 4). menghargai adat istiadat dan turut serta memelihara ketertarikan negara setempat di mana saya bekerja dan memegang nama baik bangsa Indonesia
 - 5). tidak akan melakukan tindakan yang tercela dan bertentangan dengan peraturan yang berlaku yang dapat merugikan negara Indonesia dan nama baik bangsa Indonesia.
- Jika saya melanggar ikhtisar ini saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Ikhtisar dilengkapi dengan Tanggal dan tanda tangan pemegang yang bersangkutan serta terjemahannya dalam bahasa Inggris.
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja dikutip bunyi ketentuan pasal 1, 2, 3 dan 4 Peraturan Menteri tersebut serta terjemahannya dalam bahasa Inggris.

Jakarta, 18 Maret 1983

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

HARUN ZAIN

61



Kepmenakertrans No. 129 Tahun 1983 (3)

3

- (2). Formulir tersebut pada ayat (1), harus dilengkapi dengan :
- a. Salinan Akte Notaris tentang pendirian perusahaan ;
 - b. Bukti Bank tentang tersedianya modal kerja ;
 - c. Daftar fasilitas perkantoran dan personal ;
 - d. Rencana pengiriman tenaga kerja selama satu tahun yang akan datang ;
 - e. Fotocopy formulir laporan ketenaga kerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No.7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenaga Kerjaan di perusahaan ;
- (3). Pemohonan izin usaha tersebut pada ayat (1) dan (2) diajukan dalam rangkai empat bermeterai masing-masing sebesar Rp 100,- (Seratus Rupiah).

Pasal 6

- (1). Untuk memperoleh izin usaha tersebut pada pasal 2 dikenakan biaya izin usaha sebesar Rp 100.000,- (Seratus Ribu Rupiah).
- (2). Biaya izin usaha tersebut pada ayat (1), disetorkan ke Kas Negara sebagai pendapatan negara.

BAB IV

Hak dan Kewajiban Perusahaan

Pasal 7

Perusahaan pengeralan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri bertindak :

- a. mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kantor Ditjen Binaguna.
- b. mendapat informasi pasar kerja.
- c. mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di Luar Negeri yang menunjuknya ;

Pasal 8

Perusahaan pengeralan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri berkewajiban :

- a. Mempromosikan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri agar lebih dikenal dan terjangkau pihak Pencari Tenaga Kerja untuk menggunakan tenaga kerja Indonesia sebanyak mungkin ;
- b. Mengikuti para calon tenaga kerja dari Kantor-kantor Ditjen Binaguna terwujud dan mengirimkan tenaga kerja untuk dipekerjakan pada perusahaan yang menunjuknya ;

Kepmenakertrans No. 129 Tahun 1983 (4)

4

- c. Menyampaikan laporan bulanan mengenai pengiriman, penempatan tenaga kerja dan kegiatan lain setiap bulannya kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuknya, dengan menggunakan bentuk - laporan yang ditetapkan.
- d. Mengikuti pembinaan dan mentaati petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya.

Pasal 9

Perusahaan dilarang menagut biaya dari pencari kerja.

BAB V

Pencabutan Izin Usaha

Pasal 10

- (1). Izin usaha pengeralan dapat dicabut oleh Direktur Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja, berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut :
 - a. Tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud pada pasal 8 dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah di - berlakukannya izin usaha ;
 - b. Melanggar ketentuan pasal 9 ;
 - c. Perusahaan jatuh pailit ;
 - d. Perusahaan menyatakan membubarkan diri ;
 - e. Melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- (2). Perusahaan pengeralan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri yang dicabut izin usahanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengajukan keberatan kepada Menteri selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah Keputusan izin usaha dikeluarkan.

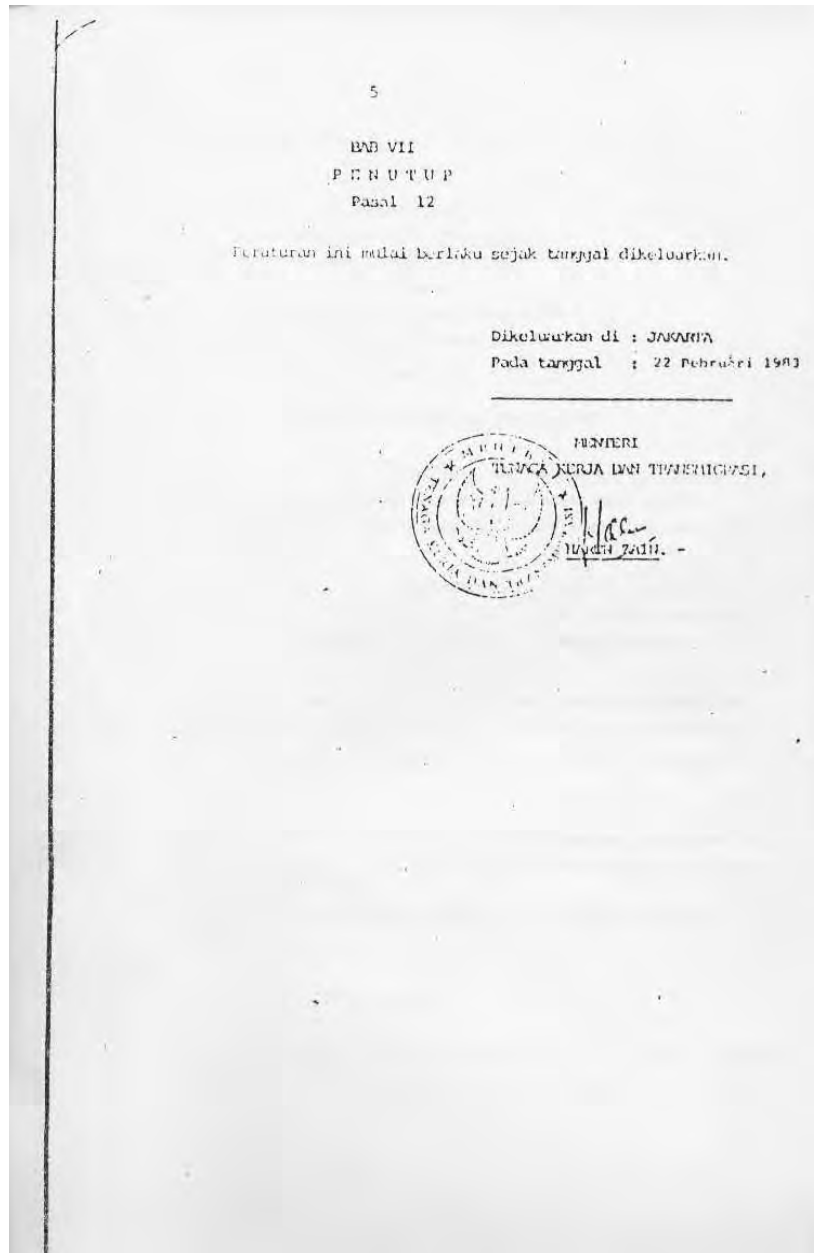
BAB VI

Ketentuan Pidana

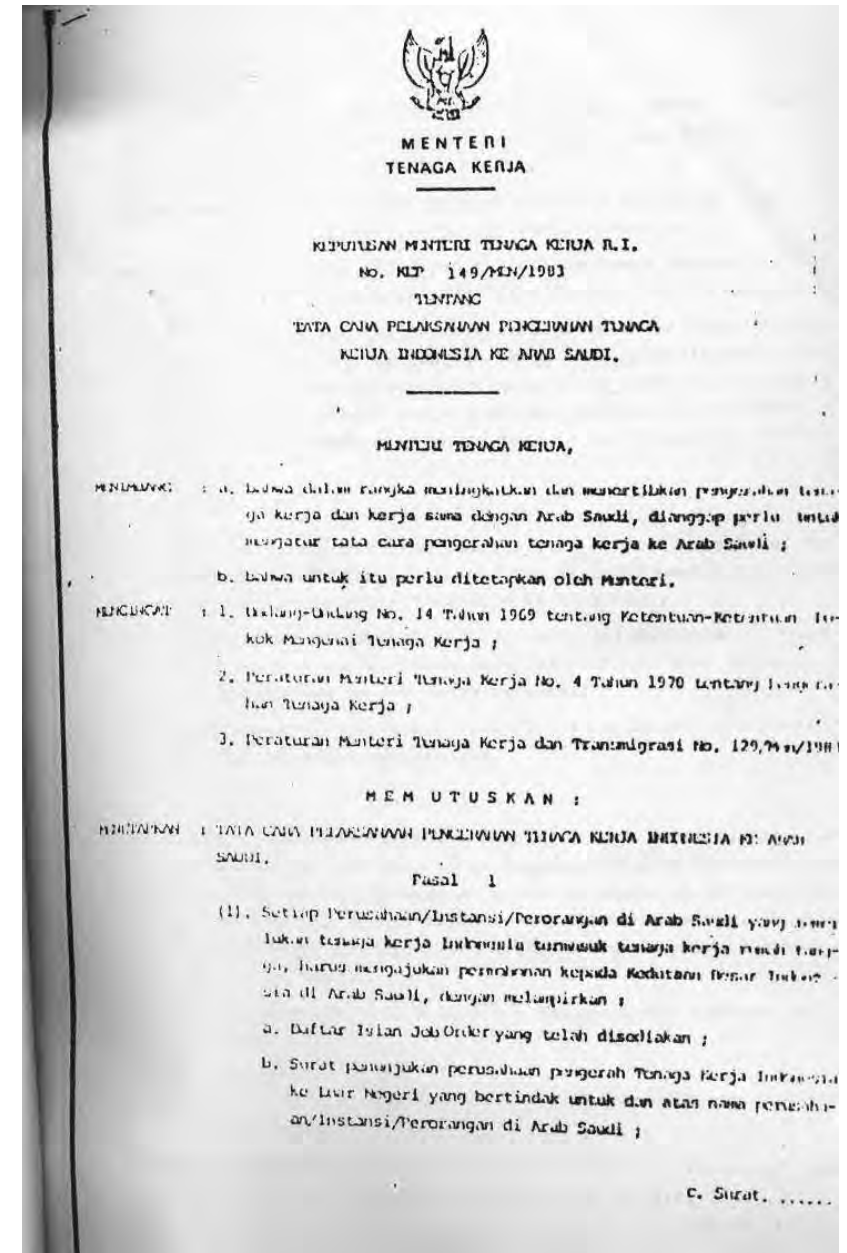
Pasal 11

Pengurus perusahaan pengeralan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri yang melanggar ketentuan pada pasal 2 diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda tertinggi - tingginya Rp 100.000,- (Seratus Ribu Rupiah) sebagai dimaksud dalam pasal 17 Undang-Undang No.14 Tahun 1969.

Kepmenakertrans No. 129 Tahun 1983 (5)



Kepmenaker No. 149 Tahun 1983



Kepmenaker No. 149 Tahun 1983 (2)

- 2 -

c. Surat persetujuan kerja sama dengan perusahaan pengarah - Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, yang mengatur hak-hak dan kewajiban kedua pihak ;

d. Konsep perjanjian kerja yang mengatur hak-hak dan kewajiban Pemberi kerja dan Tenaga Kerja Indonesia.

(2). Lampiran tersebut pada ayat (1) diatas harus diketahui oleh Duta Besar R.I. di Arab Saudi atau Pejabat yang ditunjuknya.

(3). Konsep Perjanjian Kerja tersebut pada ayat (1) huruf d, merupakan dasar bagi perjanjian kerja yang akan ditanda tangani oleh Perusahaan Pengarah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri dengan tenaga kerja Indonesia setelah diteliti oleh Ditjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan Dan Pengawasan Buruh Kerja.

Pasal 2

(1). Permohonan tersebut pada pasal 1 oleh KORI di Arab Saudi diteruskan kepada Menteri Tenaga Kerja, untuk mendapat ijin penggerakan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

(2). Sebelum ijin penggerakan tersebut ayat (1) dikeluarkan, Menteri menunjuk kepada Pusat AKAN/Satuan Tugas AKAN untuk meneliti permohonan tenaga kerja tersebut.

(3). Hasil penelitian tersebut ayat (2) disampaikan kepada Menteri untuk mendapat persetujuan.

Pasal 3

(1). Apabila permohonan tersebut disetujui oleh Menteri, maka Surat Keputusan ijin penggerakan disampaikan oleh Pusat/Satuan Tugas AKAN kepada perusahaan pengarah tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, dengan tembusan kepada Kantor Wilayah/Kantor Departemen Tenaga Kerja yang dianggap dapat memenuhi permintaan tenaga kerja.

(2). Kantor Wilayah/Kantor Departemen Tenaga Kerja tersebut ayat (1) bertugas :

a. Menyediakan tenaga kerja ;

b. Mengadakan seleksi bersama-sama perusahaan pengarah tenaga kerja.

(3). Hasil seleksi tenaga kerja tersebut ayat (2) dikirim ke Pusat AKAN/Satuan Tugas Antar Kerja Antar Negara.

Kepmenaker No. 149 Tahun 1983 (3)

- 3 -

Pasal 4

(1). Pusat/Satuan Tugas Antar Kerja Antar Negara bertugas :

a. Mengadakan seleksi terakhir terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia yang diterima dari daerah ;

b. Menunjuk dan menempatkan tenaga kerja di tempat-tempat penerimaan tenaga kerja ;

c. Memberikan pengarahan atau orientasi mengenai mental/ideologi, disiplin kerja, jika dipandang perlu memberikan tambahan latihan ketrampilan dan lain-lain ;

d. Menyelesaikan dokumen perjalanan ;

e. Menyaksikan dan ikut menanda tangani perjanjian kerja ;

f. Melaksanakan pemberangkatan serta menetapkan waktu dan tempat pemberangkatan khusus.

(2). Sebelum pemberangkatan, Pusat/Satuan Tugas Antar Kerja Antar Negara memberitahukan kepada perusahaan/Instansi/Perorangan di Arab Saudi tersebut pada pasal 1 ayat (1) dengan tembusan FBI Arab Saudi.

Pasal 5

Setelah tenaga kerja sampai ditempat kerja, perusahaan/instansi/perorangan di Arab Saudi tersebut pada pasal 1 ayat (1) wajib melaporkan kepada KORI di Arab Saudi dengan tembusan kepada Menteri dan perusahaan pengarah tenaga kerja di Indonesia.

Pasal 6

Perusahaan penggerakan tenaga kerja wajib :

a. Untuk keperluan pelaksanaan pasal 3 dan 4 tersebut diatas :

b. Mengansuransikan tenaga kerja di Arab Saudi dalam hal kecelakaan kerja ;

c. Mengurus dan membiayai pemulangan tenaga kerja ke Indonesia.

Pasal 7

(1). Setiap tenaga kerja wajib menyisihkan paling sedikit 50% dari upahnya dan dikirimkan kepada keluarganya melalui Bank Pemerintah.

(2). Bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga atau tidak mempunyai keluarga dapat menyimpan uang tersebut ayat (1) di Bank Pemerintah Indonesia.

Pasal 8.

Kepmenaker No. 149 Tahun 1983 4)

LAMPIRAN : Pasal 9 ayat (1)

PENETAPAN TARIF PENGERAHAN TENAGA KERJA INDONESIA
KE ARAB SAUDI DAN UPAH TERENDAH TENAGA KERJA INDO
ONESIA YANG DIPEKERJAKAN DI ARAB SAUDI
TAHUN 1983.

1. Tarif tertinggi untuk mendatangkan/mengeraikan Tenaga Kerja In
onesia ke Arab Saudi ditetapkan sebagai berikut :

a. Tenaga kerja pria : US\$. 870,-
Komponennya :
- Tiket pesawat US\$. 600,-
- Travel document 170,-
- Recruiting fee 100,-

b. Tenaga kerja wanita : US\$. 1.150,-
Komponennya :
- Tiket pesawat US\$. 600,-
- Travel document 170,-
- Recruiting fee 300,-
- Biaya penempatan 120,-
- Biaya pembinaan dan luti-
han 150,-

2. Upah terendah untuk Tenaga Kerja Indonesia yang dipekerjakan di
Arab Saudi ditetapkan sebagai berikut :

Sektor Lapangan Usaha	In - door		Out - door	
	Unskilled (SR)	Skilled (SR)	Unskilled (SR)	Skilled (SR)
1. Konstruksi/Indus- tri/Transportasi/ Pertanian.	600	800	750	1.000
2. Perhotelan	700	900	850	1.250
3. Jasa-jasa lain- nya.	600	800	750	1.000

Ditetapkan di : J a k a r t a.
Pada tanggal : 30 Mei 1983.

MENTERI TENAGA KERJA,
[Signature]

Kepmenaker No. 149 Tahun 1983 (5)

- 4 -

Pasal 8

Pekerja/karyawan dan penempatan tenaga kerja harus menggunakan paspor-
kutu National Indonesia, kecuali keadaan tidak memungkinkan, maka dapat -
diberikan penggantian oleh Menteri.

Pasal 9

(1) Biaya-biaya untuk pelaksanaan ketentuan tersebut pasal 3 dan 4 di-
tetapkan lebih lanjut oleh Menteri setiap tahun.

(2) Untuk tahun 1983 biaya sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan sepe-
rti terlampir dalam Surat Keputusan ini.

Pasal 10

Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.-

Ditetapkan di : J a k a r t a
Pada tanggal : 30 Mei 1983.

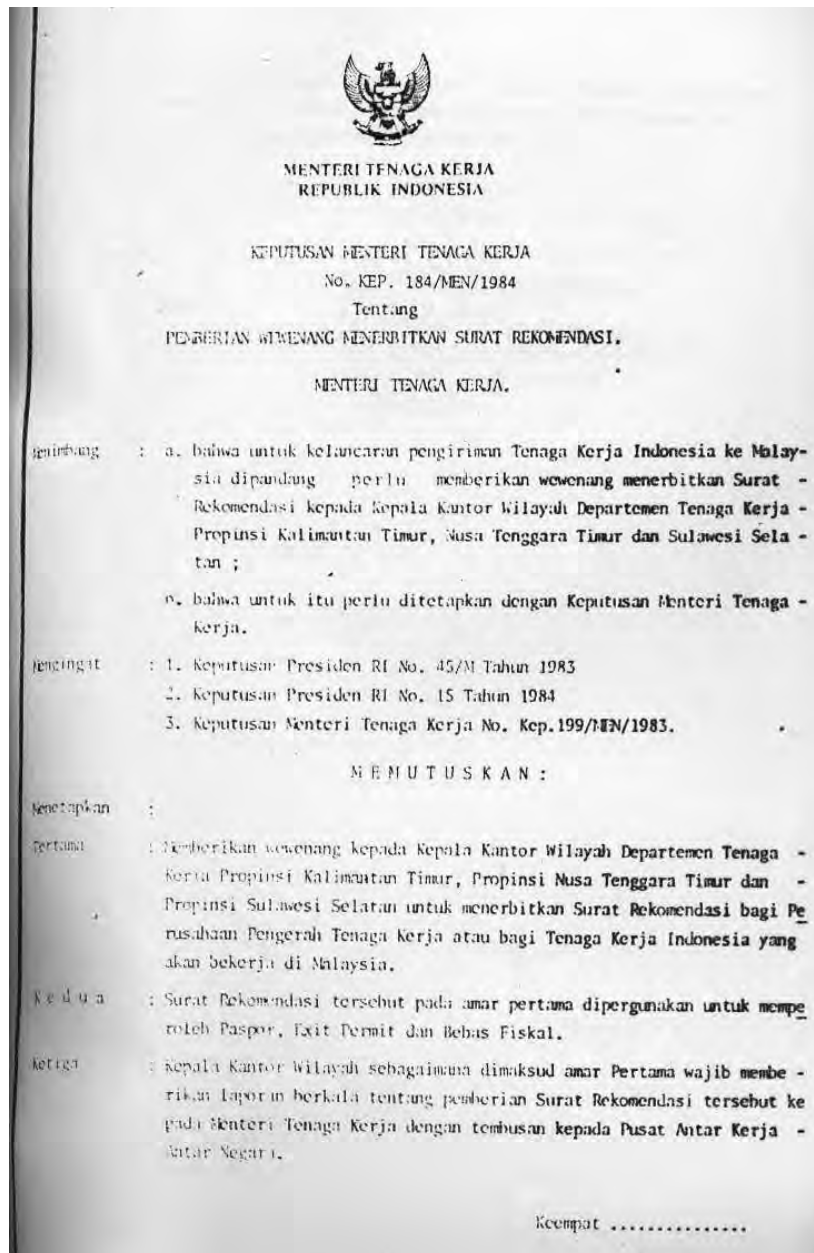
MENTERI TENAGA KERJA,
[Signature]

Terdapat :

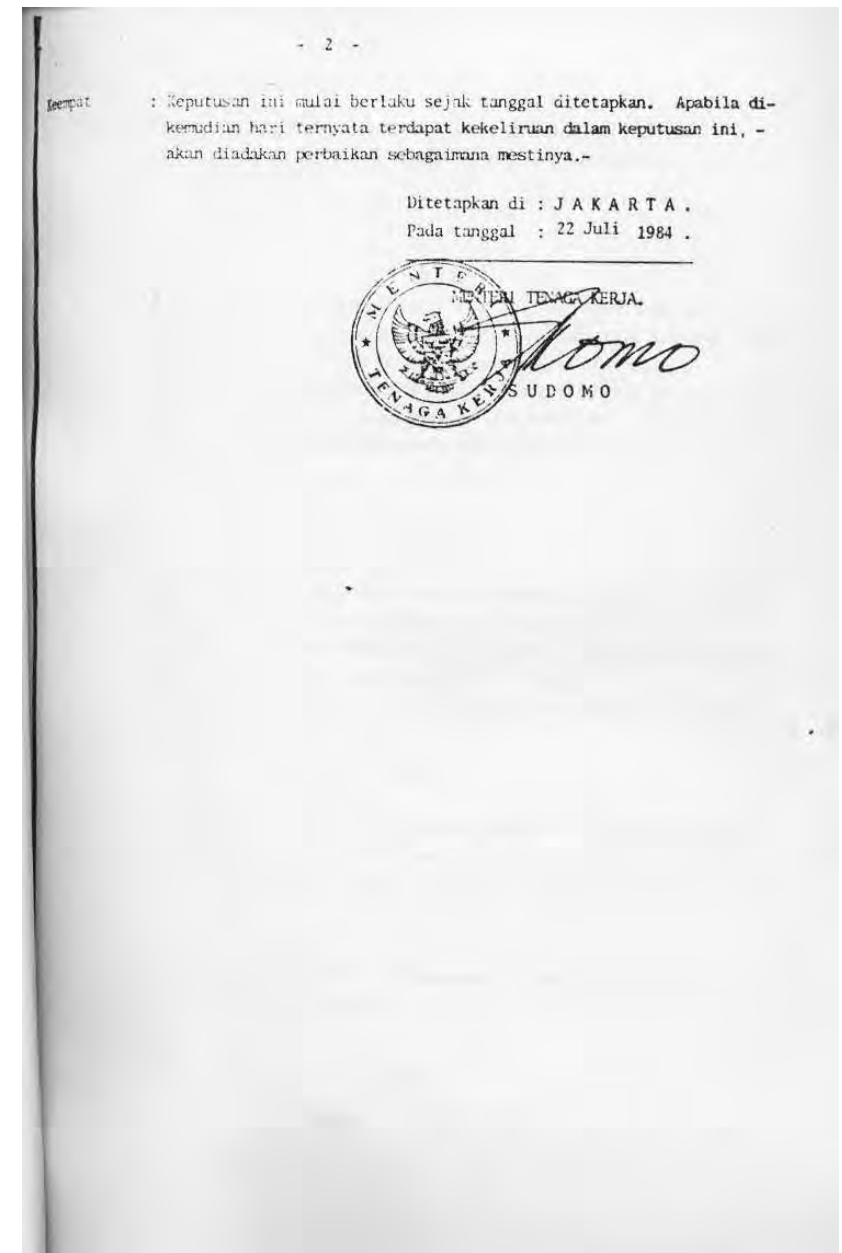
1. Bapak Presiden Republik Indonesia.
2. Duta Besar RI di Arab Saudi.
3. Sri. Ketua MPR/MPD.
4. Para Menteri Kabinet Pembangunan IV.
5. Sekretaris Jenderal Departemen Tenaga Kerja.
6. Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja.
7. Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan
Pengawasan Norma Kerja.
8. Wakil Departemen Tenaga Kerja di seluruh Indonesia.

