

## TENAGA KERJA MIGRAN INDONESIA DAN ISU “SPONSOR” SEBAGAI MEDIATOR INFORMASI STRATEGIS DALAM PEKERJAAN

Soewartoyo<sup>1</sup>

### Abstrak

Tenaga kerja yang memiliki latar belakang sosial-ekonomi kurang memadai sering berpotensi terhadap permasalahan, di antaranya adalah mudahnya terjadi tindak eksploitasi baik dari aspek fisik maupun sosial ekonomi. Selain itu, juga sering menimbulkan masalah, seperti perlakuan yang kurang manusiawi, pemerkosaan, pelecehan seksual atau masalah yang terkait dengan hubungan kerja seperti gaji, dan hak-hak ketenagakerjaan bisa saja muncul. Hal ini tentunya akan menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah Indonesia sebagai prioritas yang harus mendapatkan perhatian.

**Kata kunci:** Tenaga kerja, TKI, Informasi, Komunikator

### PENDAHULUAN

Tenaga Kerja Migran Indonesia (TKI) ke negara lain merupakan fenomena yang menarik untuk dibahas. Hal ini terkait dengan kenyataan bahwa jumlah TKI yang menuju ke luar negeri terutama TKI yang bekerja di sektor informal semakin meningkat jumlahnya dan dibarengi pula semakin besar permasalahan yang harus dicarikan pemecahkan. Upaya pencegahan dan pemecahan masalah tampaknya banyak dilakukan terutama dari pihak pemerintah dengan membentuk badan tersendiri yang mengurus TKI tersebut (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia= BNP2TKI). Terkait dengan persoalan yang sering muncul terutama yang menimpa tenaga kerja tampaknya tidak dapat dipisahkan dengan proses pelaksanaan terhadap tenaga kerja tersebut, mulai dari cara perekrutan hingga purnatugas. Namun demikian, hal yang cukup berpengaruh langsung adalah kesiapan tenaga kerja sendiri. Kesiapan tersebut sebenarnya dapat dipengaruhi oleh latar belakang tenaga kerja, pengetahuan yang dimiliki, serta informasi yang diperoleh tenaga kerja terkait dengan persyaratan administrasi hingga informasi tentang pekerjaan. Berkaitan

dengan hal tersebut kiranya perlu mengetahui pihak manakah yang paling dominan memberikan informasi? Sponsor atau petugas lapangan (PL) yang secara awam disebut “calo” tenaga kerja di daerah umumnya sebagai pihak yang berhadapan langsung dengan calon TKI dalam perekrutan.

Praktik kegiatan dan pekerjaan TKI di negara tujuan tentunya berbeda dengan pengalaman yang ada di negara pengirim. Maka berbagai informasi pekerjaan ini harus disosialisasikan terutama kepada calon TKI. Beberapa daerah tujuan TKI Indonesia ke kawasan Timur Tengah di antaranya adalah Arab Saudi, Jordania, Kuwait dan Qatar serta Aman. Di negara Asia Timur dan Asia Tenggara adalah Jepang, Korea, Hongkong, Malaysia, dan Singapura. Kedua negara terakhir ini merupakan negara yang berbatasan langsung dengan negara Indonesia. Di duga kedua negara ini juga banyak menerima migran TKI yang bukan hanya legal tetapi juga ilegal.

Daerah-daerah kantong pengirim TKI keluar negeri dari Indonesia meliputi Provinsi Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, dan provinsi di wilayah Jawa dan Lampung. Di daerah Provinsi Jawa Tengah misalnya

<sup>1</sup>Peneliti Pusat Penelitian Kependudukan-LIPI, Jakarta

wilayah kantong TKI keluar negeri umumnya dari penduduk Cilacap dan sekitarnya. Kemudian dari Jawa Barat adalah kabupaten Indramayu dan Cianjur serat Cirebon. Umumnya daerah-daerah kantong TKI adalah wilayah pedesaan, yang sering merupakan kawasan pertanian. Mereka setelah pulang dari kontrak kerja dari negara lain yang berhasil menggunakan penghasilannya untuk membangun rumah tembok dan lantai keramik yang kokoh, ada juga yang memanfaatkan untuk membeli tanah lahan ataupun untuk modal buka warung meskipun jumlahnya tidak terlalu banyak. Indikasi keberhasilan sebagai TKI tersebut memicu keinginan tetangga sekitarnya untuk bekerja sebagai TKI.