Rol Terbatas

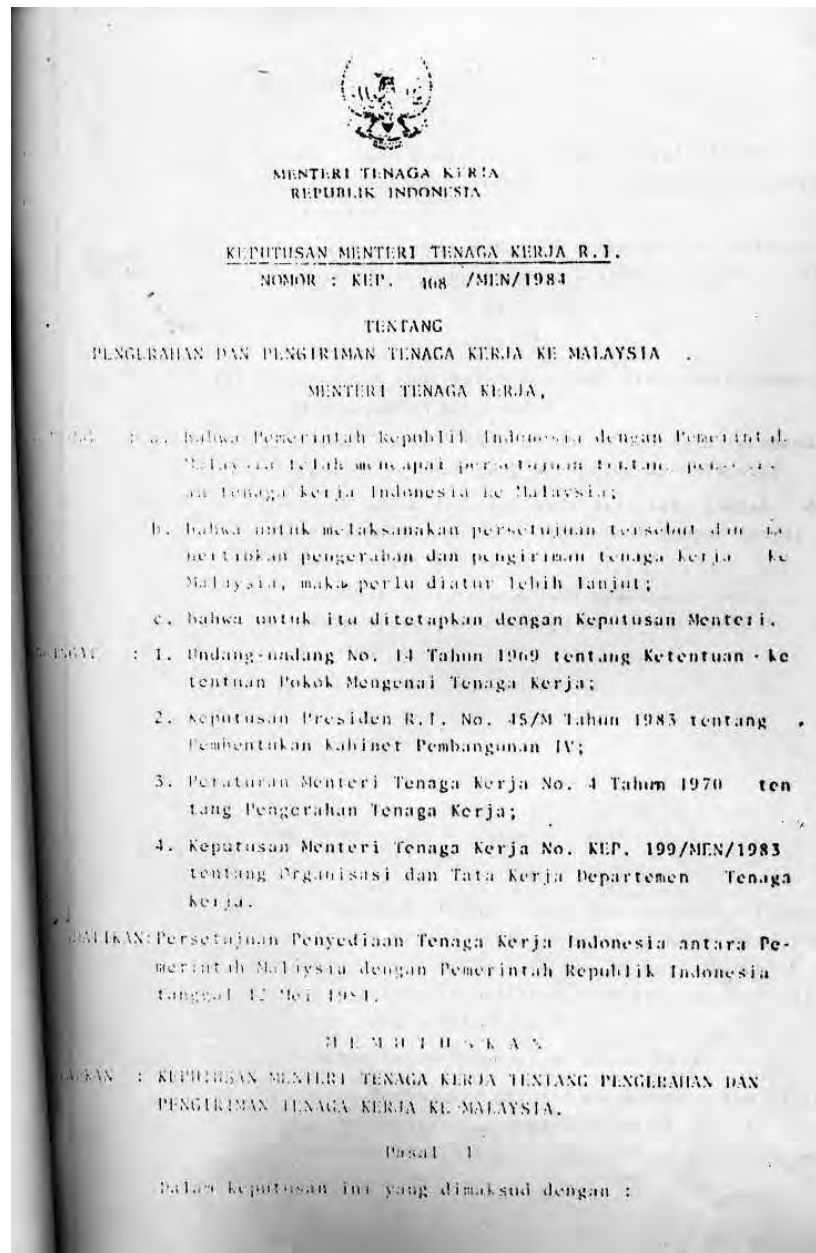
Kepmenaker No. 184 Tahun 1984



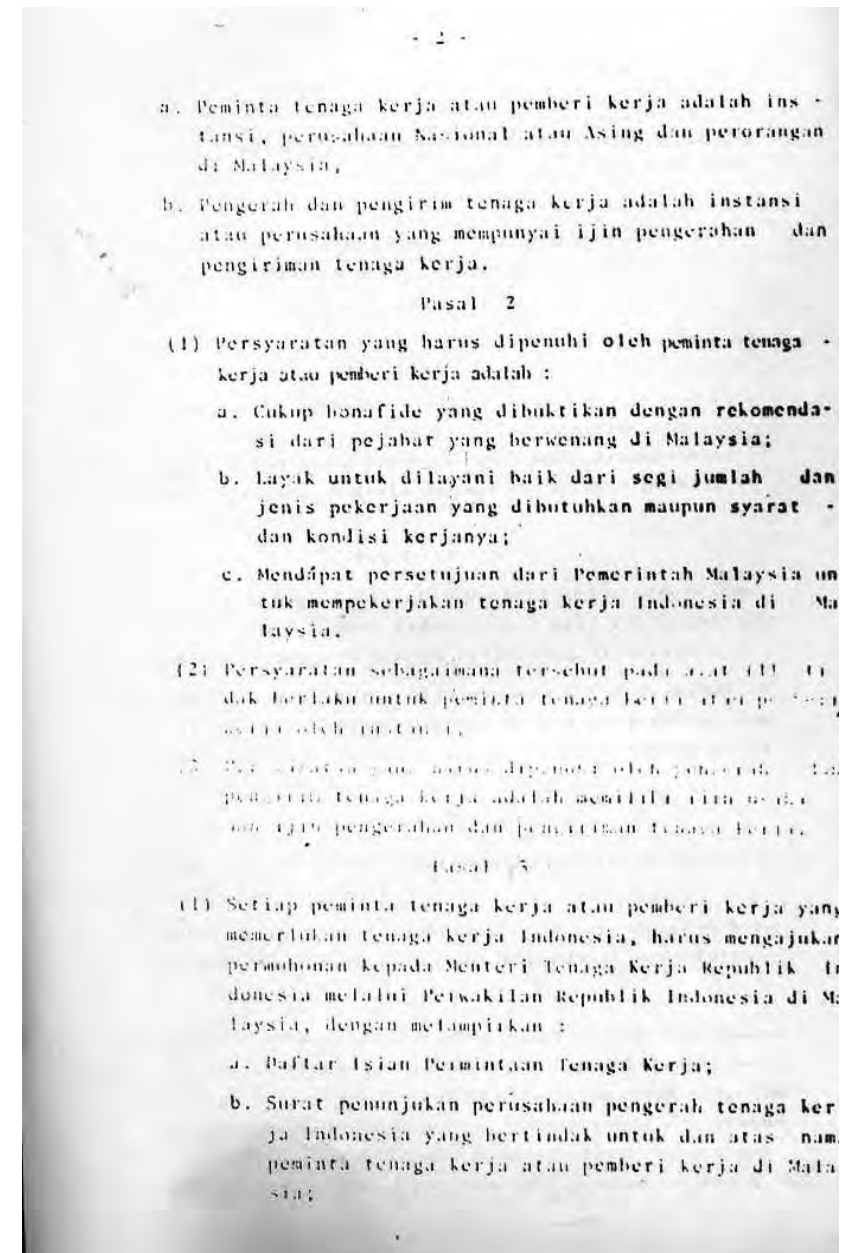
Kepmenaker No. 184 Tahun 1984 (2)



Kepmenaker No. 408 Tahun 1984



Kepmenaker No. 408 Tahun 1984 (2)



Kepmenaker No. 408 Tahun 1984 (3)

c. Surat persetujuan kerjasama dengan perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak;

d. Konsep Perjanjian Kerja yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia dan pemberi kerja;

(2) Apabila permohonan yang diteliti oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja tersebut pada ayat (1) yang ditinjau mengenai ketertarikan dan kesehatan tersebut pada ayat (1);

(3) Permohonan tersebut pada ayat (1) dan telah diteliti dan diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia atau Pejabat yang ditunjuk oleh KBRI disampaikan kembali kepada peminta tenaga kerja atau pemberi kerja.

Pasal 4

(1) Peminta tenaga kerja atau pemberi kerja meneruskan permohonan tersebut pada pasal 3 ayat (3) kepada perusahaan pengerah tenaga kerja yang ditunjuknya.

(2) Peminta tenaga kerja atau pemberi kerja tersebut ayat (1) mengajukan permohonan izin pengerahan dan pengiriman tenaga kerja kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Pusat Antar Kerja Antar Negara.

Pasal 5

(1) Pusat Antar Kerja Antar Negara meneliti permohonan izin tersebut pasal 4 ayat (2).

(2) Hasil penelitian tersebut ayat (1) disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja untuk mendapat persetujuan.

Pasal 6

(1) Apabila permohonan tersebut pasal 5 ayat (2) disetujui, maka Keputusan izin Pengerahan dan Pengiriman tenaga Kerja disampaikan kepada perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia yang bersangkutan dan tembusannya disampaikan kepada Kantor Wilayah Departemen tenaga kerja yang dapat memenuhi permintaan tenaga kerja.

Kepmenaker No. 408 Tahun 1984 (4)

(2) Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja tersebut ayat

(1) Bertugas :

a. Menyediakan tenaga kerja;

b. Mengadakan seleksi bersama-sama perusahaan pengerah tenaga kerja.

(3) Hasil seleksi tenaga kerja tersebut ayat (2) dikirim ke Pusat Antar Kerja Antar Negara.

Pasal 7

(1) Pusat Antar Kerja Antar Negara melaksanakan kegiatan:

a. Mengadakan seleksi akhir terhadap calon tenaga kerja Indonesia yang diterima dari daerah;

b. Menunjuk dan menempatkan tenaga kerja ditempat-tempat penampungan tenaga kerja;

c. Memberikan pengarahan mengenai mental, disiplin, disiplin kerja, jika dipandang perlu memberikan tambahan latihan ketrampilan dan lain-lain;

d. Memberikan rekomendasi penyelesaian di dalam perusahaan;

e. Menyaksikan dan ikut menandatangani perjanjian kerja;

f. Mengatur pelaksanaan pemberangkatan.

(2) Pusat Antar Kerja Antar Negara memberitahukan kepada Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia setiap ada pemberangkatan tenaga kerja.

Pasal 8

Setelah tenaga kerja sampai ditempat kerja, pengerah dan penerima tenaga kerja wajib melaporkan kepada Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia.

Pasal 9

Perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia wajib :

Kepmenaker No. 408 Tahun 1984 (5)

- 5 -

a. Membayar pengangkutan, setelah selesai, ke tempat tinggal dan pengalaman dan pengabdian tenaga kerja yang bersangkutan dari tempat pengetahuan sangkar ke tempat kerja di Malaysia dan apabila biaya yang berhubungan dengan pengembalian atau penarikan tenaga kerja tersebut ke Indonesia;

b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan perjanjian kerja yang telah disetujui;

c. Membuat laporan tentang pelaksanaan dan pengiriman tenaga kerja kepada Pusat Antar Kerja Antar Negara.

Pasal 10

(1) Setiap tenaga kerja wajib mengirimkan kepada keluarganya paling sedikit 50 % dari upah yang diterima melalui Bank Pemerintah.

(2) Bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga atau tidak mempunyai keluarga wajib menyimpan uang tersebut ayat (1) di Bank Pemerintah Indonesia.

Pasal 11

(1) Untuk memudahkan pengaturan dan pengawasan pemerintah perlu ditetapkan tempat pemberangkatan tenaga kerja Indonesia sebagai berikut :

- a. Jakarta, bagi tenaga kerja Indonesia yang akan dikirimkan untuk bekerja di Malaysia Barat;
- b. Nunukan, bagi tenaga kerja Indonesia yang akan dikirimkan untuk bekerja di Malaysia Timur.

(2) Bila dipandang perlu adanya tempat pemberangkatan yang lain akan ditetapkan kemudian.

Pasal 12

Pemberangkatan dan pemulangan tenaga kerja harus menggunakan pengangkutan nasional.

Pasal 13

(1) Besarnya biaya untuk pelaksanaan ketentuan tersebut pasal 9 huruf a ditetapkan setiap tahun oleh Menteri Tenaga Kerja.

Kepmenaker No. 408 Tahun 1984 (6)

- 6 -

(2) Penetapan besarnya biaya tersebut ayat (1) sewaktu waktu dapat diadakan perubahan sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 14

Menteri Tenaga Kerja membentuk suatu Komite untuk mengadakan koordinasi dan komunikasi serta menyelesaikan masalah dalam rangka pelaksanaan persetujuan penyediaan tenaga kerja Indonesia ke Malaysia.

Pasal 15

Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI JAKARTA
PADA TANGGAL : 26 - 11 - 1984

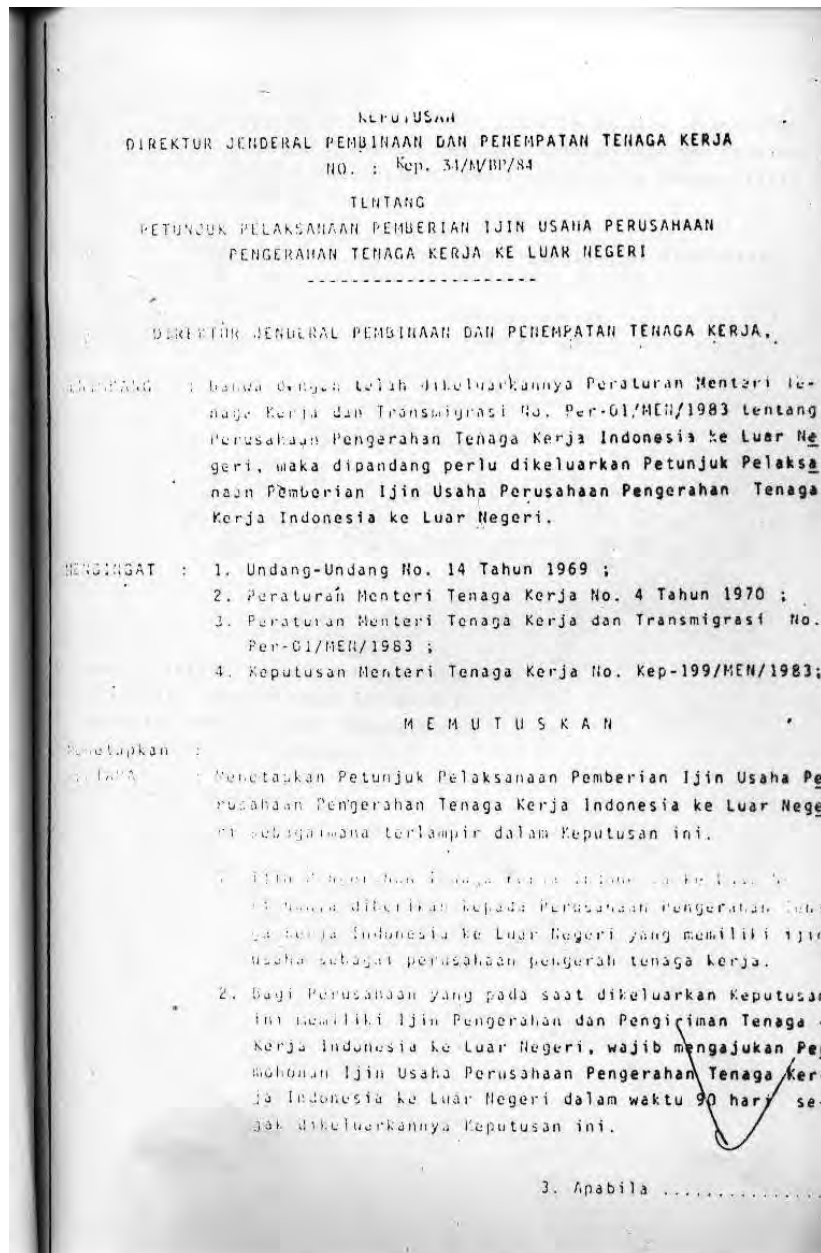
MENTERI TENAGA KERJA

Sudono
SUDONO

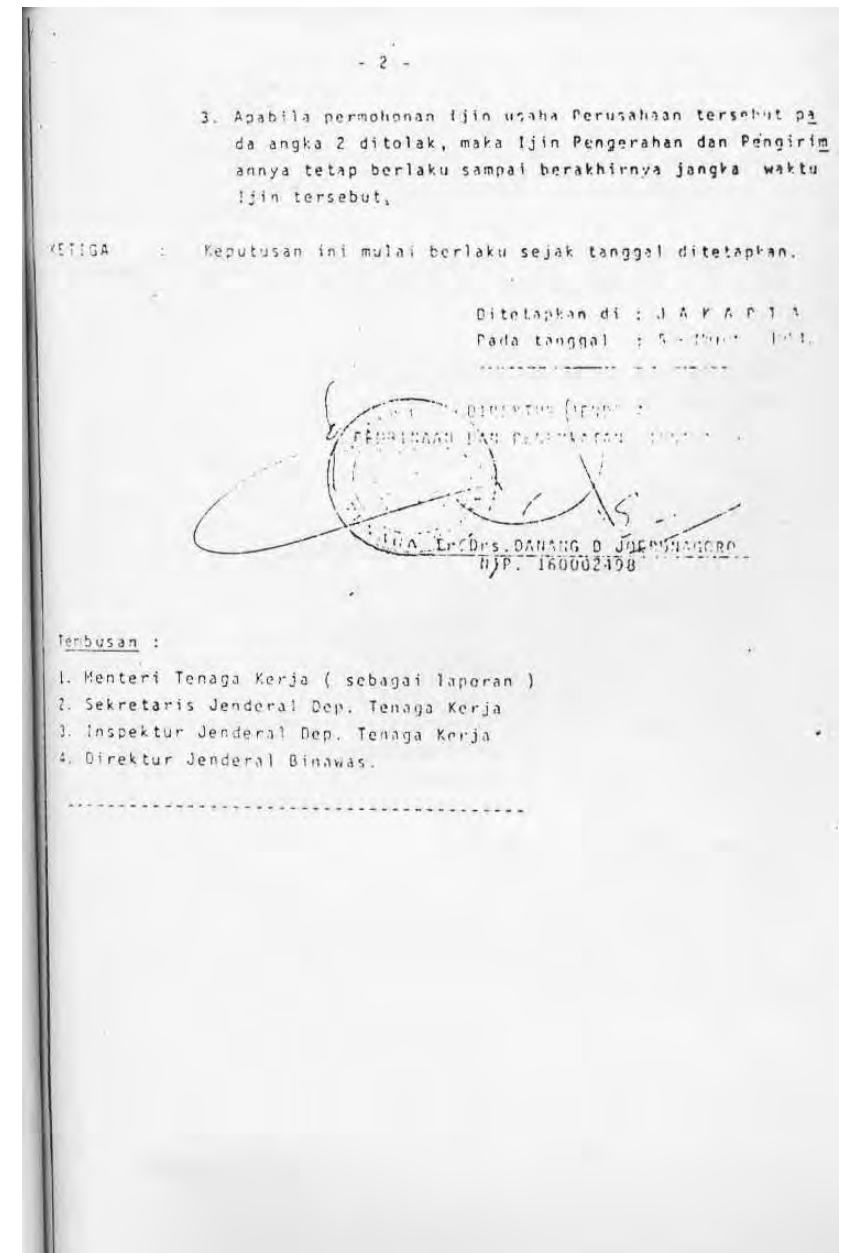
Penyusunan Yth. :

1. Bapak Presiden Republik Indonesia
2. Ibu Besar Republik Indonesia di Malaysia
3. Sdr. Ketua BAPPENAS
4. Sekjen Dep. Tenaga Kerja
5. Dirjen Binapenta Dep. Tenaga Kerja
6. Dirjen Binawas Dep. Tenaga Kerja
7. Kamal Dep. Tenaga Kerja seluruh Indonesia.

Keputusan Dirjen No. 31 Tahun 1984



Keputusan Dirjen No. 31 Tahun 1984 (2)



Pengadaan TKI AKAN 1984

Pengadaan TKI AKAN 1984 (2)

DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.
PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA
 Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Blok B. Lt. 7 telp. 515696 - 515697 ex. 230 - 235 Jakarta

Jakarta, 25 Mei - 1984.

K e p a d a

Yth. Sdr. Kepala Kantor Wilayah
 Departemen Tenaga Kerja
 Seluruh Indonesia
 di -

T E M P A T

Sehubungan dengan masih banyaknya pertanyaan dari beberapa Kakanwil mengenai pengadaan TKI-AKAN dan hal-hal lain yang berkaitan, sambil menunggu pembuatan petunjuk pelaksanaan, maka bersama ini disampaikan beberapa penjelasan yang dapat digunakan sebagai pedoman :

1. Setiap surat tugas dari perusahaan kepada petugasnya yang akan melaksanakan kegiatan pengadaan/seleksi di daerah-daerah, hanya berlaku bila telah diketahui dan ditanda tangani oleh Kapus AKAN. Selanjutnya surat tugas tersebut diperkuat/didampingi dengan surat pengantar dari Kapus AKAN yang harus disampaikan kepada Kakanwil yang dituju, dimaksudkan agar petugas perusahaan yang akan melakukan kegiatan/seleksi di daerah harus terlebih dahulu melaporkan kehadiran dan rencana kegiatannya kepada Kakanwil, yang berarti pula petugas perusahaan tidak diperbolehkan langsung ke Kandang Kandang. Dengan demikian Kakanwil/Kepala Balai AKAN yang akan menunjuk Kandang-Kandang pelaksana, membina, mengkoordinir dan mengatur kerja sama dengan pihak petugas perusahaan, instansi yang berkaitan terutama dengan Ponda setempat.
2. Dalam hal daerah yang didatangi petugas perusahaan tidak tercatat/disebut dalam S.K. penerahan dan pengiriman, untuk sementara dapat dibenarkan sepanjang tidak ada pihak-pihak yang berkeberatan atau dirugikan, dan dalam surat pengantar yang biasanya dibawa langsung oleh petugas perusahaan Kapus AKAN menyebutkan dengan jelas Kakanwil yang akan dituju.
3. Setiap Kakanwil/Kepala Balai AKAN/Kekandang berhak meminta dan meneliti surat tugas dari perusahaan, S.K. Penerahan dan Pengiriman, dari petugas perusahaan yang melakukan kegiatan pengadaan/seleksi dan surat-surat lain yang dianggap perlu dari petugas perusahaan.

4. Isi dari

- 2 -

4. Isi dari naskah Perjanjian Kerja supaya dijelaskan kepada pencari kerja pada saat pendaftaran.
5. Hasil kegiatan dari satu/beberapa Kandang sewilayah supaya dilaporkan ke Pusat AKAN yang dapat digunakan sebagai bahan pengawasan - atas laporan dari perusahaan.
6. Hasil kegiatan petugas perusahaan di Kandang-Kandang harus dilaporkan ke Kakanwil/Kepala Balai AKAN dengan tembusan ke Pusat AKAN dan Kandang-Kandang daerah asal.
7. Petugas pelaksana Kakanwil/Balai AKAN maupun perusahaan tidak diperbolehkan memungut biaya apapun dalam kegiatan pengadaan/seleksi.
8. Kakanwil/Kepala Balai AKAN berkewajiban melakukan pengawasan dalam kegiatan pengadaan/seleksi termasuk pemenuhan persyaratan-persyaratan bagi calon TKI AKAN dengan baik dan benar (hindarkan pemalsuan surat-surat palsu dan manipulasi umur dan lain-lain)

Hal-hal lain yang kiranya perlu pula disampaikan atau berupa - kan ulangan dari penjelasan-penjelasan sebelumnya adalah :

- a. Di Propinsi yang belum ada Balai AKAN, pengadaan calon TKI AKAN dapat juga dilaksanakan seperti pendaftaran, selanjutnya melakukan "clearing" dengan Kakanwil yang ada Balai AKAN terdekat.
- b. Setiap Kakanwil/Balai AKAN melaporkan persediaan TKI AKAN ke Pusat AKAN secara periodik (bulanan/triwulan/tahunan) dengan terperinci antara lain : Jumlahnya, Pendidikan formal dan ketrampilan yang dimiliki, jenis kelamin, usia dll.

Demikian beberapa penjelasan yang dapat diberikan untuk digunakan sebagai pedoman Saudara.

A.N. MENTERI TENAGA KERJA R.I.
 KEPALA PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA

Dr. OJIDANTO
 NIP. 160002700

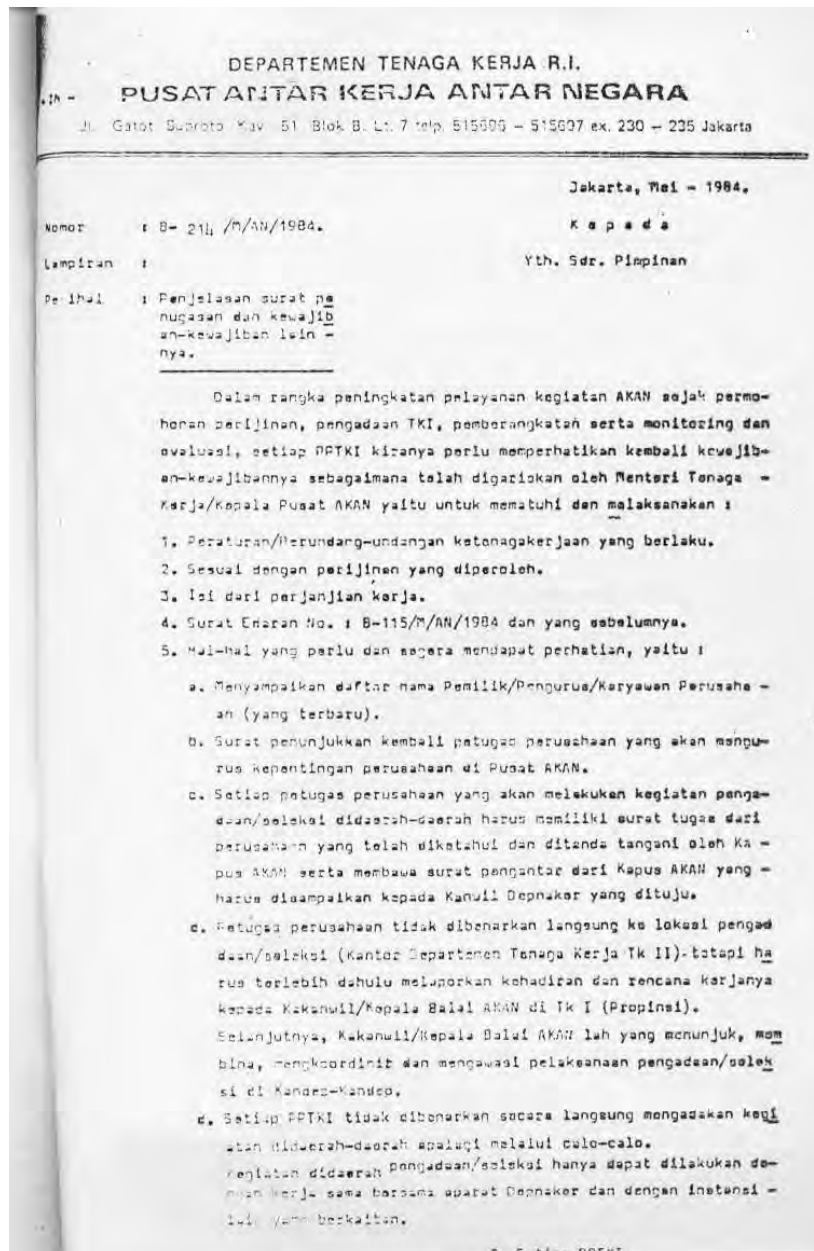
di sampaikan kepada Yth. r

Menteri Tenaga Kerja
 (sebagai laporan).

Sekjen Departemen Tenaga Kerja.

Dirjen Binausaha Departemen Tenaga Kerja di Jakarta.

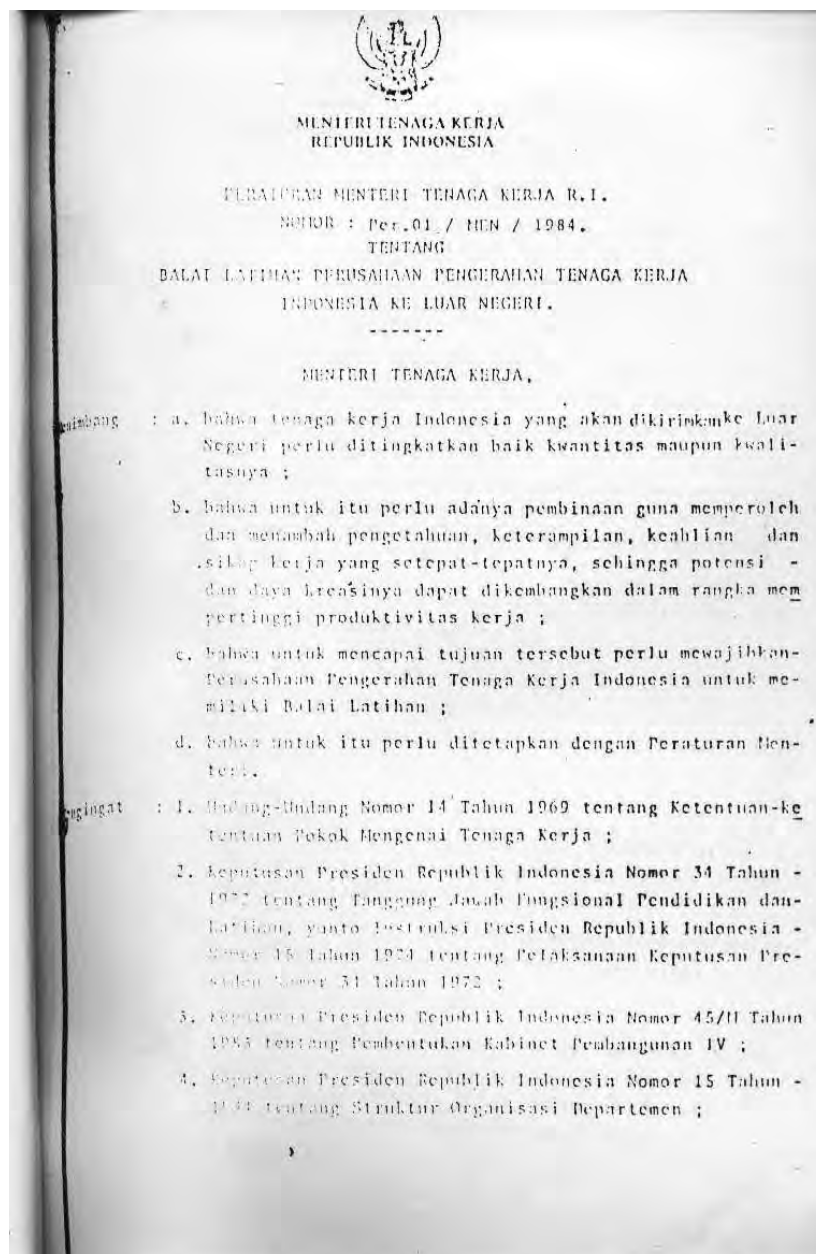
Penjelasan Surat Penegasan 1984



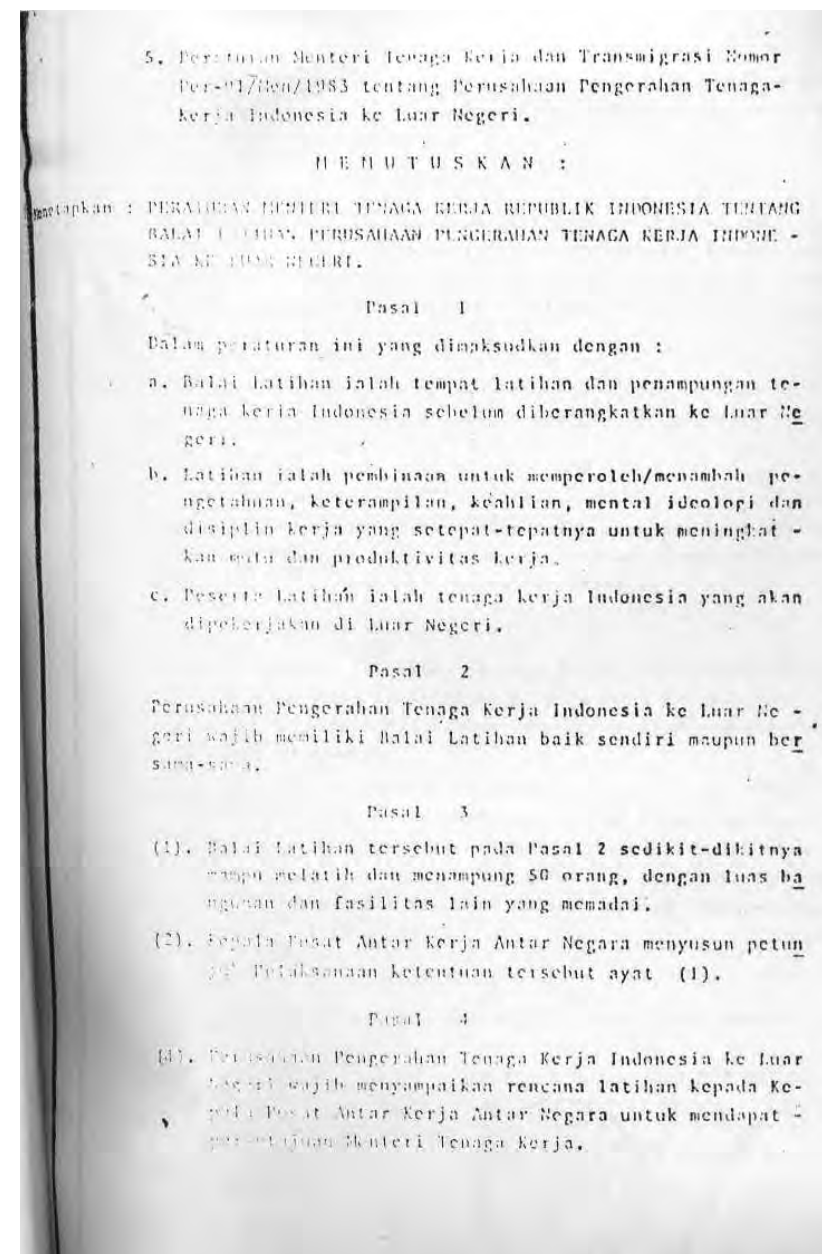
Penjelasan Surat Penegasan 1984 (2)



Permenaker No. 1 Tahun 1984



Permenaker No. 1 Tahun 1984 (2)



Permenaker No. 1 Tahun 1984 (3)

Surat Edaran Tahun 1984

(2). Kurang dari latihan tersebut pada ayat (1) disampaikan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sebelum pelaksanaan latihan.

Pasal 5

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Pasar Rebo di Jakarta ditunjuk untuk melakukan uji coba Keterampilan tenaga kerja Indonesia yang telah mengikuti latihan tersebut pada pasal 4 dan yang akan diberangkatkan melalui Pelabuhan Jakarta.

Pasal 6

Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri dilarang memungut biaya latihan dan penampungan dari tenaga kerja Indonesia.

Pasal 7

Bagi Perusahaan Pengerahan yang telah ada pada saat dikeluarkannya Peraturan ini, selambat-lambatnya tanggal 31 Desember 1984 telah memenuhi ketentuan Pasal 2.

Pasal 8

- (1). Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, yang tidak memenuhi ketentuan pasal 2 dan Pasal 7 dikenakan tindakan pencabutan ijin usaha dan ijin pengerahannya.
- (2). Pengurus Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yang melanggar Pasal 6 diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969.

Pasal 9

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.-

DITETAPKAN DI : J A K A R T A.

PADA TANGGAL : 12 Juni 1984.-

MENTERI TENAGA KERJA R.I.,



MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

Jakarta, 12 Juni 1984.

K e p a d a :

Yth. Perusahaan Pengerahan Tenaga
Kerja Indonesia ke Luar
Negeri
di -

J A K A R T A.

S U R A T - E D A R A N

NO.: SE. 04/ MEN / 84.

Dalam rangka usaha penertiban pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri khususnya untuk meningkatkan pemasaran dan perlindungan tenaga kerja Indonesia, maka kepada Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri diminta agar :

A. Perwakilan di Luar Negeri

1. Memiliki perwakilan di Luar Negeri atau partner kerja yang akan bertindak untuk dan atas nama Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan. Kewajiban perwakilan di Luar Negeri atau partner kerja dimaksud harus jelas tertuang dalam perjanjian kerjasama pengerahan tenaga kerja (Recruitment Agreement) yang memuat :
 - a). Mengadakan promosi dan penyelesaian permintaan Tenaga Kerja Indonesia ke Kedutaan Besar Republik Indonesia.
 - b). Menjemput kedatangan, menyerahkan kepada pihak yang akan mempekerjakan dan memonitor penempatan tenaga kerja Indonesia.
 - c). Membantu penyelesaian masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia.
 - d). Melaporkan kedatangan dan pengambilan tenaga kerja Indonesia kepada Kedutaan Besar Republik Indonesia dan Pusat Antar Kerja Antar Negara.
2. Perjanjian kerjasama pengerahan tenaga kerja Indonesia dimaksud harus ditandatangani oleh Pemerintah setempat dan Kedutaan -

Surat Edaran Tahun 1984 (2)

- 2 -

3. Adanya pemaksimalan di luar negeri bagi setiap Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dimaksud selambat-lambatnya tanggal 31 Desember 1984.

B. Pengawasan Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia.

1. Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri atau perusahaan nasional/asling di Indonesia yang juga berusaha di Luar Negeri, harus menunjuk pengawal dalam setiap pengiriman tenaga kerja ke Luar Negeri.
2. Perusahaan tersebut pada butir 1 harus memberitahukan penunjukan pengawal itu kepada Pusat Antar Kerja Antar Negara.
3. Petugas yang ditunjuk menjadi pengawal diutamakan yang menguasai bahasa Inggris serta mempunyai kemampuan untuk bertindak sebagai guide perjalanan.
4. Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri mempunyai tugas untuk menjaga ketertiban, kelancaran, kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja Indonesia sampai di tempat tujuan.
5. Untuk menghemat biaya pengawasan maka jumlah pengawal dengan tenaga kerja Indonesia yang dikirimkan cukup memadai.
6. Jumlah tenaga kerja Indonesia yang memadai itu dapat terdiri dari pengiriman oleh beberapa perusahaan.
7. Pengawal yang ditugaskan harus membuat laporan yang memuat :
 - a). keadaan tenaga kerja Indonesia selama di perjalanan.
 - b). serah terima tenaga kerja Indonesia kepada perwakilan perusahaan di negara tujuan atau sampai kepada pihak yang akan mempekerjakan tenaga kerja Indonesia.
8. Laporan tersebut disampaikan kepada :
 - a). perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
 - b). Pusat Antar Kerja Antar Negara.
 - c). perusahaan yang mengirimkan.
9. Pengawasan pengiriman tenaga kerja Indonesia tidak diperlukan dalam hal tenaga kerja Indonesia yang bersangkutan adalah terdidik dan pernah melakukan perjalanan ke negara tujuan.
10. Biaya pengawasan dibebaskan kepada perusahaan yang mengirimkan.



Surat Edaran Tahun 1984 (3)

3. Segera mengajukan permohonan ke Pusat AKAN untuk diadakan seleksi terahdir dan atau persetujuan untuk diproses dokumen perjalanan nya.
4. Dan perlu diketahui bahwa, mulai tanggal 1 Agustus 1984 setiap permohonan rekonesans, passport/exit permit dan bebas fiskal ke Luar Negeri akan diteliti apabila Saa lra tidak atau belum melampirkan bukti persetujuan telah diadakan seleksi terakhir oleh Pusat AKAN.

Demikian, harap maklum dan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

A.N. MENTERI TENAGA KERJA R.I.
KEPALA PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA,



Tembusan :

Kepada Yth. Bapak Menteri Tenaga Kerja R.I.
(sebagai laporan).

Surat Edaran Pengadaan CTKI AKAN Tahun 1984

DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.
- 1h - **PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA**
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Blok B. Lt. 7 telp. 515696 - 515697 ex. 230 - 235 Jakarta

Jakarta, 08 Mei 1984.

Nomor : B. 115/M/AN/1984.
Lampiran : 3 (tiga) lembar.
Perihal : Pengadaan calon
TKI - AKAN,

K e p a d a
Yth. Sdr. Pimpinan

SURAT - EDARAN

Sesuai Permen No. : 4 Tahun 1970 tentang "Pengerahan Tenaga Kerja" dan Permen No. Kep-199/Men/1983 Bab V mengenai terbentuknya Pusat AKAN, kemudian dikaitkan dengan Permen No. : PER-01/MEN/83 tentang "Perubahan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri", kiranya telah berjalan dengan baik namun masih memerlukan penyempurnaan.

Untuk merealisasikan ijin pengerahan dan pengiriman tenaga kerja yang telah dimiliki maka setiap PPTKI kiranya perlu memperhatikan beberapa hal, khususnya dalam pengadaan calon TKI-AKAN sebagai berikut :

1. Rencana kegiatan

Setelah ijin pengerahan dan pengiriman tenaga kerja diperoleh tentunya akan diikuti dengan pelaksanaan pengadaan. Untuk itu setiap PPTKI diwajibkan menyampaikan rencana kegiatan secara tertulis kepada Kapus AKAN yang meliputi :

- Jumlah TKI yang dibutuhkan.
- Jenis pekerjaan dan jabatan dengan persyaratannya.
- Negara tujuan.
- Dari daerah mana calon TKI AKAN akan diambil.
- Latihan kerja tambahan dan orientasi yang masih diperlukan dengan rencana pelaksanaannya.
- Jadwal sejak pendaftaran, seleksi, persiapan dan pelaksanaan keberangkatan.

g. Hal-hal lain yang dianggap perlu.

Surat Edaran Pengadaan CTKI AKAN Tahun 1984 (2)

- 2 -

g. Hal-hal lain yang dianggap perlu.
(Contoh rencana kegiatan, terlampir).

2. Pelaksanaan di daerah

Mengenai pelaksanaan di daerah, PPTKI harus melengkapi tugasnya dengan surat tugas yang telah diketahui oleh Kapus AKAN dan bila perlu, bisa memohon agar dalam pelaksanaannya - dibantu oleh petugas dari Pusat AKAN di Jakarta.