Berdasarkan hasil penelitian dari Lembaga Penelitian Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2007) yang telah dihimpun dengan metode survei kepada 300 responden TKI yang tersebar di NTB, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Lampung menunjukkan bahwa mereka pada umumnya memiliki latar belakang pendidikan yang rendah, bahkan mereka yang termasuk tenaga kerja wanita (TKW) juga dari latar belakang pengangguran. Bahkan dari beberapa calon TKI masih didapati yang hanya sekedar dapat baca tulis.

Tenaga kerja yang memiliki latar belakang sosial-ekonomi yang belum memadai tersebut sering berpotensi terhadap permasalahan di antaranya adalah mudahnya terjadi tindak eksploitasi baik dari aspek fisik maupun social ekonomi. Selain itu, masalah perlakuan yang kurang manusiawi seperti pemerkosaan, pelecehan seksual atau masalah yang terkait dengan hubungan kerja seperti gaji, dan hak-hak ketenagakerjaan bisa saja muncul.

Mendasarkan kepada persoalan di atas bisa saja tindakan penyimpangan selalu potensial terjadi dari proses perekrutan hingga saat penempatan dan kepulangan. Hasil Penelitian

Pusat Penelitian Kependudukan LIPI (2002) menunjukkan bahwa timbulnya permasalahan tersebut karena disebabkan oleh kurang tersedia informasi yang cukup bagi TKI baik sebelum berangkat, pada saat bekerja, atau setelah selesai kontrak kerja. Oleh karena itu, bagaimana cara perlindungan yang bisa dilakukan terhadap mereka menjadi pertanyaan. Tulisan ini akan mencoba mengupas bagaimana perkembangan tenaga kerja hingga dewasa ini dan siapa pemegang kunci informasi terhadap pekerjaan bagi TKI terutama sebelum berangkat ke negara lain. Dugaan sementara tulisan ini adalah sumber informasi utama merupakan *entry point* dalam kelangsungan tenaga kerja Indonesia di tempat kerja.

Dalam pembahasan tulisan digunakan sumber dari data primer hasil observasi maupun wawancara kepada beberapa pelaku maupun beberapa pejabat yang terkait dengan pengiriman TKI. Di samping itu, data sekunder berasal dari dokumen maupun publikasi yang sudah diterbitkan oleh pihak lain. Untuk studi kasusnya hasil observasi di Lampung dan wawancara mendalam di Yordania sebagai negara tujuan TKI akan melengkapi pembahasan.

### PERKEMBANGAN JUMLAH TKI

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dari tahun 2001 hingga 2006 mengalami jumlah peningkatan yang cukup besar. Berdasarkan data antara laki-laki dan perempuan tampaknya kaum perempuan yang lebih dominan. Tabel 1 menunjukkan bahwa penempatan tenaga kerja pada tahun 2006 merupakan tahun yang paling banyak terjadi. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah sangat dipengaruhi oleh jumlah TKW yang lebih banyak dari tenaga kerja laki laki. Hal lain juga karena jumlah pekerja informal (dalam rumah tangga) cenderung memiliki jumlah yang lebih besar pula.

**Tabel 1.** Jumlah Penempatan TKI Menurut Tahun dan Jenis Kelamin.

Jenis kelamin	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Jumlah
Laki-laki	55.206	116.786	80.041	84.075	149.265	126.901	612.274
Perempuan	239.942	363.607	213.824	296.615	325.045	484.935	1.923.968

Sumber: Kompas, Sabtu 9 Juni 2007

Ada kecenderungan bahwa semakin ke depan nantinya tampak bahwa semakin meningkat jumlah yang akan dikirim. Kondisi ini disebabkan di beberapa negara pengimpor tenaga kerja semakin menunjukkan perbaikan kondisi ekonomi, dan permintaan tenaga kerja juga semakin besar. Kondisi ini seperti pengalaman Negara Timur Tengah sewaktu pembangunan ladang-ladang minyak (Rianto Adi, na). Selain itu, beberapa negara kaya terjadi kecenderungan bahwa tenaga kerjanya semakin kurang meminati pekerjaan informal maupun pekerjaan yang sifatnya bukan pekerjaan *profesional*. Di lain pihak juga mengingat di negara berkembang (termasuk Indonesia) masih dalam kondisi ekonomi yang tidak menggembirakan. Apa lagi jumlah pengangguran cenderung semakin meningkat jumlahnya dari tahun ke tahun sehingga menjadikan stok angkatan yang berlebih (*labour surplus*). Keadaan kelebihan tenaga kerja memicu untuk mencari lapangan kerja baru yang memiliki kualifikasi upah lebih murah.