Agar terdapat keseragaman maka surat tugas tersebut berisi antara lain :

- Nama dan alamat jelas petugas.
- Untuk realisasi ijin pengerahan No. berapa.
- Jenis pekerjaan dan jabatan yang dikehendaki.
- Jumlah yang diperlukan.
- Negara tujuan.
- Jangka waktu berlakunya surat tugas.

Adapun persyaratan untuk menjadi petugas haruslah yang sudah menjadi pegawai tetap perusahaan dan mempunyai kemampuan komunikasi, kemampuan bekerja sama dengan semua pihak yang berkaitan.

3. Surat tugas dibuat rangkap dua yang masing-masing di tempel foto petugas ukuran 4 x 6 cm dan dibubuhi - stempel perusahaan. Tembusan/rangkap kedua surat tugas tersebut ditinggal untuk dokumen/arsip Pusat AKAN (Contoh surat tugas terlampir).

4. Surat tugas dari perusahaan supaya disampaikan ke Pusat AKAN dengan surat permohonan untuk diketahui oleh Kapus AKAN bersama-sama dengan rencana kegiatan seperti dimaksud pada butir 1.

5. Sehubungan dengan pelaksanaan rencana kegiatan PPTKI - maka Kapus AKAN akan menyurati Kakanwil Dephaker di - Provinsi yang dituju dan selanjutnya Kakanwil/Balai - AKAN menunjuk/menginstruksikan Kakandepnaker di daerah mana tenaga kerja akan direkrut agar mempersiapkan, dan diharapkan bekerja sama dengan semua pihak yang berkaitan terutama dengan Pemda setempat.

6. Hasil

Surat Edaran Pengadaan CTKI AKAN Tahun 1984 (3)

- 3 -

6. Hasil pengadaan/rekrut oleh PPTKI dalam waktu dekat - segera diberitakan secara tertulis ke Pusat AKAN Jakarta untuk di recheck/seleksi akhir, dengan tembusan ke Kanwil Depnaker/Kandepnaker daerah asal.

Demikian surat edaran ini disampaikan sebagai kelengkapan dari yang sudah ada sebelumnya namun bisa berubah sesuai dengan kebutuhan.

A.N. MENTERI TENAGA KERJA R.I.
KEPALA PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA

Drs. R. DJIJANTO
NIP. 160002700.

Tembusan disampaikan kepada :
Yth. Menteri Tenaga Kerja R.I.
di Jakarta.
(sebagai laporan).

Surat Edaran Pengadaan CTKI AKAN Tahun 1984 (4)

SEKRETARIAT MENTERI
TENAGA KERJA
1617/Pem/1004/84
27 MAR 1984
Kepala Kantor
Code File

REPUBLIK INDONESIA

MENTERI KEUANGAN

JAKARTA, 26 MARET 1984

No. S- 370 /MK.04/1984

Lampiran

Perihal: Fiskal Luar Negeri bagi TKI yang pulang cuti.

KEPADA
Yth. MENTERI TENAGA KERJA
di JAKARTA.

1. Dalam Surat Keputusan Menteri Keuangan No.317/MK.04/1983 tanggal 5 Mei 1983, telah ditetapkan bahwa setiap warga negara Indonesia yang bertempat tinggal tetap di luar negeri sepanjang mereka tidak mempunyai kegiatan usaha di Indonesia dibebaskan dari kewajiban membayar Fiskal Luar Negeri dengan syarat 1 X (satu kali) dalam 12 (duabelas) bulan dan menggunakan pesawat Garuda.
2. Proyek pengiriman tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri juga merupakan suatu proyek dalam usaha untuk mendapatkan devisa, karena itu pengembangan proyek pengiriman TKI ke luar negeri perlu ditunjang sebaik-baiknya sehingga dapat menimbulkan iklim yang baik.
3. Berkaitan perihal tersebut diatas, terhadap TKI yang bertempat tinggal di luar negeri yang mendapat cuti ke Indonesia sekembalinya akan dibebaskan dari pembayaran Fiskal Luar Negeri sepanjang :
 - a. Menunjukkan bukti pengiriman terakhir pendapatan mereka di luar negeri kepada keluarganya di Indonesia.
 - b. Menunjukkan perjanjian kerja yang masih berlaku dengan perusahaan di luar negeri dan telah diketahui oleh Pemerintah Indonesia cq. Departemen Tenaga Kerja atau Perwakilan Pemerintah Indonesia di Luar Negeri.
 - c. Satu kali dalam waktu 12 (duabelas) bulan.

Tidak diharuskan menggunakan pesawat Garuda, karena pada umumnya TKI yang bekerja di luar negeri pada waktu cuti tidak dapat melakukan pilihan pesawat terbang yang ditumpanginya, karena tiket pesawat terbang langsung diterima dari pimpinan perusahaan/user tersebut.
4. Oleh karena itu agar proyek TKI ke Luar Negeri ini dapat berkembang dengan terarah dan tertib, maka saya sependapat dengan Saudara bahwa para TKI yang sedang cuti di Indonesia sekembalinya juga dibebaskan atas pembayaran Fiskal Luar Negeri.

Untuk itu kiranya Saudara dapat memberikan suatu rekomendasi sepanjang mereka memenuhi ketentuan seperti tersebut pada angka 3 diatas.

Untuk memberi kemudahan, mereka yang telah mendapat rekomendasi seperti yang tersebut diatas ini langsung dibebaskan atas pembayaran Fiskal Luar Negeri, tidak perlu lagi dikeluarkannya Surat Keterangan Bebas Fiskal Luar Negeri oleh Kepala Kantor Wilayah/Kepala Inspeksi Pajak.

Tembusan Yth.:
1. Sir. Menteri Koordinator ERUN.
2. Sir. Menteri Luar Negeri.
3. Sir. Direktur Jenderal Integrasi.
4. Sir. Direktur Jenderal Pajak.

MENTERI KEUANGAN RI
KADUS PRANIRO

DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.
PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA
 Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Blok B Lt. 7 Telp. 515734 - 515697 ext 230 s/d 235

Jakarta, 2 Mei 1985.

K e p a d a :

Nomor : SE-2101/M/AN/1985
 Lampiran :
 Perihal : Pemulangan TKI dari Saudi Arabia.

Yth. Sdr. Direktur PT.
 di - J A K A R T A

Sebagaimana Saudara ketahui, dengan adanya Counter Pusat Antar Kerja Antar Negara di Bandar Udara Internasional Jakarta - Cengkareng, Petugas Pusat AKAN disamping bertugas melakukan final check Dokumen perjalanan TKI yang akan berangkat bekerja ke Luar Negeri juga menangani TKI yang kembali karena sesuatu hal (Sakit, MK, Habis Kontrak, Cuti dan lain-lain).

Sehubungan dengan terbatasnya sarana dan personalia Pusat AKAN, maka dengan ini diminta agar Perusahaan Saudara ikut berpartisipasi aktif menangani pemulangan TKI khususnya dari Saudi Arabia dengan menugaskan salah seorang Petugas berikut kendaraannya.

Untuk pelaksanaan selanjutnya akan kami atur secara bergiliran sesuai dengan jumlah Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, diminta dengan segera Saudara mengirimkan daftar nama-nama petugas yang ditunjuk serta Nomor Polisi daripada kendaraan yang akan dipergunakan pada kesempatan pertama.

Pemikian untuk Saudara ketahui dan diperhatikan.

A.N. MENTERI TENAGA KERJA R.I.
 KEPALA PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA

Drs. RUJANTO
 NIP:160002700

Terbaca kepada Yth.
 Bapak Menteri Tenaga Kerja R.I.
 sebagai laporan.
 Sdr. Ketua IMSA di Jakarta
 A r s i p

DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.
PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA
 Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Blok B. Lt. 7 telp. 515696 - 515697 ex. 230 - 235 Jakarta

I N S T R U K S I
 NO. INS. 1312 /M/AN/85

KEPALA PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA

MEMBAWA : 1. bahwa telah tiba saatnya untuk lebih meningkatkan mutu/kualitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan dikirim untuk bekerja di luar negeri, baik dari segi mental-ideologi, teknis operasional maupun disiplin kerjanya.

2. bahwa belum semua Perusahaan Pengerah dan Pengirim Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (PPTKI) memiliki Balai Pembinaan dan Latihan Tenaga Kerja yang memadai/memenuhi syarat.

3. bahwa Pusat Pembinaan dan Latihan Tenaga Kerja (PUSBINLAT) - IMSA di pangkajene telah memenuhi syarat dan mampu menampung kebutuhan pembinaan dan latihan TKI dari Perusahaan-Perusahaan Pengerah dan Pengirim TKI ke luar negeri.

4. bahwa untuk mempermudah pengawasan, pembinaan dan monitoring di pandang perlu adanya instruksi kepada PUSBINLAT IMSA dan Perusahaan PPTKI.

MENGINGAT : 1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-199/MEN/1983.
 2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1983.
 3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1984.
 4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-149/MEN/1984.
 5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-408/MEN/1984.

M E N G I N S T R U K S I K A N :

KEPADA : 1. Pusat Pembinaan dan Latihan Tenaga Kerja IMSA untuk melayani permintaan dan melaksanakan pembinaan dan latihan calon TKI yang diajukan oleh Perusahaan-perusahaan Pengerah dan Pengirim TKI ke luar negeri dengan sebaik-baiknya.

2. Semua Perusahaan Pengerah dan Pengirim Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri untuk wajib mengirimkan calon TKI-nya ke PUSBINLAT IMSA guna mengikuti program pembinaan dan latihan tenaga kerja.

Instruksi 1985 (2)

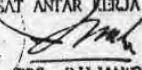
- 2 -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Bagi Perusahaan yang telah memiliki Surat Ijin Usaha Perusahaan (SIUP) Perusahaan Pengerah dan Pengirim TKI ke Luar Negeri dari Departemen Tenaga Kerja, tidak diwajibkan mengirimkan calon TKI nya ke PUSBINLAT IMSA.
- Khusus bagi Perusahaan Kengenan Awak Kapal (Crew Agent) di anjurkan untuk mengirimkan calon pelautnya ke PUSBINLAT IMSA guna mengikuti program pembinaan dan latihan tenaga kerja.
- Pemohonan Surat Rekomendasi Pembuatan Paspor TKI tidak akan di pertimbangkan apabila tidak disertai Surat/Surat Keterangan dari IMSA.
- Dengan adanya instruksi ini tidak menutup kemungkinan pengesahan/pengakuan pendirian Balai Latihan TKI yang didirikan oleh Perusahaan PITKI baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama.
- Instruksi ini mulai berlaku sejak tanggal 21 Januari 1985.

Demikian untuk diketahui dan dituati dengan penuh rasa tanggung jawab.

DI KELUARKAN DI : J A K A R T A
PADA TANGGAL : 17 JANUARI 1985

A.N: MENTERI TENAGA KERJA R.I.
KEPALA PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA

DRS. DJILJANO
NIP.160002700

Tembusan disampaikan kepada Yth.:

- Bapak Menteri Tenaga Kerja (sebagai laporan)
- Bapak Sekretaris Jenderal
- Bapak Inspektur Jenderal
- Bapak Dirjen Binapenta
- Bapak Dirjen Binawas
- A r s i p.

Kepmenaker No. 420 Tahun 1985



MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA R.1.

NOMOR : KEP. 420 /MEN/1985

TENTANG

PERSYARATAN DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN
PENGERAHAN TENAGA KERJA INDONESIA
KE LUAR NEGERI

MENTERI TENAGA KERJA

- Bahwa untuk menjamin kelancaran dan ketertiban pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, perlu ditegaskan lebih lanjut persyaratan dan kewajiban Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri untuk diperhatikan dan dipenuhi;
 - Bahwa untuk meningkatkan kesadaran akan kewajiban dan tanggung-jawab tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan memelihara hubungan antar negara yang baik, perlu mewajibkan setiap tenaga kerja Indonesia yang akan dipekerjakan di luar negeri untuk membuat surat pernyataan;
 - Bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan keputusan Menteri.
- ACDUM :
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.4 tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja;
 - Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.01/MEN/83 tentang Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri;
 - Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.: PER.01/MEN/1984 tentang Balai Latihan Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri;
 - Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.: KEP.199/MEN/1983 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja;

Kepmenaker No. 420 Tahun 1985 (2)

- 2 -

5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.: KEP. 149/MEN/1983 tentang Tata-Cara Pelaksanaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi;
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.: KEP. 408/MEN/ 1985 tentang Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja ke - Malaysia;
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.: KEP. 28/MEN/1985 tentang Penetapan Pola Perjanjian Antar Kerja Antar Negara.

M E M U T U S K A N

Menetapkan :

- KE-SATU :** Persyaratan yang harus dipenuhi Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri sebagai berikut :
- a. Memiliki Surat Ijin Usaha Perusahaan (SIUP) Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri dari Departemen Tenaga Kerja;
 - b. Mempunyai perjanjian kerjasama antara Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia dengan Pemberi Kerja di Luar Negeri yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia setempat;
 - c. Mempunyai Perwakilan di negara dimana Tenaga Kerja akan dipekerjakan;
 - d. Mempunyai fasilitas penampungan dan latihan prapemberangkatan ke luar negeri baik sendiri maupun bersama-sama dan latihan tersebut meliputi :
 1. Pembinaan mental, fisik dan disiplin (Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila) serta sopan santun yang berlaku di negara dimana Tenaga Kerja Indonesia akan dipekerjakan;
 2. Bahasa Inggris dan atau bahasa di negara dimana Tenaga Kerja Indonesia akan dipekerjakan;
 3. Penyesuaian keterampilan kerja yang diperlukan.
 - e. Menyampaikan permintaan tenaga kerja dari pihak di luar negeri yang dituangkan dalam formulir permintaan tenaga kerja Indonesia sebagaimana telah ditetapkan.
 - f. Memenuhi kontrak kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja yang bersangkutan;

Kepmenaker No. 420 Tahun 1985 (3)

- 3 -

- g. Mempunyai Surat Ijin Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yang ditanda-tangani oleh Kepala PUSAT AKAN atas nama Menteri Tenaga Kerja dengan menggunakan bentuk seperti contoh terlampir I.
- h. Menggunakan Perusahaan Penerbangan Indonesia untuk mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri, kecuali bila keadaan tidak memungkinkan dapat menggunakan Perusahaan Penerbangan Nasional Negara lain.
- i. Membantu pengiriman uang dari tenaga kerja Indonesia kepada keluarganya di tanah air.
- j. Melaporkan setiap pemberangkatan dan pemulangan tenaga kerja Indonesia kepada PUSAT AKAN dan Perwakilan Republik Indonesia setempat selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sejak tanggal pemberangkatan atau pemulangannya.
- k. Meminta setiap tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri untuk menanda-tangani surat pernyataan dengan menggunakan bentuk seperti contoh pada lampiran II.

KE-DUA :

- Kewajiban Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri sebagai berikut :
- a. Tidak memungut biaya apapun juga dari calon Tenaga Kerja Indonesia;
 - b. Harus memilih dan mengambil tenaga kerja yang telah terdaftar pada bursa kesempatan kerja di Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten/Kotamadya di daerah pengerahan yang ditunjuk oleh Kantor Wilayah yang bersangkutan;
 - c. Mematuhi ketentuan hasil uji-coba serta seleksi akhir yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja terhadap para calon tenaga kerja Indonesia;
 - d. Memenuhi ketentuan minimum tentang upah dan biaya pengerahan yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja.
 - e. Mengasuransikan tenaga kerja Indonesia untuk kecelakaan kerja dan kematian.
 - f. Memenuhi persyaratan lain mengenai norma-norma dan perlindungan kerja yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Kepmenaker No. 420 Tahun 1985 (4)

g. Menyelesaikan persoalan tenaga kerja yang timbul sejak persiapan, pengiriman, selama dipekerjakan di luar negeri dan sampai kembali ketempat asal.

WETGA : Setiap tenaga Kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri untuk dipekerjakan wajib membuat surat pernyataan yang diketahui oleh Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yang bersangkutan sebagaimana tersebut pada amar KEDUA huruf k.

KETAT : Apabila Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri tidak memenuhi persyaratan dan kewajiban sebagaimana tercantum dalam amar Pertama dan Kedua, maka akan dikenakan tindakan administratif yang berupa pembekuan kegiatan, pencahutan ijin sampai kepada pencahutan SIUP.

AMER : Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yang belum memiliki SIUP, harus memiliki SIUP dalam jangka waktu 6 (enam) bulan sejak ditetapkannya keputusan ini.

AMER : Ketentuan lain yang bertentangan dengan keputusan ini dinyatakan tidak berlaku.

AMER : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : J A K A R T A .
PADA TANGGAL : 24 April 1985.



Salinan dari Surat Keputusan ini disampaikan kepada Yth. :

Menteri Luar Negeri;
Menteri Kehakiman;
Menteri Dalam Negeri;
Menteri Keuangan;
Menteri Perhubungan;
Para Perwakilan Republik Indonesia;
Dinas Jenderal Imigrasi Departemen Kehakiman di Jakarta;
Dinas Jenderal Imigrasi Departemen Kehakiman di Luar Negeri;
Dinas Jenderal Imigrasi Departemen Tenaga Kerja di Jakarta;
Dinas Riset Hukum Departemen Tenaga Kerja di Jakarta;
Para Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja;
Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

Surat Edaran Pembentukan kantor perwakilan 1985

DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.
PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGERA
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Blok B Lt. 7 Telp. 515734 - 515697 ext 230 s/d 235

Jakarta, 9 April 1985.

Komor : SE-959/M/AN/1985
Kepada :
Lampiran : -
Perihal : Pembentukan Kantor Perwakilan di Pusat dan Daerah.

Yth. Sdr. Pimpinan
PT.
Jln.
di -

S U R A T - E D A R A N

Guna memperlancar komunikasi dengan semua pihak yang berkaitan dalam rangka menertibkan mekanisme pengadaan Calon TKI AKAN dan sekaligus untuk menjawab pertanyaan mengenai persyaratan dan prosedur pembentukan Kantor Perwakilan, bersama ini dijelaskan beberapa hal yang dapat digunakan sebagai pedoman :

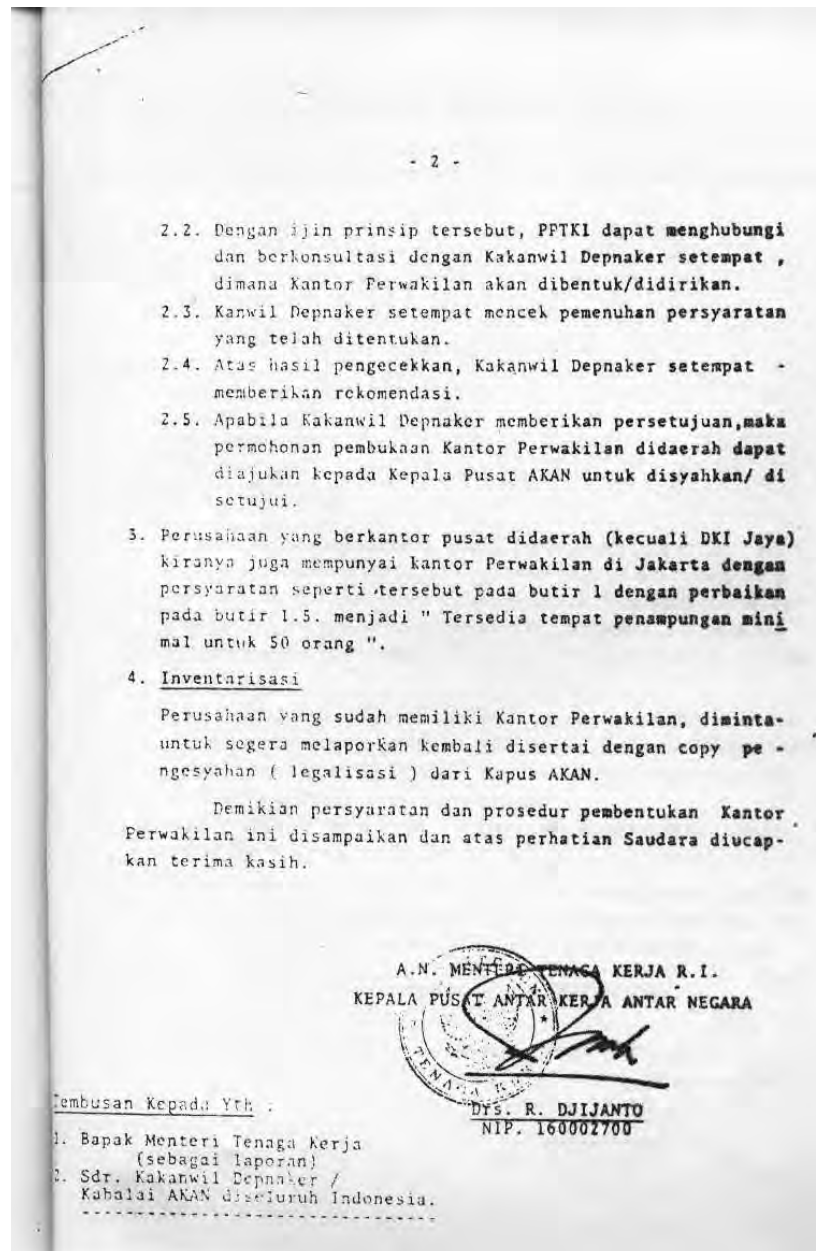
1. Persyaratan :

- 1.1. Memiliki Surat Keputusan Ijin Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yang masih berlaku.
- 1.2. Tersedia fasilitas perkantoran.
- 1.3. Tersedia alat komunikasi/tilpon.
- 1.4. Tersedia alat transportasi.
- 1.5. Tersedia tempat penampungan minimal untuk 25 orang.
- 1.6. Mempunyai Kepala Perwakilan diutamakan yang berpengalaman dalam bidang ketenaga kerjaan dan mempunyai staf minimal 2 orang.
- 1.7. Mendapat persetujuan dari Kakanwil Depnaker setempat.
- 1.8. Mendapat pengesahan dari Kepala Pusat AKAN.

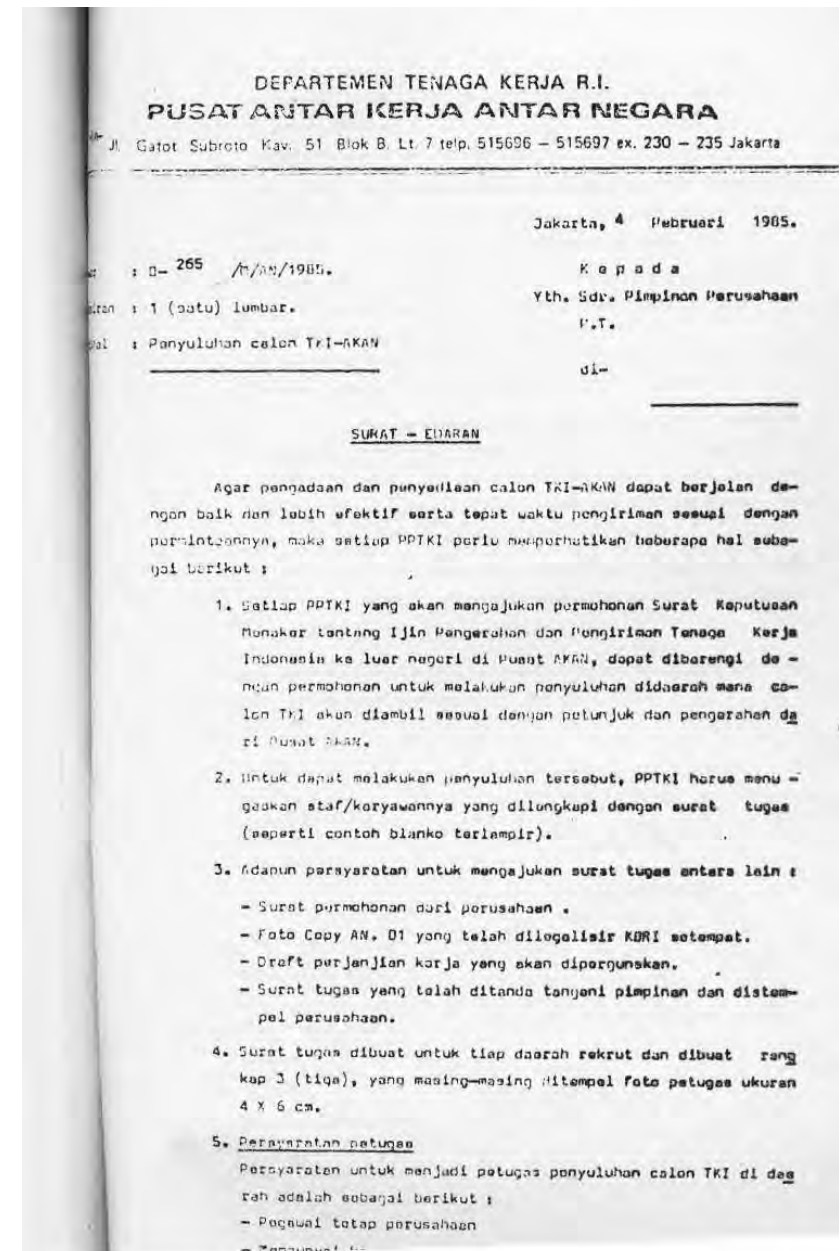
2. Prosedur

- 2.1. Mengajukan permohonan ijin prinsip kepada Kapus AKAN.
- 2.2. Dengan

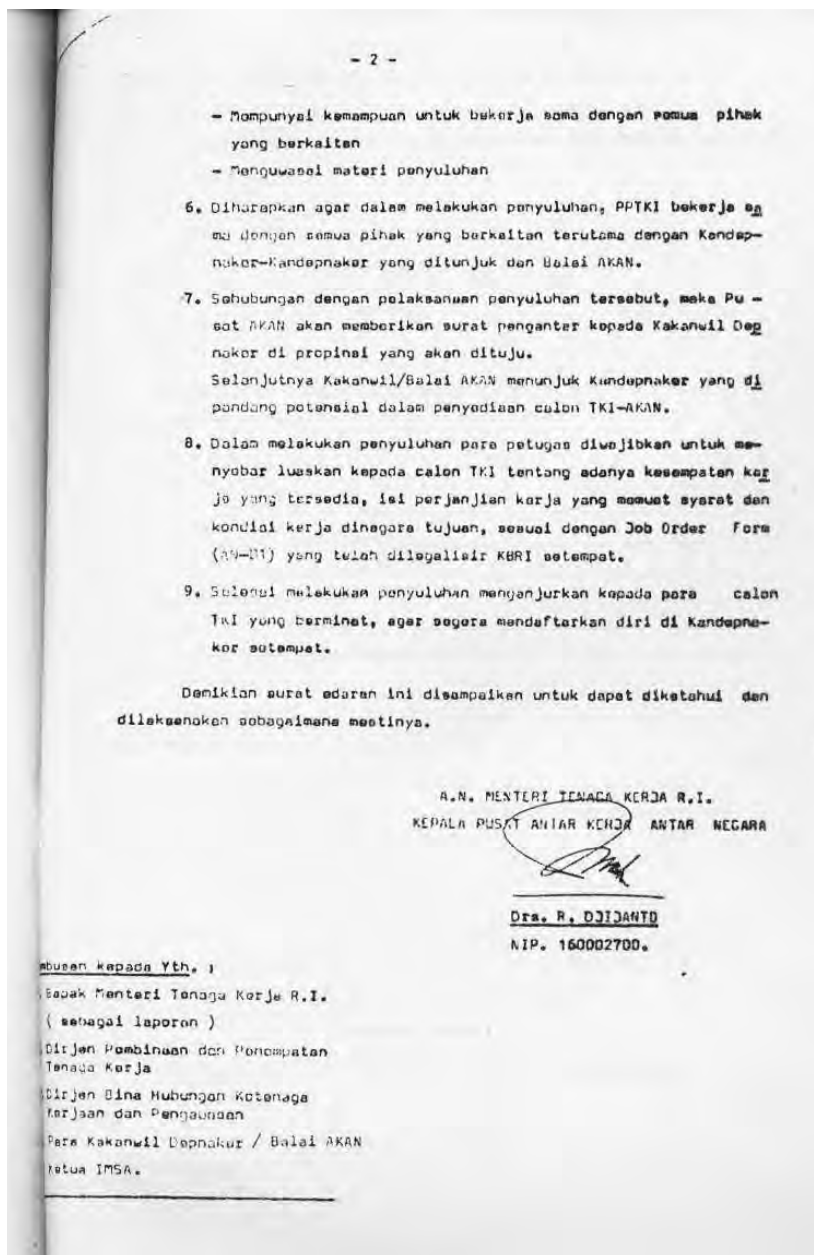
Surat Edaran Pembentukan kantor perwakilan 1985 (2)



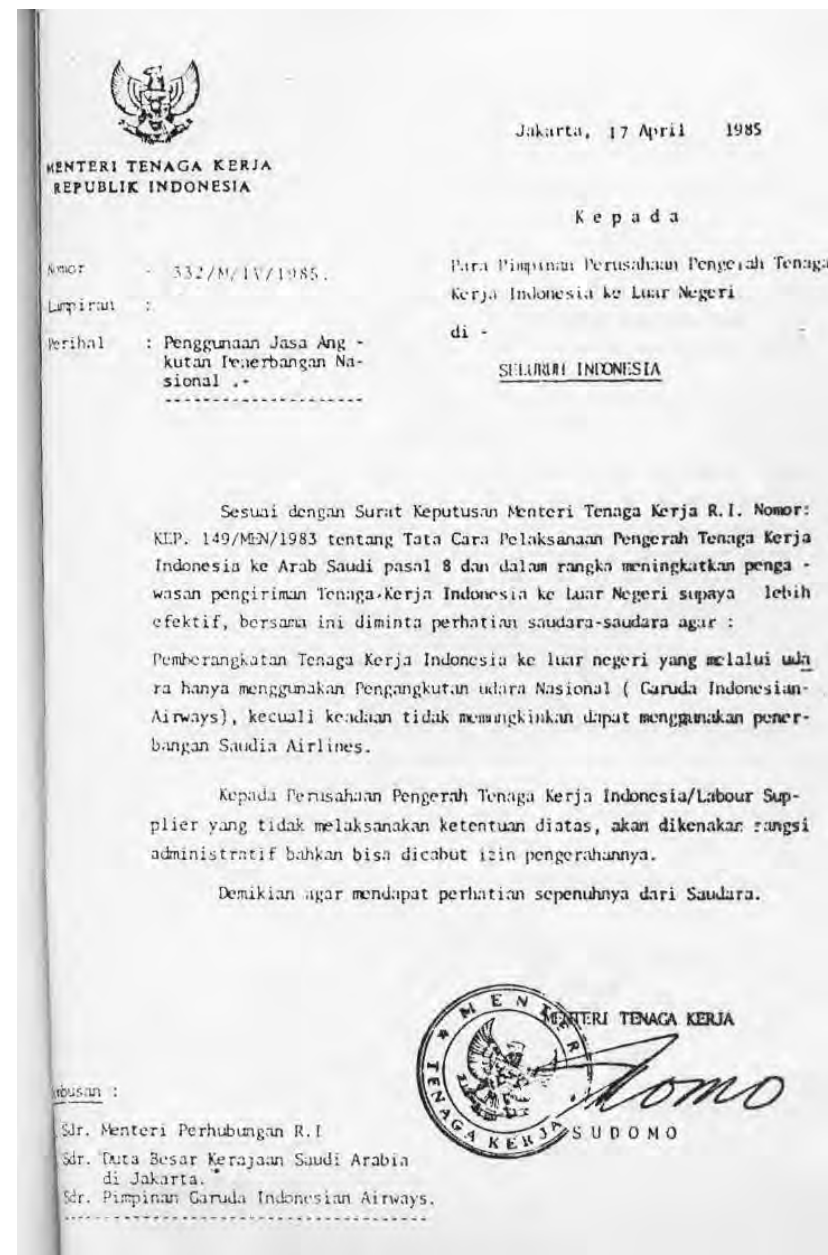
Surat Edaran Penyuluhan CTKI AKAN 1985



Surat Edaran Penyuluhan CTKI AKAN 1985 (2)



Penggunaan jasa angkutan penerbangan 1985



Penunjukan Rumah Sakit 1985

DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.
PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Blok B. Lt. 7 telp. 515696 - 515697 ex. 230 - 235 Jakarta

Jakarta, 2 Maret 1985.

Kepada :

Yth. Saudara-saudara Kepala Kantor Wilayah
U.p. Kepala Balai AKAN
di -
SELURUH INDONESIA

Revisi : B, 555 /M/1985
Jenis : -
Hal : Penunjukan Rumah Sakit/
Poliklinik Pemeriksaan
Calon TKI AKAN.

Selubungan dengan masih banyaknya pertanyaan maupun usulan dari daerah-daerah perihal tersebut di atas, bersama ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Sangat seyogyanya adanya Rumah Sakit/Poliklinik Pemeriksaan kesehatan calon TKI AKAN secara teratur di daerah-daerah.
2. Sudah tentu Rumah Sakit/Poliklinik tersebut haruslah memenuhi syarat yang ditentukan oleh Departemen Kesehatan R.I. yang bertanggung jawab/menunjuk sebagai Rumah Sakit/Poliklinik Pemeriksa.
3. Untuk tujuan Arab Saudi, karena adanya ketentuan-ketentuan khusus, diperlukan persetujuan dari Kedutaan Besar Saudi Arabia (KBSA) di Jakarta.

Oleh karena itu, setiap Rumah Sakit/Poliklinik yang berkeinginan untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut disarankan mengajukan permohonan kepada Menteri Kesehatan R.I. di Jakarta dengan melampirkan :

- a. Rekomendasi dari Kamwil Depkes setempat
- b. Rekomendasi dari Kamwil Depnaker setempat
- c. Rekomendasi dari KBSA bagi Rumah Sakit/Poliklinik Pemeriksa kesehatan untuk tujuan Saudi Arabia.

Direksikan disampaikan untuk diketahui dan atas perhatian Saudara-saudara diucapkan terima kasih.

A.N. MENTERI TENAGA KERJA R.I.
KUPALA PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA

Drs. R. DUDJANTO
NIP. 160062700

Disampaikan kepada Yth. :

Menteri Tenaga Kerja R.I.
(sebagai laporan)
Menteri Kesehatan R.I.
Jalia Duta Besar Kerajaan Saudi Arabia
Karta
Kamwil Depkes diseluruh Indonesia

Statement keterangan pers 1985


MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

Jakarta, 19 Februari 1985

K E P A D A

Revisi : 142/M/II/1985
Jenis : -
Hal : Statement/Keterangan
Pers.

Yth. Pimpinan Perusahaan Pengarah
dan Pengirim Tenaga Kerja
Indonesia ke Luar Negeri
di -
J A K A R T A.

Dalam rangka usaha menciptakan iklim yang menunjang kegiatan peningkatan pengiriman jasa tenaga kerja ke luar negeri dalam rangka Antar Kerja Antar Negara, diminta perhatian Saudara untuk tidak memberikan/mengeluarkan statement/keterangan pers mengenai pengarah dan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sebelum :

1. Memperoleh informasi/data yang cukup dan yakin akan kebenarannya.
2. Berkonsultasi dengan Departemen Tenaga Kerja Cq. Pusat AKAN atau dengan Pimpinan DMSA.

Hal tersebut perlu ditegaskan, karena pemberian statement/keterangan pers ataupun informasi yang kurang lengkap/kurang jelas dapat merugikan masyarakat, pencari kerja maupun perusahaan sendiri, bahkan dapat pula mempengaruhi hubungan baik antar negara sahabat yang selama ini telah kita bi na dan selalu akan kita tingkatkan.

Demikian agar menjadi maklum dan mendapat perhatian seperlunya.


A.N. MENTERI TENAGA KERJA R.I.
DUDJANTO

Disampaikan kepada Yth. :

Sdr. Sekretaris Jenderal Depnaker
Sdr. Inspektur Jenderal Depnaker
Sdr. Dirjen Binapenta
Sdr. Dirjen Binawas
Sdr. Kapus AKAN
Sdr. Ketua DMSA
Sdr. Ketua PWI.

Surat Edaran Kartu Pendaftaran 1985

DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.
PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Blok B. Lt. 7 telp. 512681 - 515733 ex. 230 - 235 Jakarta

Jakarta, 8 April 1985.

Surat : B-94/II/AN/1985.

Yth. : Sdr. Pimpinan
P.T.
Jln.
di

K e p a d a

Surat : Kartu pendaftaran (AK-I)
dari Kandepraker dimana ca
lon TKI berdomisili.

S U R A T - E D A R A N.

Dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat khususnya pencari kerja dan menghindarkan ketidak tepatan berkas persyaratan, bersama ini diminta perhatiannya dari pihak-pihak yang bersangkutan bahwa :

Mulai tanggal 15 April 1985 persyaratan yang telah ditetapkan bagi semua PPTKI dalam mengajukan permohonan rekomendasi untuk pembuatan pasport/eksit permit, khususnya kartu pendaftaran (AK-I) Calon TKI yang bersangkutan harus diberi dan dikeluarkan oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dimana Calon TKI tersebut berdomisili, sedang persyaratan lainnya tetap seperti biasanya.

Demikian surat edaran ini disampaikan untuk mendapat perhatian sepenuhnya dari Saudara. Terima kasih.

A.N. MENTERI TENAGA KERJA R.I.
KEPALA PUSAT ANTAR KERJA ANTAR NEGARA

[Signature]
Drs. R. DILJANTO.
NIP. 16000:700.

Surat kepada Yth. :
Kepak Menteri Tenaga Kerja
(sebagai laporan)
Sdr. Lakanwil Depnaker diseluruh Indonesia
(untuk diteruskan ke Balai KAN/Kandepraker).
K r s i p.

Permenaker No 06 Tahun 1987


MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
NO. PER-06/MEN/1987
TENTANG
MENTERI TENAGA KERJA
BURSA KERJA SWASTA

Menimbang :

- a. bahwa untuk kelancaran pembangunan, setiap lowongan pekerjaan perlu diisi dengan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan;
- b. bahwa untuk meningkatkan pelayanan dan perlindungan bagi pencari kerja dan pemberi kerja serta keikutsertaan Bursa Kerja Swasta, perlu adanya landasan hukum;
- c. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan peraturan Menteri.

Mengingat :

- 1. Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengerja Tenaga Kerja;
- 2. Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenaga kerjaan di Perusahaan;
- 3. Keputusan Presiden RI No. 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
- 4. Keputusan Presiden RI No. 45/M Tahun 1983 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan IV;
- 5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja;
- 6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/

89

Permenaker No 06 Tahun 1987 (2)

1986 tentang Antar kerja Antar Negara;

- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-883/MEN/1987 tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Daerah.

Memperhatikan: Hasil Temu Konsultasi Bursa Kerja Swasta Dalam dan Luar Negeri tanggal 13 Oktober 1987 di Jakarta.

MEMUTUSKAN

Menetapkan: PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG BURSA KERJA SWASTA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1.

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

- a. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan;
- b. Pencari kerja adalah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan, dan terdaftar di Kantor Departemen Tenaga Kerja atau Bursa Kerja Swasta;
- c. Pemberi Kerja adalah Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Swasta dan Perorangan yang membutuhkan tenaga kerja;
- d. Antar Kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, baik untuk sementara waktu maupun tetap, serta pelayanan kepada Pemberi Kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya;
- e. Antar Kerja Lokal (AKL) adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan Pemberi Kerja yang masing-masing berdomisili dalam salah satu daerah kerja Kantor Departemen Tenaga Kerja;
- f. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja yang masing-masing berdomisili di daerah kerja Kantor Departemen Tenaga Kerja/Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang berlainan;
- g. Antar Kerja Antar Negara (AKAN) adalah pelaksanaan dari pada perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengimanan tenaga

Permenaker No 06 Tahun 1987 (3)

kerja Indonesia ke Luar Negeri;

- h. Penyediaan tenaga kerja adalah suatu proses yang terdiri dari kegiatan-kegiatan pengumuman, penyuluhan, pendaftaran, interview dan seleksi para pencari kerja sesuai dengan persyaratan permintaan/kebutuhan tenaga kerja;
- i. Bursa Kerja Swasta adalah Badan Usaha Milik Swasta yang memperoleh ijin usaha dari Menteri untuk melaksanakan antar kerja;
- j. Rencana Penyaluran Tenaga Kerja (RPTK) adalah daftar perkiraan jumlah pencari kerja yang akan disalurkan berdasarkan kemampuan usaha yang dimiliki oleh Bursa Kerja Swasta, dirinci menurut jenis jabatan dan jumlahnya untuk setiap jangka waktu atau tahap yang direncanakan;
- k. Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI) ke Luar Negeri adalah perusahaan yang telah memperoleh ijin usaha dari Menteri untuk mengadakan kegiatan seleksi, penandatanganan perjanjian kerja, pemberian penjelasan kepada tenaga kerja Indonesia dan pengirimannya ke Luar Negeri;

BAB II

PERIJINAN BURSA KERJA SWASTA

Pasal 2.

- (1) Badan Usaha Milik Swasta dapat melakukan kegiatan Bursa Kerja Swasta setelah mendapat ijin usaha dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Ijin Usaha sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat diperoleh dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. Berbentuk badan hukum
 - b. Berdomisili di Indonesia
 - c. Tersedia modal kerja yang besarnya ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 3

- (1) Ijin Usaha sebagaimana dimaksud pasal 2 dapat diperoleh dengan mengajukan permohonan tertulis kepada Menteri.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilengkapi dengan persyaratan yang ditetapkan dalam Petunjuk Pelaksanaan.

Pasal 4.

Permohonan ijin usaha sebagaimana dimaksud pasal 3 dikenakan

biaya sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) sebagai pendapatan negara.

BAB III

TUGAS, HAK, DAN KEWAJIBAN BURSA KERJA SWASTA

Pasal 5.

Bursa Kerja Swasta sebagai mitra kerja Kantor Departemen Tenaga Kerja, bertugas melaksanakan antar kerja.

Pasal 6

Bursa Kerja Swasta berhak:

- a. Melaksanakan Antar Kerja Lokal dan Antar Kerja Antar Daerah;
- b. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan oleh Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI) atau perusahaan Nasional/Asing di Indonesia yang memperoleh pekerjaan di luar/dalam negeri;
- c. Memperoleh informasi pasar kerja;
- d. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Departemen Tenaga Kerja;
- e. Memungut biaya jasa pelayanan dari pencari kerja yang telah ditempatkan atau dari Pemberi Kerja yang telah dipenuhi kebutuhannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan;
- f. Mengadakan pooling data tenaga kerja terampil;
- g. Menyalurkan pencari kerja pada pekerjaan borongan yang sistem pengupahannya dikelola sendiri atau dikelola pihak lain.

Pasal 7

- (1) Bursa Kerja Swasta dapat melakukan pengelolaan tenaga kerja yang penyalurannya dilakukan sebagai pekerjaan borongan penyediaan tenaga kerja.
- (2) Pengelolaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan dengan sepengetahuan Departemen Tenaga Kerja.

Pasal 8

Bursa Kerja Swasta berkewajiban:

- a. Memiliki Ijin Usaha Bursa Kerja Swasta;
- b. Melaksanakan petunjuk dari Departemen Tenaga Kerja;
- c. Memiliki Surat Pelunjuk/Kuasa dari Perusahaan Pemberi Kerja bilamana

akan melaksanakan pengerahan tenaga kerja dalam rangka Antar Kerja Antar Daerah;

- d. Memberikan informasi dan bimbingan kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- e. Memasarkan pencari kerja dan mencari permintaan tenaga kerja;
- f. Mematuhi ketentuan biaya jasa pelayanan yang telah ditetapkan;
- g. Melaporkan seluruh kegiatan kepada Departemen Tenaga Kerja baik secara periodik maupun insidental menurut ketentuan yang berlaku.

Pasal 9

Badan Usaha Milik Swasta dan perorangan yang melaksanakan antar kerja sebelum peraturan ini ditetapkan diwajibkan mengurus ijin usaha Bursa Kerja Swasta paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah ditetapkannya peraturan ini.

BAB IV

SANKSI

Pasal 10

- (1) Ijin Usaha Bursa Kerja Swasta dapat dicabut apabila:
 - a. Selama 6 bulan setelah mendapatkan ijin tersebut sama sekali tidak melaksanakan kegiatan apapun;
 - b. Melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pasal 8.
- (2) Badan Usaha Milik Swasta dan perorangan yang melanggar ketentuan pasal 9 wajib menghentikan kegiatan antar kerja dan diancam hukuman sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

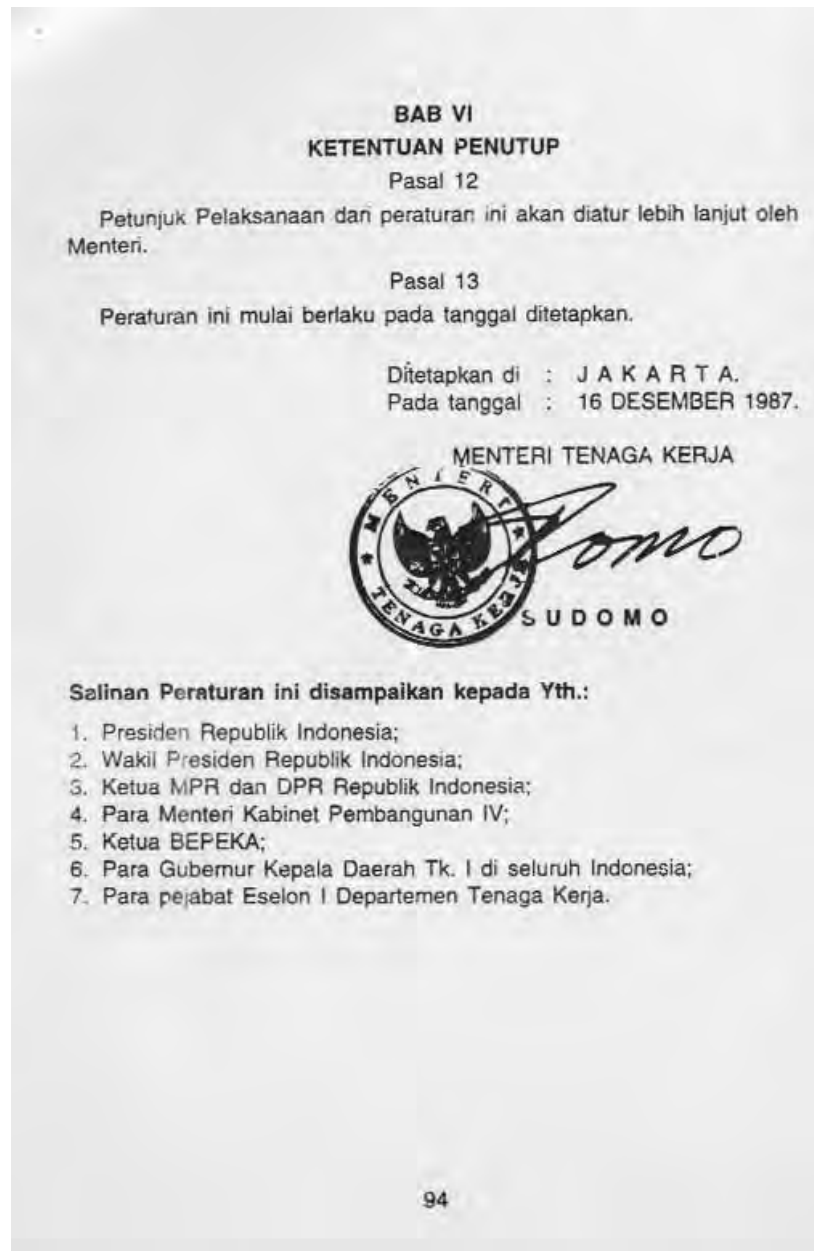
BAB V

PENILAIAN BURSA KERJA SWASTA

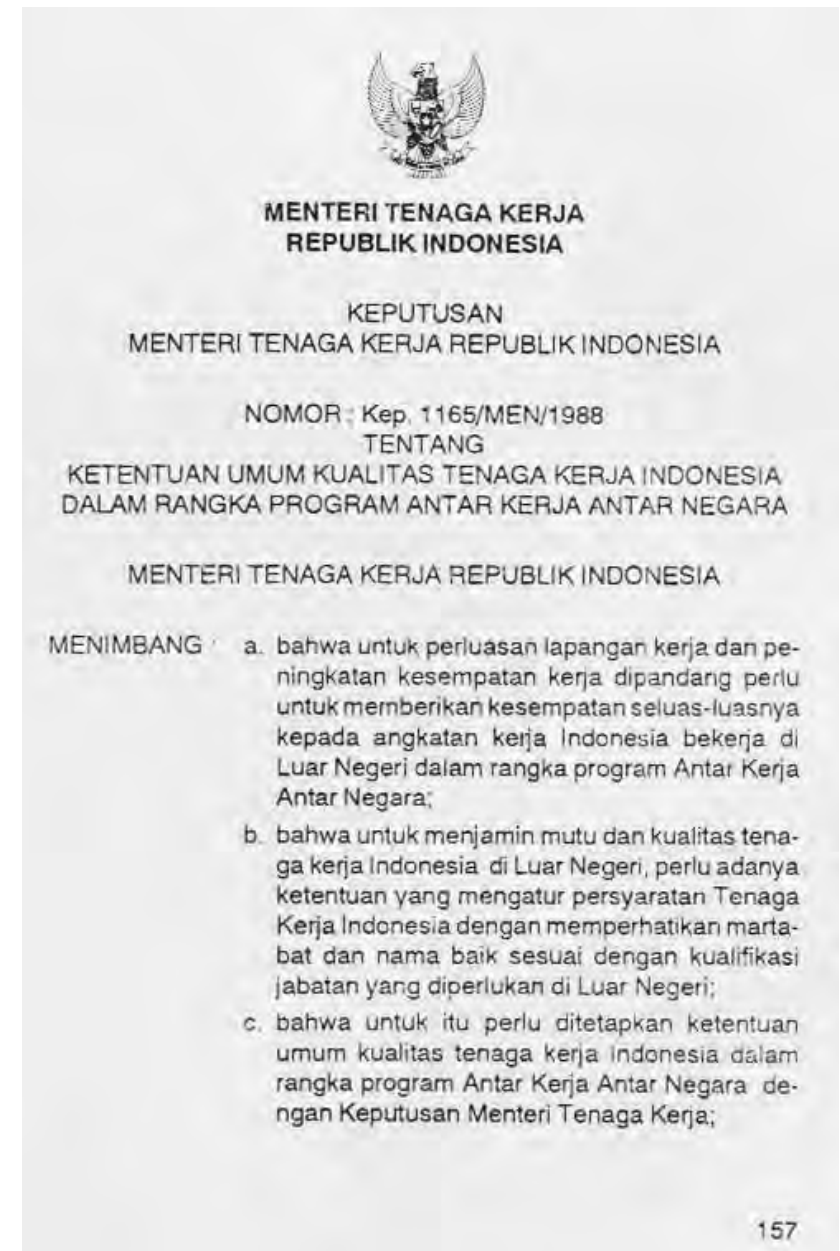
Pasal 11.

- (1) Setiap Bursa Kerja Swasta akan dinilai pelaksanaan usahanya yang meliputi segi kuantitas, kualitas, bonafiditas dan kredibilitas.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja cq. Direktorat Penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja.

Permenaker No 06 Tahun 1987 (6)



Kepmenaker No. 1165 Tahun 1988



- MENGINGAT :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Indonesia;
 2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;
 3. Keputusan Presiden R.I. Nomor 34 Tahun 1972 jo Inpres Nomor 15 Tahun 1974 tentang Tanggung Jawab Fungsional Diklat;
 4. Keputusan Presiden R.I. Nomor 48 Tahun 1982 tentang Kebijaksanaan Pemberian Surat Keterangan Fiskal Luar Negeri;
 5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja;
 6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 1224/MEN/1987 tentang Pola dan Pedoman Standar Latihan Kerja dan Standar Kualifikasi Ketrampilan;
 7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep.1421/MEN/1987 tentang Pola Sertifikasi Latihan Kerja Nasional;
 8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 1331/MEN/1987 tentang Pola Pembinaan Sistem Latihan Kerja Nasional;
 9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per.01/MEN/1986 tentang Antar Kerja Antar Negara;
 10. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep.03/MEN/1986 tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara;
 11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep.119/MEN/1983 jo Kep.Men.No. 525/MEN/1988 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja.

MEMPERHATIKAN : Petunjuk Presiden melalui surat Menteri Sekretaris Negara Nomor R. 424/M-Sesneg/9/1988 tanggal 7 September 1988.

MEMUTUSKAN :

MENETAPKAN : KETENTUAN UMUM KUALITAS TENAGA KERJA INDONESIA DALAM RANGKA PROGRAM ANTAR KERJA ANTAR NE-GARA.

PERTAMA : Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di Luar Negeri dalam rangka program Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya dalam Surat Keputusan ini disebut T.K.I. AKAN yang harus memenuhi persyaratan antara lain :

- a. berkualifikasi keterampilan sesuai dengan jabatan tertentu;
- b. telah mengikuti program latihan orientasi pra pemberangkatan sesuai ketentuan Departemen Tenaga Kerja;
- c. lulus uji keterampilan yang dilaksanakan oleh Tim Penguji yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang dibuktikan dengan Sertifikat Keterampilan;
- d. Lulus seleksi/ujian bahasa yang ditentukan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan bahasa Negara Pengguna T.K.I. AKAN;
- e. memenuhi persyaratan administrasi standarisasi keahlian untuk jabatan yang diperlukan dalam program Antar Kerja Antar Negara;
- f. memenuhi persyaratan fisik, mental, disiplin, motivasi dan idiologi sesuai ketentuan yang berlaku;

Kepmenaker No. 1165 Tahun 1988 (4)

- KEDUA : T.K.I. AKAN sebagaimana dimaksud dalam amar pertama bukan sebagai Tenaga Kerja Wanita Pembantu rumah Tangga.
- KETIGA : Hal-hal yang menyangkut pelaksanaan Uji Keterampilan dan Sertifikasi akan diatur dalam Petunjuk Pelaksanaan secara lebih terperinci.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan seperlunya.

DITETAPKAN DI : J A K A R T A
PADA TANGGAL : 4 Oktober 1988.



Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Presiden R.I.
2. Yth. Bapak Wakil Presiden R.I.
3. Yth. Sdr. Para Menteri Kabinet Pembangunan V.
4. Yth. Sdr. Inspektur Jenderal Pembangunan R.I.
5. Yth. Sdr. Sekjen Departemen Tenaga Kerja
6. Yth. Sdr. Inspektur Jenderal Depnaker
7. Yth. Sdr. Direktur Jenderal Binapenta
8. Yth. Sdr. Direktur Jenderal Binawas
9. Yth. Sdr. Para Eselon II di lingkungan Dep. Tenaga Kerja di Pusat dan Daerah.
10. Arsip.

160

Kepmenaker No. 1166 Tahun 1988



**MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR : KEP. 1166/MEN/1988

TENTANG

**PETUNJUK PELAKSANAAN
UJI KETERAMPILAN DAN SERTIFIKASI TENAGA KERJA
INDONESIA DALAM RANGKA PROGRAM
ANTAR KERJA ANTAR NEGARA**

MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA

- MENIMBANG :**
- a. bahwa untuk memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan bagi tenaga kerja Indonesia dalam rangka program Antar Kerja Antar Negara (TKI-AKAN) perlu dilakukan Uji Keterampilan dan Sertifikasi;
 - b. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan Uji Keterampilan dan Sertifikasi sebagaimana tersebut dalam amar a, maka perlu adanya pedoman yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I.

- MENGINGAT :**
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja;

161

2. Keppres Nomor 34 Tahun 1972 dan Inpres Nomor 15 Tahun 1974 tentang Tanggung Jawab Fungsional Pembinaan Pendidikan dan Latihan serta Pokok-Pokok Pelaksanaan Pembinaan Pendidikan dan Latihan;
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 161/MEN/1979 tentang Penunjukan Pelaksanaan Pembina Fungsional Latihan Keahlian dan Kejuruan Tenaga Kerja bukan Pegawai Negeri;
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 199/MEN/1983 jo Kep. Men. No. 525/Men/1988 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja;
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep. 1224/MEN/1985 tentang Pola dan Pedoman Standar Latihan dan Standar Kualifikasi Keterampilan;
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep. 1331/MEN/1987 tentang Pola Umum Pembinaan Sistem Latihan Kerja Nasional;
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep. 1421/MEN/1987 tentang Pola Sertifikasi Latihan Kerja Nasional;
8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep. 1165/MEN/1988, tentang Ketentuan Umum Tenaga Kerja Indonesia dalam rangka program Antar Kerja Antar Negara.

MEMUTUSKAN :

MENETAPKAN :
PERTAMA :

- Petunjuk Pelaksanaan Uji Keterampilan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Indonesia dalam rangka program Antar Kerja Antar Negara.

- KEDUA** : Uji Keterampilan dan Sertifikasi ditekankan pada aspek keterampilan praktis sesuai dengan standar latihan yang telah dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan atau standar Klasifikasi Jabatan Indonesia (K.J.I.).
- KETIGA** : Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas T.K.I. AKAN dilakukan uji kemampuan penguasaan Bahasa Negara pengguna sekurang-kurangnya 200 kata sesuai dengan jabatannya.
- KEEMPAT** : Pelaksanaan Uji Keterampilan dan Sertifikasi diselenggarakan oleh Panitia Penguji Keterampilan yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk.
- KELIMA** : Keanggotaan Panitia Penguji Keterampilan dimaksud terdiri dari para Pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja atau yang terkait dengan pelaksanaan AKAN serta para pejabat fungsional yang berhubungan dengan uji keterampilan (skill test) dengan susunan keanggotaan, Ketua, Sekretaris I/II dan Anggota.
- KEENAM** : Tugas Panitia Penguji Keterampilan dimaksud adalah;
- a. Menyusun rencana program uji keterampilan yang meliputi antara lain, jenis dan tingkat keterampilan yang diujikan, jadwal pelaksanaan peserta, fasilitas dan materi uji keterampilan serta membuat laporan secara periodik hasil kegiatan uji keterampilan kepada Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk.

Kepmenaker No. 1166 Tahun 1988 (4)

	b. Menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan uji keterampilan. c. Memberikan penilaian hasil uji keterampilan dan menetapkan hasil peserta ujian serta memberikan sertifikat kepada peserta sesuai kualifikasi jabatan yang dinyatakan dalam sertifikat.
KETUJUH	Panitia Penguji Keterampilan dimaksud pada amar KELIMA bertanggung jawab kepada Menteri Tenaga Kerja.
KEDELAPAN	Panitia Uji Keterampilan dimaksud pada amar KELIMA melaksanakan tugasnya dalam waktu sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ditentukan lain oleh Menaker.
KESEMBILAN	Bentuk, Nomor seri dan pengkodean Sertifikat Keterampilan ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja.
KESEPULUH	Bagi Calon-calon T.K.I AKAH yang berkualifikasi keterampilan spesifik yang dibuktikan dengan sertifikat keterampilan yang disahkan oleh Instansi Tehnis dan diakui secara Nasional, tidak diwajibkan mengikuti program uji keterampilan.
KESEBELAS	Segala biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan uji keterampilan dan sertifikasi dibebankan kepada Perusahaan atau Asosiasi Pengearah Tenaga Kerja yang akan mengirim Tenaga Kerja yang bersangkutan.

Kepmenaker No. 1166 Tahun 1988 (5)

KEDUABELAS : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apa bila dikemudian hari terdapat kekeliruan atau kekurangan akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : J A K A R T A.
PADA TANGGAL : 4 Oktober 1988.



MENTERI
TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA
[Signature]
Drs. COSMAS BATUBARA.

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Presiden R.I.
2. Yth. Bapak Wakil Presiden R.I.
3. Yth. Sdr. Para Menteri Kabinet Pembangunan V.
4. Yth. Sdr. Inspektur Jenderal Pembangunan R.I.
5. Yth. Sdr. Sekjen Departemen Tenaga Kerja
6. Yth. Sdr. Inspektur Jenderal Depnaker
7. Yth. Sdr. Dirjen Binawas Depnaker
8. Yth. Sdr. Dirjen Binapenta Depnaker
9. Yth. Sdr. Para Eselon II di lingkungan Depnaker
10. A r s i p.



**MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
NOMOR : KEP-213/MEN/1989
TENTANG

BIAYA PEMBINAAN TENAGA KERJA INDONESIA
DALAM RANGKA PENGEMBANGAN PROGRAM ANTAR KERJA
ANTAR NEGARA KE TIMUR TENGAH

MENTERI TENAGA KERJA,

- Menimbang :
- a. bahwa pembinaan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam rangka Antar Kerja Antar Negara perlu ditingkatkan, oleh karena itu perlu disediakan dana administrasi dan operasional yang memadai;
 - b. bahwa berdasarkan Pasal 26 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per. 05/MEN/1988 tentang Antar Kerja Antar Negara jo Pasal 54 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-1306/MEN/1988 tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara ditetapkan biaya Administrasi dan operasional dalam rangka Antar Kerja Antar Negara dibebankan kepada Perusahaan Pengerah Tenaga Indonesia yang besarnya ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja;
 - c. bahwa biaya pengerahan bagi Tenaga Kerja Wanita yang bekerja pada sektor informal di Timur Tengah memungkinkan adanya pemu-

167

rigutan dana untuk keperluan pembinaan.

- d. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan keputusan Menteri,

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja;
 2. Keputusan Presiden R.I. Nomor 64 Tahun 1988 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan V;
 3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja;
 4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/MEN/1988 tentang Antar Kerja Antar Negara;
 5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-1306/MEN/1988 tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara;
 6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-525/MEN/1988 jo Kep. 199/MEN/1983 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja.

- Memperhatikan :
- Surat Ketua Dewan Pengurus IMSA Nomor 29/K-IMSA/X/1988 tanggal 27 Oktober 1988 perihal Dana Pembinaan.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG BIAYA PEMBINAAN TENAGA KERJA INDONESIA DALAM RANGKA PENGEMBANGAN PROGRAM ANTAR KERJA ANTAR NEGARA KE TIMUR TENGAH.

168

Kepmenaker No. 213 Tahun 1989 (3)

- PERTAMA** : Biaya pembinaan Tenaga Kerja Indonesia dalam rangka program Antar Kerja Antar Negara ditetapkan sebesar US \$ 20, dibebankan kepada setiap pemberangkatan tenaga kerja Indonesia Wanita yang bekerja pada sektor informal ke Timur Tengah, termasuk pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia Wanita dalam rangka perpanjangan kontrak kerja.
- KEDUA** : Dana sebagaimana dimaksud Amar PERTAMA dibebankan kepada Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia dipungut dan di administrasi oleh IMSA serta dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja cq. Tim Pengelola Dana Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia melalui Bank yang ditunjuk.
- KETIGA** : Dana Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia yang telah dikumpulkan oleh IMSA diserahkan kepada Tim Pengelola sebagaimana dimaksud Amar KEDUA.
- KEEMPAT** : Penggunaan dana sebagaimana dimaksud Amar PERTAMA akan di atur lebih lanjut petunjuk Pelaksanaan dengan Keputusan Menteri.
- KELIMA** : Tim Pengelola sebagaimana dimaksud Amar KEDUA diketuai oleh Sekretaris Jenderal ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- KEENAM** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

169

Kepmenaker No. 213 Tahun 1989 (4)

Ditetapkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 28 April 1989



MENTERIR TENAGA KERJA

[Signature]
Drs. COSMAS BATUBARA

Tembusan kepada Yth. :

1. Menteri Luar Negeri R.I.
2. Para Eselon I dilingkungan Depnaker.
3. Ketua Dewan Pengurus Pusat IMSA;
4. K.B.R.I. di Saudi Arabia;
5. Biro Hukum Depnaker;
6. Pusat AKAN;
7. Pertinggal.

170



**MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
NOMOR : KEP-1216/MEN/1989**

TENTANG :

**TATA CARA PENYAMPAIAN HAK-HAK TENAGA KERJA
INDONESIA YANG MENINGGAL DUNIA ATAU MENGALAMI
KECELAKAAN DI LUAR NEGERI**

MENTERI TENAGA KERJA R.I.,

- Menimbang** : a. bahwa sehubungan dengan belum adanya ketentuan yang mengatur tentang tata cara penyampaian hak-hak Tenaga Kerja Indonesia yang meninggal dunia atau kecelakaan di luar negeri dirasa perlu adanya tata cara penyampaian;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 2 tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Kecelakaan tahun 1947 No. 33, dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara tahun 1951 No. 3);
2. Undang-Undang No. 3 tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan No. 23 tahun 1948 (Lembaran Negara tahun 1951 No. 4);
3. Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja;
4. Keputusan Presiden R.I. No. 64/M tahun 1988 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan V;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 05/Men/

1988 tentang Antar Kerja Antar Negara;

6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 525/Men/1988 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 199/Men/1983 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG
TATA CARA PENYAMPAIAN HAK-HAK TENAGA
KERJA INDONESIA YANG MENINGGAL DUNIA ATAU
MENGALAMI KECELAKAAN DI LUAR NEGERI.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam pasal ini yang dimaksud dengan :

- a. Hak-hak adalah semua hak Tenaga Kerja Indonesia yang lahir karena adanya perjanjian maupun bukan, selama yang bersangkutan bekerja di luar negeri, baik yang berupa uang atau barang, kecuali hak-hak yang timbul karena masuk program ASTEK.
- b. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri.
- c. Ahli waris adalah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 kecuali ditetapkan lain berdasarkan peraturan negara dimana TKI bekerja.
- d. Pengerah Tenaga Kerja Indonesia adalah Badan Hukum sebagaimana dimaksud Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1988.

BAB II

UNIT ORGANISASI

Pasal 2

Unit organisasi yang terkait di dalam pengurusan penyampaian hak-hak TKI yang meninggal dunia atau mengalami kecelakaan di luar negeri adalah :

- a. Sekretariat Jenderal Departemen Tenaga Kerja atau Unit-unit yang ditunjuk oleh Sekretaris Jenderal;

- b. Direktorat Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja c.q. Direktorat Bina Norma Perlindungan Tenaga Kerja;
- c. Pusat Antar Kerja Antar Negara;
- d. Departemen Luar Negeri dan atau KBR;
- e. Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia dan Perwakilannya di luar negeri;
- f. Direktorat Jenderal Imigrasi Departemen Kehakiman.

BAB III

TATA CARA PENYAMPAIAN HAK-HAK TKI YANG MENINGGAL DUNIA ATAU MENGALAMI KECELAKAAN DI LUAR NEGERI

Pasal 3

- (1) Pengerah Tenaga Kerja dan atau Perwakilannya di luar negeri wajib melaporkan TKI yang meninggal dunia atau mengalami kecelakaan disertai data-datanya secara lengkap kepada KBRI dan ke Direktorat Jenderal Bina hubungan Ketenagakerjaan dan Pengurusan Norma Kerja;
- (2) Semua pengurusan penyelesaian kematian dan atau mengalami kecelakaan kerja TKI di luar negeri harus melalui KBRI;
- (3) KBRI menyampaikan surat pemberitahuan kematian atau kecelakaan yang menimpa TKI kepada Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia c.q. Sekretaris Jenderal yang berisi :
 - Nama TKI yang meninggal dunia atau mengalami kecelakaan disertai dengan sebab-sebabnya;
 - Nomor Paspor TKI;
 - Alamat TKI di Indonesia;
 - Nama dan alamat pemberi kerja;
 - Perusahaan yang mengirim;
 - Perincian hak-hak TKI yang dikirim disertai dengan bukti-bukti penerimaan dari pemberi kerja ke KBRI.

Pasal 4

- (1) Pengiriman hak-hak TKI berupa uang harus diperinci sebagai berikut:
 - sisa gaji;
 - santunan;
 - uang duka;

- penggantian biaya ticket pesawat;
- dan lain-lain.

Pengiriman hak-hak TKI berupa barang harus disebutkan jenis barang terutama yang berharga.

Pasal 5

Sekretaris Jenderal Departemen Tenaga Kerja c.q. Kepala Bidang Humas meneruskan berita dan pengiriman uang sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan 4 ke Direktorat Jenderal Binawas c.q. Direktorat BNPTK untuk diproses.

Pasal 6

- (1) Direktorat BNPTK wajib menghubungi ahli waris dari TKI yang meninggal dunia, bekerjasama dengan instansi-instansi yang terkait.
- (2) PPTKI berkewajiban membantu, mencari dan menghadapkan ahli waris kepada Direktorat BNPTK.
- (3) Direktorat BNPTK wajib melakukan penelitian kebenaran ahli waris.
- (4) Pusat AKAN wajib membantu pencarian ahli waris.
- (5) Ahli waris wajib menyampaikan bukti sebagai berikut:
 - a. (KTP) asli dari masing-masing ahli waris;
 - b. Kartu Keluarga dan surat nikah bagi yang telah kawin;
 - c. Surat fatwa waris atau keterangan ahli waris yang disahkan oleh Kepala Desa atau Lurah dan Camat setempat.

Pasal 7

- (1) Direktorat BNPTK memanggil ahli waris dari TKI yang meninggal dunia untuk menyerahkan hak-hak sebagaimana dimaksud pasal 1 huruf a dengan menunjukkan bukti-bukti sebagaimana dimaksud pasal 6 ayat (5).
- (2) Hak-hak TKI yang meninggal dunia yang berupa uang ditransfer ke Indonesia melalui Bank atas nama Sekretaris Jenderal.
- (3) Untuk keperluan pencairan uang oleh ahli waris, Sekretaris Jenderal menerbitkan Surat Kuasa Pengambilan Uang kepada ahli waris yang bersangkutan.

Pasal 8

- (1) Direktorat BNPTK menyerahkan hak-hak TKI berupa: Cek asli atau surat pemberitahuan pengambilan uang, Surat Kuasa. Sekretaris Jen-

deral dan foto copy KTP Sekretaris Jenderal.

- (2) Penyerahan sebagaimana dimaksud ayat (1) harus dibuatkan Berita Acara yang ditandatangani oleh yang menerima dan Direktur BNPTK atau yang ditunjuk serta dua orang saksi.
- (3) Dalam hal ahli waris yang bersangkutan tidak memungkinkan untuk datang ke Jakarta, Hak-hak tersebut dapat diserahkan oleh Kepala Kantor Wilayah atau Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat atas nama Direktur BNPTK dengan prosedur dan persyaratan sebagaimana dimaksud pasal 6 ayat (5) dan pasal 8 2).

Pasal 9

Dalam hal ahli waris yang meninggal dunia tidak diketemukan maka hak-haknya yang berupa uang dapat disimpan di Biro Keuangan Departemen Tenaga Kerja dan hak yang berupa barang disimpan di Pusat AKA.

Pasal 10

- (1) Penyirnpunan hak-hak sebagaimana dimaksud pasal 9 yang berupa uang berlaku selama 5 tahun dan yang berupa barang selama 2 tahun.
- (2) Apabila dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud ayat (1) belum ditemukan ahli warisnya maka hak-hak tersebut jatuh kepada negara, yang berupa uang langsung disetor ke Kas Negara dan yang berupa barang diserahkan kepada Balai harta Peninggalan.

Pasal 11

Semua biaya yang diperlukan dalam rangka untuk pencarian ahli waris dibebankan kepada Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja yang mengirim TKI yang bersangkutan.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : J A K A R T A
Pada tanggal : 29 - 4 - 1989



MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

DRS. COSMAS BATUBARA

**PERUSAHAAN UMUM
ASURANSI SOSIAL TENAGA KERJA**

Kantor Pusat	Jl. Jend. Gatot Subroto (Ks.) 14, Jakarta Selatan
Telepon	517797 (20 saluran)
Teleks	44798 Lever (PL 1A)
Alamat Kawat	ASTEK
P.O. Box	2732, Jakarta 10001, Indonesia

Nomor : B/6192/1085
Lampiran :
Kepada :
Sdr. Kakacab/Kakape/Kakapeng
Perum ASTEK
di -
SELURUH INDONESIA

8 Oktober 1986

Perihal : Kepesertaan Perusahaan Pengerah Tenaga
Kerja Indonesia.

Demi ketertiban kepesertaan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia dengan ini disampaikan pedoman-pedoman sebagai berikut:

1. Kepesertaan TKI di dasarkan pada ketentuan-ketentuan:
 - SK. Mennaker 278/MEN/1983 tentang perusahaan yang wajib mengikuti Program ASTEK.
 - Peraturan Menteri 01/MEN/1986 tentang AKAN.
2. Kepesertaan tersebut meliputi :
 - 2.1. Tenaga Kerja Tetap pada perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia dengan Kepesertaan 1 Paket (AKK, THT dan AK).
 - 2.2. Tenaga Kerja Indonesia yang akan dikirim ke Luar Negeri oleh Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia dengan kepesertaan meliputi Program AKK & AK.
3. Tarif untuk program AKK pada Kepesertaan tersebut angka 2, adalah 8,9%
4. Karena untuk Kantor Pusat Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia berada di Jakarta, dan karena pelayanan kepesertaan dan khususnya pelayanan jaminan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang berada di Luar Negeri harus ditempuh dengan cara-cara yang khusus, maka Direksi menugasi Kantor Cabang DKI Jakarta II untuk ber-

tanggung jawab atas pelayanan bagi Tenaga Kerja - Tenaga Kerja tersebut, oleh karena itu kepesertaan Tenaga Kerja Indonesia akan dilaksanakan secara sentralisasi oleh Kacab DKI.II

5. Khusus bagi Tenaga Kerja Indonesia yang di Proses dari daerah dimana diwajibkan tercatat sebagai peserta ASTEK, maka ditempuh langkah-langkah :
 - 5.1. Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia menunjukkan Sertifikat ASTEK atau copynya kepada Perum ASTEK sebagai bukti bahwa perusahaan tersebut telah mengikuti Program ASTEK.
 - 5.2. Selanjutnya Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia mendaftarkan calon Tenaga Kerja nya melalui Formulir 1b. kepada Perum ASTEK setempat dan selanjutnya di catat sebagai peserta dan membayar iuran untuk $\pm$ 2 bulan.
 - 5.3. Perum ASTEK setempat kemudian mengirimkan F.1b & F.4 kepada Kantor Cabang DKI.II guna melanjutkan Kepesertaan & Pelayanan Jaminan selama Tenaga Kerja Indonesia tersebut bekerja di Luar Negeri.
 6. Pembayaran iuran untuk Tenaga Kerja Indonesia agar dimasukkan dalam Rekening A. Kantor ASTEK setempat.
- Demikian, agar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.



S. MANDAT
 Direktur Operasi

Tembusan :

1. Direksi Perum ASTEK.
2. Para Kadiv. Direktorat Operasi.
3. Arsip.

**PERUSAHAAN UMUM
ASURANSI SOSIAL TENAGA KERJA**

Kantor Pusat : Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1A,
Jakarta Selatan
Telepon : 517797 (20 saluran)
Telep : 44798 Lever PL. 1A
Alamat Kawat : ASTEK
P.O. Box : 2732, Jakarta 10001, Indonesia.

Nomor : B/6450/1089
Lampiran : 1 (satu) berkas.

23 Oktober 1989

Yth.
Sdr. Kakacab/Kakape/Kakapeng
Perum ASTEK
di
Seluruh Indonesia

Perihal : Kepesertaan TKI dalam Program ASTEK.

Dalam rangka pelaksanaan kepesertaan program ASTEK bagi Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri, agar diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Guna menjangkau perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : PER.05/MEN/1988 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : KEP.1306/MEN/1988, bahwa pada prinsipnya Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri wajib diikuti sertakan dalam program ASTEK sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Khusus bagi Tenaga Kerja Indonesia yang proses pemberangkatannya melalui Balai AKAN Depnaker setempat, diminta agar Saudara segera mengadakan koordinasi bersama guna pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut diatas.
3. Bagi Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia yang berkantor Pusat dan kegiatan operasionalnya di daerah, maka untuk proses pendaftaran kepesertaan ASTEK dapat dilaksanakan dikantor Perum ASTEK setempat dan berpedoman pada Peraturan pemerintah Nomor

33 Tahun 1977, Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : PER.05/MEN/1988 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : KEP.1306/MEN/1988.

4. Prosedure pendaftaran ASTEK bagi Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri terbagi menjadi 2 (dua) kategori :

a. Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada sektor Formal yang di negara tujuan dilindungi oleh program asuransi sosial/jaminan sosial berdasar peraturan perundangan setempat diwajibkan ikut serta dalam program ASTEK selama 2 (dua) bulan terhitung sejak keberangkatannya keluar negeri sampai dengan peraturan perundangan tersebut berlaku bagi mereka dan kembali ke Indonesia sampai ke tempat asalnya didaerah.

Untuk mengetahui apakah Tenaga Kerja Indonesia tersebut bekerja pada sektor Formal, sebagai bahan pertimbangan dapat dilihat dari dokumen Job Order dan Perjanjian Kerja Induk (Master Agreement) yang dibuat oleh Peminta tenaga kerja/Mitra Usaha Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia atau meminta informasi dari Balai AKAN Depnaker setempat.

- b. Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada sektor Non Formal diwajibkan ikut serta dalam program ASTEK sesuai lamanya perjanjian kerja.

Iuran ASTEK Tenaga Kerja Indonesia tersebut diatas Wajib dibayarkan sekaligus selama 2 (dua) bulan bagi Tenaga Kerja Indonesia Formal dan selama masa kontrak bagi Tenaga Kerja Indonesia Non Formal.

5. Besarnya tarif iuran ASTEK yang ditetapkan adalah sebesar :

- Untuk Karyawan Tetap Perusahaan terdiri dari :

1. Tabungan Hari Tua	2,5 %
2. Asuransi Kematian	0,5 %
3. Asuransi Kecelakaan Kerja	0,24%
Total	3,24%

- Untuk Tenaga Kerja Indonesia terdiri dari :

1. Asuransi Kematian	0,5 %
2. Asuransi Kecelakaan Kerja	0,89%
Total	1,39%

Dasar upah bagi Tenaga Kerja Indonesia dihitung berdasarkan standart

upah yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan disesuaikan dengan kurs mata uang rupiah. Untuk tarip iuran AKK disesuaikan dengan jenis pekerjaan TKI.

6. Iuran ASTEK Tenaga Kerja Indonesia yang telah diterima agar disetor tersendiri ke rekening Bank Pemerintah setempat dan pembukuannya dicabut terpisah dengan program rutine.

Untuk terpadunya laporan dalam hal pelaksanaan program ASTEK bagi Tenaga Kerja Indonesia maka setiap pendaftaran ASTEK, Penerimaan iuran dan Pembayaran Jaminan ASTEK agar diberitahukan secara rutine ke Perum ASTEK Kantor Cabang DKI Jakarta II.

Untuk pelaksanaan prosedur permintaan jaminan ASTEK Tenaga Kerja Indonesia tetap berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 1977 dan Pedoman Pelaksanaan Program ASTEK Tenaga Kerja Indonesia terlampir.

Demikian, agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.


Drs. Muslich NiamIdjaja
Direktur Operasi & Kepesertaan

Tembusan :

1. Yth. Direktur Utama Perum ASTEK.
2. Yth. Direktur BNPTK Depnaker Jakarta
3. Yth. Kepala Pusat AKAN Depnaker Jakarta
4. Yth. Inspektorat Jenderal Depnaker Jakarta
5. Yth. Kepala Kantor Cabang Perum ASTEK DKI Jakarta II.
6. Arsip.

**DEPARTEMEN KEHAKIMAN
DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI**
Jalan Cikini Raya No. 93
Jakarta

Nomor : F2-IZ. 03. 02 5-283 Jakarta, 08 Nopember 1990
Lampiran : -
Perihal : Prosedur pengambilan Paspor
TKI pada Unit Khusus Imigrasi Kepada
Yth. Para Pimpinan PPTKI Yth.
di- J A K A R T A

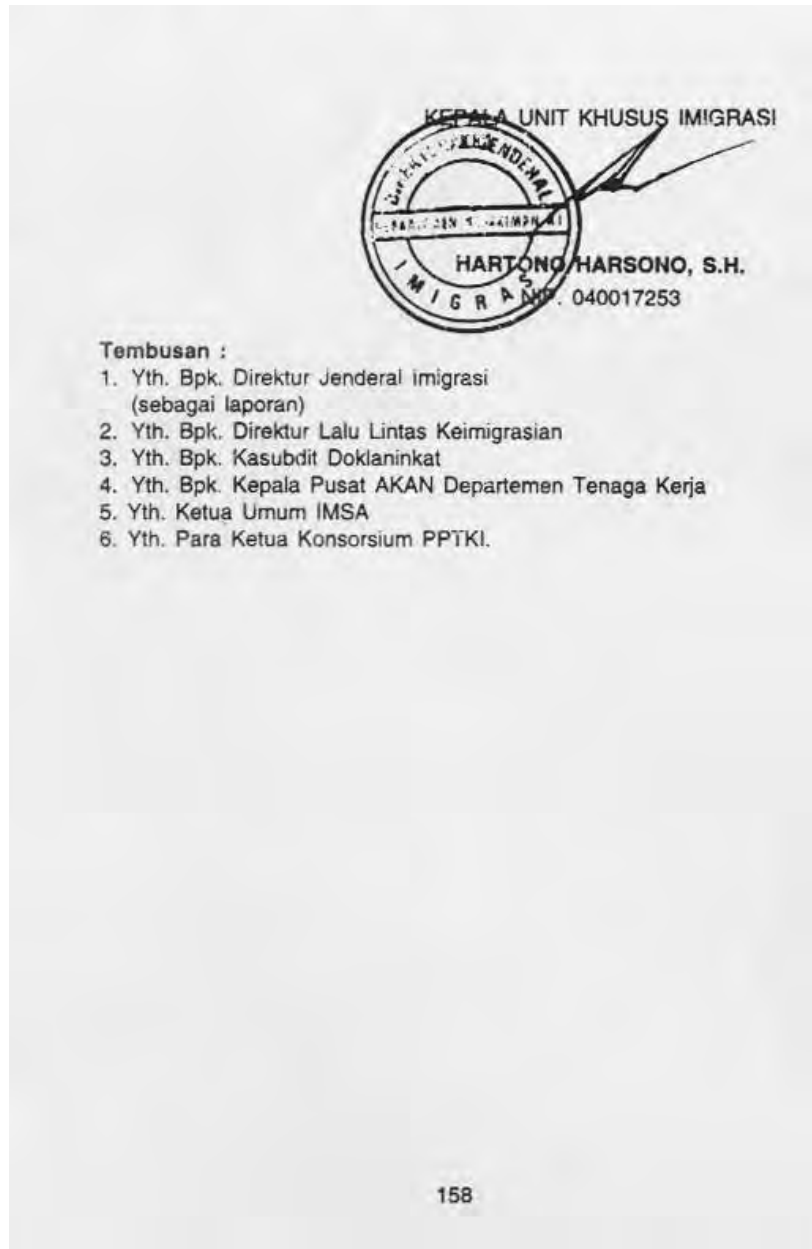
Dengan hormat,

Dalam rangka penyeragaman pengambilan paspor TKI pada Unit Khusus Imigrasi dengan pengambilan paspor pada Kantor-kantor Imigrasi lainnya dan guna mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam mekanisme pengambilan paspor yang berlaku dewasa ini pada Unit Khusus Imigrasi, dipandang perlu untuk menyesuaikan prosedur pengambilan paspor pada Unit Khusus Imigrasi dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Pengambilan paspor TKI pada Unit Khusus Imigrasi dibuktikan dengan pemilikan Rekomendasi pengambilan paspor dari Kepala Pusat-AKAN Departemen Tenaga Kerja oleh PPTKI.
2. Paspor-paspor TKI yang telah siap untuk diambil akan diberitahukan kepada petugas Konsorsium pada saat pengambilan paspor oleh petugas pelayanan paspor Unit Khusus Imigrasi.
3. Paspor dapat langsung diambil oleh petugas Konsorsium PPTKI dengan bukti identitas dan sebagai tanda bukti bahwa paspor telah diambil oleh PPTKI yang bersangkutan melalui petugas Konsorsium cukup dengan mencantumkan tanda-tanda petugas pengambilan paspor tersebut pada formulir PERDIM-11.
4. Dengan berlakunya prosedur baru bagi pengambilan paspor TKI pada Unit Khusus Imigrasi terhitung tanggal 07 Nopember 1990 sistem lama pengambilan paspor dengan menggunakan B.A.P. diiadakan (dihapus).

Demikian pemberitahuan kami untuk diketahui.

Prosedur Pengambilan Paspor (2)



Daftar Pustaka

I. Buku dan Artikel Buku:

A.H Nasution, **Ketetapan 2 M.P.R.S. Tonggak Konstitutionil Orde Baru**, Djakarta: C.V. Pantjuran Tudjuh, 1967

Aiko Kurasawa, **Mobilisasi dan Kontrol, Studi Tentang Perubahan Sosial di Pedesaan Jawa, 1942-1945**: Jakarta: Grasindo, 1993

Amir Husin Daulay dan Imran Hasibuan (ed), **Hariman & Malari, Gelombang Aksi Mahasiswa Menentang Modal Asing**, Jakarta: Q-Communication, 2011

Ann Laura Stoler, **Kapitalisme dan Konfrontasi di Sabuk Perkebunan Sumatera, 1870-1979**, Yogyakarta: KARSA, 2005

Carunia Mulya Firdausi (ed), **International Migration in Southeast Asia, Trends, Consequences, Issues on Policy Measures**, Jakarta, LIPI Press, 1998

Christoher Torchia, **Indonesian Idiom and Expression, Colloquial Indonesian at Work**, Singapore: Tuttle Publishing, 2007

Drajat Tri Kartono, **Orang Boyan Bawean: Perubahan Lokal Dan Transformasi Global**, Suarkarta: Pustaka Cakra, 2004

Fred Arnold dan Nasra M Shah (eds), **Asia Labor Migration: Pipeline to the Middle East**, Boulder: West-View Press, 1986

Iskandar Tedjasukmana, **Watak Politik Gerakan Serikat Buruh Indonesia**, Jakarta: TURC, 2008

J. Thomas Lindblad (ed), **Fondasi Historis Ekonomi Indonesia**, Yogkarta: Pustaka Pelajar, 2002

Jan Breman, **Menjinakkan Sang Kuli: Politik Kolonial, Tuan Kebun dan Kuli di Sumatra Timur Pada Awal Abad ke -20**, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1997

Joss Wibisono, **Saling-Silang Indonesia-Eropa**, Jakarta: Margin Kiri, 2013

Mochtar Mas'ood, **Ekonomi dan Struktur Politik Orde Baru 1866-1971**, Jakarta: LP3ES, 1989

Nasrudin Harahap, "Kebijakan transmigrasi dalam otonomi daerah: reorientasi pembangunan dan integrasi antar kelompok etnik" dalam Abdul Haris dan Nyoman Andika (Ed) **Dinamika kependudukan dan pembangunan di Indonesia: dari perspektif makro ke realitas mikro**. Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat Islam (LESFI), 2002

Pramoedya Ananta Toer, **Perawan Remaja Dalam Cengkeraman Militer**, Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia, 2001

Priyono Tjiptoherijanto, "Migrasi Internasional: Proses, Sistem dan Masalah Kebijakan" dalam M. Arif Nasution (ed), **Globalisasi dan Migrasi Antar Negara**, Jakarta: Yayasan Adikarya-IKAPI-The Ford Foundation, 1999

Razif, **Sejarah Pemikiran Serikat Buruh Indonesia**, Jakarta: YLBHI, 1998

Riwanto Tirtosudarmo, **Mencari Indonesia: Demografi Politik-Pasca Soeharto**, Jakarta: LIPI Press, 2009

Robert Van Niel, **Munculnya Elit Modern Indonesia**, Jakarta: Pustaka Jaya, 1984

Shirlena Huang, Brenda Yeoh and Noor Abdul Rahman, **Asian Women as Transnational Domestic Worker**, Singapore: Marshall Cavendish Academic, 2005

Tati Krisnawaty dan Veronica Indriani, **Konvensi Internasional Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya**, Jakarta: Solidaritas Perempuan dan Terminal 29, 1996

Vedi Renandi Hadiz, **Workers and the State in the New Order Indonesia**, London: Routledge, 1997

Wahyu Susilo, "Trafficking in Women and Children: A Case Study of Indonesian Migrant Workers", dalam Sri Harijati Hatmadji dan Iwu Dwisetyani Utomo, **Empowerment of Indonesian women: family, Reproductive Health, Employment and Migration**, Jakarta: Lembaga Demografi FE UI, 2004.

World Bank, **Migration and Remittances Factbook 2011**, Washington DC: World Bank, 2010

II. Makalah dan Thesis Tidak Diterbitkan

Nur'aeni Marta, Tenaga kerja Wanita Kabupaten Cirebon Yang Bekerja Di Arab Saudi Tahun 1983-1990, **Thesis Magister Humaniora**, Program Studi Ilmu Sejarah, Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya, Universitas Indonesia, 2008

Tadjuddin Noer Effendi, "Mobilitas International Pekerja: Perspektif Ketenagakerjaan" **Makalah** disampaikan pada Simposium Mempersiapkan Instrumen Perlindungan Untuk Buruh Migran Indonesia". KOPBUMI Solo, 30-31 Juli 1997

III. Artikel Jurnal, Majalah dan Surat Kabar

Anis Hidayah, "Mengurai Praktek Korupsi dalam Penempatan PRT Migran ke Luar Negeri", dalam **Jurnal Perempuan** Edisi Perempuan dan Korupsi, Edisi 72, Februari 2011

Anis Hidayah, "Wajah Diplomasi Perlindungan Buruh Migran", dalam **Jurnal Diplomasi**, Vol. 2 No.1, Maret, 2010

Linda Christanty."Nyai dan Masyarakat Kolonial Hindia Belanda"dalam **PRISMA**, No.10, Oktober 1994

Razif, "Penguasaan tenaga kerja dan Perkebunan Besar di Sumatera Timur: Tinjauan Historis", dalam **PRISMA**, Industri Perkebunan: Kemakmuran untuk Siapa?, April 1991

PRISMA Edisi 11/12 Nov/Des 1983

Suhartono, "Agroindustri dan Petani: Multi Pajak di Vorstenlanden 1850-1900" dalam Prisma No 4, Industri Perkebunan: Kemakmuran untuk Siapa?, April 1991

TEMPO, Soal Ekspor Buruh Wanita, Edisi 2 Juni 2004

TEMPO, Orang Kita Di Saudi Arabia, Edisi 2 November 1985

Wahyu Susilo, "Perspektif Politik Buruh Migran Indonesia di Malaysia" **KOMPAS**, 12 Agustus 2002

Wahyu Susilo, Setelah CGI Dibubarkan, **Media Indonesia**, 29 Januari 2007

Wahyu Susilo, "Pendidikan Sebagai Agenda Perlindungan Buruh Migran Indonesia" dalam **Jurnal Perempuan** Edisi Pendidikan Untuk Semua, 2010

Wahyu Susilo, "Sumiyati dan Gemerincing Sumiyati", **KOMPAS**, 19 November 2010

Laporan Hasil Penyempurnaan Peraturan Perundangan AKAD/ AKAN, Jakarta: Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, 1977

Laporan Monitoring Migrant CARE Di Terminal III dan GPK TKI Bandara Soekarno-Hatta, Jakarta, 2008

World Bank Remittance Update April 2013

V. Bahan-Bahan Yang Diunduh Dari Internet

<http://www.unesco.org/most/apmrnwp8.htm>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C189>

<http://www.detiknews.com/read/2011/11/04/103816/1759968/10/banyak-dubes-ri-anggap-tkw-informal-rusak-citra-indonesia?nd992203605>

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/speeches/WCMS_157638/lang--en/index.htm

<http://www.worldcoalition.org/worldday.html>

http://www.deplu.go.id/_layouts/mobile/PortalDetail-PRESSReleaseLike.aspx?l=id&ItemId=b9cfc01e-d607-4aaf-abeb-81f19c88036f

<http://www.presidensby.info/index.php/pidato/2011/07/01/1662.html>

<http://www.migrantcare.net/mod.php?mod=publisher&op=viewarticle&cid=6&artid=1285>

<http://www.voaindonesia.com/content/indonesia-canangkan-hentikan-pengiriman-prt-pada-2017-136811033/103079.html>

<http://www.unescap.org/pdd/publications/survey2011/download/Econimic-and-Social-Survey-2011.pdf>

IV. Laporan/Prosiding

Briefing notes on Occupied Palestinian territory / West Bank, Saudi Arabia and Egypt", 11 October 2011
Komisi Pengawas Persaingan Usaha. 2010. Kajian KPPU tentang asuransi TKI, 2010

Kelly, Terrence F., 1986. Overseas Employment, Resource Development, National Economic Development-Strategic Considerations for Indonesia (Part 1: Main Report), Project Discussion Paper INS/82/013-01 (B), Jakarta: International Labour Organization

VI. Peraturan Perundang_undangan

Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 Tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi

Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2010 Tentang Program Pembangunan yang Berkeadilan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER 149/MEN/1983 tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.28/Men/1985 tentang penetapan pola perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep 149/Men/1983 tentang tata cara pelaksanaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja No. Kep.34/M/1984 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemberian Ijin Usaha Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.408/Men/1984 Tentang Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja ke Malaysia

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.28/Men/1985 Tentang Penetapan Pola Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Negara

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.420/Men/1985 Tentang persyaratan dan Kewajiban Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER -01/MEN/1986 Tentang Antar Kerja Antar Negara

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.03/Men/1986 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-883/MEN/1987 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Daerah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.1165/Men/1988 Tentang Ketentuan Umum Kualitas Tenaga Kerja Indonesia Dalam Rangka Program Antar Kerja Antar Negara

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.1166/Men/1988 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Uji Ketrampilan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 1306/Men/1988 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 1307/Men/1988 Tentang Petunjuk Teknis Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.213/Men/1989 Tentang Biaya Pembinaan Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengembangan Program Antar Kerja Antar Negara ke Timur Tengah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-1216/MEN/1989 Tentang Tata Cara Penyampaian Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Yang Meninggal Dunia Atau Mengalami Kecelakaan Di Luar Negeri

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No, Kep.207/Men/1990 Tentang Sistem Antar Kerja

Keputusan Menteri Tenaga kerja No. Kep.266/Men/1990 Tentang Perubahan amar Kedua dan amar Ketiga Kepmenaker No. Kep-213/Men/1989 Tentang Biaya Pembinaan Tenaga

Kerja Dalam Rangka Pengembangan Program Antar Kerja Antar Negara Ke Timur Tengah

Keputusan Presiden No. 28 Tahun 1990 Tentang Kebijakan Pemberian Surat Keterangan Bebas Fiskal Luar Negeri

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-497/MEN/1991 Tentang Batas Waktu Penyerahan Akte Pendirian Perusahaan atau Koperasi Pemegang SIUP PPTKI Yang Telah Disahkan Oleh Departemen Kehakiman atau Departemen Koperasi

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-1877/M/SJ/91 Tentang Penunjukan Bank Pemerintah Dalam Rangka Pelaksanaan Kegiatan Pengerahan Tenaga Kerja Program AKAN

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-437/MEN/1991 Tentang Batas Waktu Penyetoran Uang Deposito Atas Nama Menteri Tenaga Kerja Bagi PPTKI Pemegang SIUP Pengerah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.195/Men/1991 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-196/MEN/1991 Tentang Petunjuk Teknis Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia Ke Arab Saudi

Keputusan Kepala Pusat Antar Kerja Antar Negara Departemen Tenaga Kerja No. KEP-02/SJ/AN-2/92 Tentang Ketentuan Pelunasan Deposito Bank Bagi PPTKI Yang Belum Melunasi Penyetoran Uang Deposito Pada Bank Yang Ditunjuk

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.44/Men/1994 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam dan Ke Luar Negeri

Kebijakan Ekspor Tenaga Kerja Indonesia Dalam REPELITA VI (Episode I), Dirjen Binapenta Depnaker RI

Keputusan Dirjen Binapenta No. Kep.15/BP/1995 Tentang Petunjuk Teknis Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-92/MEN/1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Melalui Asuransi

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-167/MEN/1999 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor: SK.186/PR.301/DRJD/99 Tentang Pengesahan Tarif Angkutan Khusus Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dari Bandar Udara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta ke Desa Asal

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-204/MEN/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Nomor: 35/KEP/MENEG.PP/XII/2000 tentang Pembentukan Tim Pelayanan Informasi Tenaga Kerja Indonesia Perempuan di Bandara Soekarno Hatta

Keputusan Presiden RI No.46/2000 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden No.29/1999 tentang Badan koordinasi penempatan TKI

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.138/2000 tentang perubahan atas Kepmenaker RI No.204/1999 tentang penempatan TKI ke LN

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 104/2002 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 178/2003 tentang Penunjukkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia LN (wali amanah) sebagai penyelenggara perlindungan

tenaga Indonesia informal yang bekerja di kawasan timur tengah khususnya di Arab Saudi.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

RI No. KEP-226/MEN/2003 Tentang Tata Cara Perizinan Penyelenggaraan Program Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.80/Men/V/2004

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja LN No.650/2004 tentang Biaya Penempatan Calon TKI Informal ke Malaysia Barat

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan

Tenaga Kerja LN No.651/2004 tentang Biaya Penempatan Calon TKI Formal ke Malaysia

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan

Tenaga Kerja LN No.652/2004 tentang Biaya Penempatan Calon TKI Informal ke Singapura

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan

Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP. 653/DP2TKLN/XI/2004 Tentang Biaya Penempatan CTKI Informal Ke Hongkong

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan

Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP. 654/DP2TKLN/XI/2004 Tentang Biaya Penempatan CTKI Informal Ke Brunei Darussalam

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan

Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP. 655/DP2TKLN/XI/2004 Tentang Biaya Penempatan CTKI Formal Ke Brunei Darussalam

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan

Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-766/DP2TKLM/XII/2004 Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Arab Saudi

**Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan
Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-767/DP2TKLM/XII/2004**

Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Uni Emirat Arab (UEA)

**Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan
Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-768/DP2TKLM/XII/2004**

Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Kuwait

**Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan
Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-769/DP2TKLM/XII/2004**

Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Bahrain

**Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan
Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-770/DP2TKLM/XII/2004**

Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Oman

**Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan
Tenaga Kerja Luar Negeri No. KEP-771/DP2TKLM/XII/2004**

Tentang Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Informal Ke Qatar

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.

Kep.158/D.P2TKLN/III/2005 Tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan TKI ke Taiwan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.

KEP.443/MEN-TKLN/VII/2005 Tentang Biaya Penempatan Calon TKI ke Korea melalui Employment Permit System

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.

KEP.744/Men/XI/2005 Tentang Biaya Penempatan CTKI Volunteer yang Ditempatkan Kembali ke Korea melalui Employment Permit System dengan Lama Pelatihan 30 Jam Pelajaran

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

No.KEP.150/MEN/2005 tentang akreditasi lembaga sertifikasi profesi tata laksana rumah tangga

Keputusan Dirjen Pembinaan dan penempatan Tenaga kerja

luar negeri No. 575/2005 tentang pedoman penyelenggaraan pembekalan akhir pemberangkatan calon tki ke LN

Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. Kep.14/Men/I/2005

Tentang Tim Pencegahan Pemberangkatan TKI Non Prosedural dan Pelayanan Pemulangan TKI

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 258/Men/VI/2007 Tentang

Biaya Penempatan dan Perlindungan Calon Tenaga Kerja Indonesia Negara Tujuan Republik Korea

Keputusan Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja

No.186/2008 Tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon TKI Penata Laksana Rumah Tangga, Perawat Bayi dan Perawat Orang Tua/Jompo untuk Negara Tujuan Hongkong

Keputusan Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja

No.97/2009 tentang Persyaratan Bagi Perusahaan untuk menjadi Pialang Asuransi TKI

Keputusan Dirjen Binapenta No. KEP.152/PPTK/VI/2009

Tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon TKI Sektor Formal untuk Negara Tujuan Taiwan

Keputusan Dirjen Binapenta No. KEP.153/PPTK/VI/2009

Tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon TKI Sektor Informal untuk Negara Tujuan Taiwan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

RI No.137/2010 Tentang Pedoman Seleksi Konsorsium Penyelenggara Asuransi TKI

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

RINo.209/2010 tentang Penetapan Konsorsium Asuransi TKI “Proteksi TKI” yang diketuai oleh PT. Asuransi Central Asia Raya dengan anggota PT Asuransi Umum Mega, PT Asuransi Harta Aman Pratama, PT. Asuransi Tugu Kresna Pratama, PT. Asuransi LIG, PT Asuransi Raya, PT. Asuransi Ramayana, PT Asuransi Purna Artanugraha, PT. Asuransi Takaful Keluarga dan PT Asuransi Relife sebagai penyelenggara Program Asuransi TKI.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.214/MEN/X/2010

Tentang Pencabutan Penetapan Konsorsium Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI no.

261/2010 Tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Surat Izin Pengerahan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP 262/Men/XI/2010

Tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Izin Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri

Keputusan Presiden RI No.15/2011 tentang Tim Terpadu

Perlindungan TKI di Luar Negeri

Keputusan Presiden RI No.17/2011 tentang Satuan Tugas

Penanganan Kasus WNI/TKI di Luar Negeri Yang Terancam Hukuman Mati

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

No. KEP.17/MEN/II/2011 Tentang Biaya Penempatan dan Perlindungan CTKI Negara Tujuan Republik Korea

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.

KEP.152/MEN/VI/2011 Tentang Biaya Penempatan dan Perlindungan Calon TKI Negara Tujuan Malaysia

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.154/MEN/2011 Tentang Satuan Tugas Khusus Penanganan Kasus WNI/TKI di LN yang terancam hukuman mati

Keputusan Dirjen Binapenta No. KEP.157/PPTK/VIII/2011 Tentang Penghentian Sementara Pelayanan Penempatan TKI ke Negara Syria untuk Pekerja Sektor Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 14 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Tim Penilai Lembaga Pemeriksaan Psikologi CTKI

Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.28/2012 Tentang Tim Pengendalian dan Pengawasan Program Asuransi TKI

Keputusan Presiden RI No.8/2012 tentang Satuan Tugas Penanganan Kasus warga Negara Indonesia/ TKI di LN yang terancam hukuman mati

MPRS , 1966. Risalah Pembijtaraan dalam rapat rapat MPRS tentang Pembaharuan Keadjaksanaan Landasan ekonomi, Keuangan dan Pembangunan. **Dokumen Resume MPRS**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Kep.129/1983 tentang perusahaan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri

Peraturan Menteri Perburuhan No 1 Tahun 1965 tentang Pengawasan Atas Dijalankannya Wervingordonnantie 1936. 12 Januari 1965

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 4 Tahun 1970 Tentang Pengerahan Tenaga Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983 Tentang Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.01/Men/1984 Tentang Balai Latihan Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1987 Tentang Bursa Kerja Swasta

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/Men/1988 Tentang Antar Kerja Antar Negara

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-01/MEN/1991 Tentang Antar Kerja Antar Negara

Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor PER-02/MEN/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Ke Luar Negeri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per. 21/Men/2005 Tentang Pemagangan di Jepang

Permenakertrans No.7/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon TKI

Permenakertrans No.5/2005 Tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di LN

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-07/MEN/IV/2005 Tentang Standard Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Presiden RI No.81 tahun 2006 Tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19/2006 tentang Pelaksanaan Penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.32/2006
tentang Rencana Kerja Penempatan dan Perlindungan TKI,
Sarana dan Prasarana Pelayanan Penempatan TKI

Peraturan Menteri Tenaga kerja No. Per.33 Men/XI/2006
Tentang Tata Cara Penyetoran, Penggunaan, Pencairan dan
Pengembalian Deposito Uang Jaminan

Peraturan Menteri Tenaga kerja No.37/2006 tentang tata cara
pembentukan kantor cabang pelaksana penempatan TKI swasta

Peraturan Menteri Tenaga kerja No.38/2006 tentang tata cara
pemberian, perpanjangan dan pencabutan surat izin pelaksana
penempatan TKI.

Peraturan Presiden No. 69 Tahun 2008 Tentang Gugus Tugas
Pencegahan dan Penanganan Tindak Pidana Perdagangan
Orang

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI
No.PER.9/MEN/2009 Tentang Tata Cara Pembentukan Kantor
Cabang Pelaksana Penempatan TKI Swasta Revisi atas
Permenakertrans No.37/2006

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER
10/MEN/2009 Tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan dan
Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja
Indonesia

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI
No.PER.23/MEN/2009 Tentang Pendidikan dan Pelatihan kerja
bagi CTKI di Luar Negeri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi TKI

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.14
tahun 2010 Tentang Aturan Pelaksanaan dan penempatan TKI di
Luar Negeri

Peraturan Kepala Badan Nasional penempatan dan
perlindungan TKI No. 10/2010 tentang Pedoman teknis
pelaksanaan penempatan TKI ke LN oleh pemerintah

Peraturan Presiden No. 64 Tahun 2011 Tentang Pemeriksaan
Kesehatan dan Psikologi CTKI

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.
PER.12/MEN/X/2011 Tentang Atase ketenagakerjaan dan Staf
Teknis Ketenagakerjaan Pada Perwakilan RI di Luar Negeri
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.1/
MEN/2012 tentang perubahan atas peraturan menteri tenaga
kerja dan transmigrasi no.07/Men/V/2010 tentang asuransi
tenaga kerja Indonesia

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.
16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Kepulangan Tenaga Kerja
Indonesia Dari Negara Penempatan Secara Mandiri Ke Daerah
Asal

Peraturan Pemerintah RI No. 3 Tahun 2013 Tentang
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
Sapta Karyatama Pelita VI Depnaker, Kebijakan Utama Depnaker
RI

Surat Keputusan bersama Menteri Tenaga Kerja,
Transmigrasi dan Koperasi No. KM 136/S/PHB dan
No.Kep.59/Men/1977 tentang pengangkutan tenaga kerja dalam
rangka Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.
Kep.128/Men/1983 Tentang Penggunaan Kartu Identitas Tenaga
Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE.04/Men/1984
Tentang Penertiban Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar
Negeri

Surat Kesepakatan Bersama antara Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Kesehatan, Menteri Sosial dan Kepala Kepolisian Negara Nomor: 14/MenPP/Dep.V/X/2002, Nomor 1329/MENKES/SKB/X/2002, Nomor 75/HUK/2002, Nomor B/3048/X/2002 Tentang Pelayanan Terpadu Korban Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.342/MEN/PPTK-TKLN/IX/2009 Tentang Penghentian Sementara Pelayanan Penempatan TKI ke Kuwait untuk Pekerja Sektor Domestik (PLRT)

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.172/MEN/PPTK-TKLN/VII/2010 Tentang Penghentian Sementara Pelayanan Penempatan TKI ke Yordania untuk Pekerja Sektor Domestik (PLRT)

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.05/MEN/VI/2011 Tentang Penghentian Sementara Pelayanan Penempatan TKI ke Arab Saudi untuk Pekerja Sektor Domestik (PLRT)

Surat Edaran Dirjen Binapenta No SE-05/Men/PPTKI-TKLN/XII/2011 Tentang Penempatan TKI Untuk Pekerja Sektor Domestik Ke Malaysia

Surat edaran Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI No.02/2012 tentang Penerbitan KTKLN

Staatblads No.8 tahun 1887 tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia

Staatblads. No.235 tahun 1899 tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Mengadakan Pertunjukan Kebudayaan Rakyat di Luar Negeri

Staatblads No. 540 Tahun 1911 UU tentang Mempekerjakan Buruh (In Dienstneming Van Werkleiden Z.G. Vrije Arbeidsgeling)

Staatsblaad No.208.4 Mei 1936, Wevingordonnantie 1936. Ordinasie untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja tahun 1936

Surat Keputusan Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi No. KM136/S/PHB dan No. Kep.59/Men/1977 Tentang Pengangkutan Tenaga Kerja dalam rangka Antar Kerja Antar Negara

Surat Menteri Keuangan No. S.105/MK.03/1989 Tentang Persetujuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.213/Men/1989 Tentang Biaya Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Rangka Pengembangan Program Antar Kerja Antar Negara

Undang Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri

Undang Undang No 6 Tahun 2012 tentang Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya

UU Nomor 37/1999 tentang Hubungan Luar Negeri

Undang-Undang RI No. 9 Tahun 1992 Tentang Keimigrasian

Undang-Undang No.14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

Tentang Penulis

Wahyu Susilo lahir di Solo, 3 November 1967. Menyelesaikan studi ilmu Sejarah Fakultas Sastra Universitas Sebelas Maret Surakarta dan menempuh studi lanjut Ilmu Politik di Pasca Sarjana Universitas Indonesia. Bergiat di advokasi buruh migran sejak di Solidaritas Perempuan, kemudian di Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia dan sekarang ini aktif di Migrant CARE sejak tahun 2004. Tahun 2004-2012 bergiat di International NGO Forum on Indonesian Development untuk isu pembangunan dan MDGs. Aktif menulis di berbagai media massa cetak dan jurnal. Menerima penghargaan *Heroes Acting To End Modern-Day Slavery* dari US Department of State 2007.

Mulyadi lahir di Ngawi, 2 Maret 1968. Menyelesaikan studi di Fakultas Pertanian di Universitas Merdeka, Madiun dan menempuh studi lanjut Ilmu Kependudukan di Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Aktif dalam advokasi isu buruh anak dan buruh migran di Social Analysis and Research, Solo dan Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia Jawa Tengah. Bergabung di Migrant CARE sejak 2004. Aktif menulis di berbagai media massa cetak tentang buruh anak, buruh migran dan kebencanaan.

Anis Hidayah lahir di Bojonegoro, 7 Nopember 1976. Menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Jember dan menempuh studi lanjut di Hukum Internasional UGM. Aktif dalam advokasi buruh migran sejak di Solidaritas Perempuan Jawa Timur dan salah satu pendiri Migrant CARE. Aktif menulis di berbagai media massa cetak dan jurnal. Menerima penghargaan *Extra Ordinary Activism* dari Human Rights Watch 2011.