Tabel 2 menunjukkan penyebaran TKI secara sektoral yakni menurut informal dan formal. Di Negara Asia Timur misalnya Malaysia adalah negara terbesar penerima TKI kita. Kemudian Taiwan adalah negara

terbanyak kedua setelah Malaysia. Di Malaysia ternyata TKI yang bekerja di sektor formal menunjukkan lebih besar demikian juga Brunai dan Korea. Bahkan di Korea mereka yang bekerja dari TKI kita bekerja di sektor formal. Bahkan di beberapa negara yang dapat dikatakan relatif maju seperti Hongkong dan Taiwan TKI informal justru dominan.

Di beberapa negara Timur Tengah lebih menarik karena hampir di semua negara penerima TKI umumnya banyak yang bekerja di sektor informal. Persentase mereka yang bekerja di sektor formal adalah masih sangat kecil. Negara Arab Saudi misalnya sebagai negara terbesar importir TKI terbesar ternyata juga terbanyak memperkerjakan TKI di sektor formal, sedangkan Negara Yordania belum menerima TKI formal sama sekali, meskipun sebenarnya terdapat pekerja formal yang pernah dijumpai di sana seperti tenaga pilot yang berasal dari tenaga kerja Indonesia.

Gambaran di atas menunjukkan sekilas jumlah TKI yang ditempatkan di beberapa negara. Untuk langkah perbaikan usaha pembinaan dan perlindungan TKI, pemerintah juga telah menyiapkan lembaga setingkat badan yang mengurus TKI.

**Tabel 2.** Jumlah TKI Menurut Beberapa Negara Tujuan

Negara	Jumlah Formal	Non Formal	Total
Malaysia	161.936	108.163	270.099
Singapore	536	8.539	9.075
Brunai darusalam	1.957	823	2780
Hongkong	152	13.461	13.613
Taiwan	3756	24.334	28.090
Korea Selatan	3.100		3.100
Jepang		21	21
Lainnya	26	7	33
Jumlah	171.463	155.348	326.811
Timur Tengah			
Arab Saudi	4110	303 317	307.427
UEA/Abu Dhabi	181	15 313	15 496
Kuwait	49	14 676	14 725
Bahrain	59	426	485
Qatar	1685	3359	5.044
Oman	4	3523	3527
Yordania	-	6468	6468
Lain-lain	17	2	19
Jumlah	6.105	347.084	353.189

Sumber: *Kompas* Sabtu 9 Juni 2007

Untuk memenuhi permintaan tenaga kerja di luar negeri, pemerintah mendorong terhadap tenaga kerja Indonesia untuk dapat memenuhi permintaan itu (*job order*). Namun karena di Indonesia sendiri banyak calon tenaga kerja yang menghadapi persoalan persyaratan yang harus dipenuhi, seperti kesesuaian latar belakang yang tidak sesuai dengan formasi yang diharapkan oleh negara peminta, banyak target yang kurang dapat dipenuhi. Terpaksa permintaan tersebut tidak dapat dipenuhi semuanya baik dari aspek jumlah maupun kualifikasi yang diharapkan. Oleh karena itu, pemerintah seperti tahun yang berlalu target pengiriman TKI sering tidak tercapai. Dan jika target hanya mendasarkan jumlah akan berpotensi kerawanan.

Pertimbangan lain adalah hingga saat ini dimungkinkan banyak pencari kerja yang belum mengetahui dengan baik dan benar informasi dan tata cara bekerja ke luar negeri. Pada hal mereka sangat berkeinginan sebagai TKI. Kebutuhan dan keinginan yang tinggi bagi calon tenaga kerja tersebut sering ditanggapi oleh pihak tertentu dengan memberikan harapan yang besar bagi pencari kerja. Keadaan tersebut mempunyai potensi yang kurang baik karena dapat saja dimanfaatkan oleh oknum yang kurang bertanggung jawab demi kepentingan tertentu. Keadaan tersebut hendaknya disadari bagi semua pihak terutama mereka yang memiliki keterkaitan dengan pengiriman TKI.

Tampaknya kekurangan dan kelemahan pada prosedur tahap perekrutan dan persiapan termasuk mengetahui informasi tentang cara bekerja di luar negeri, akan mempunyai dampak terhadap kondisi kerja pada masa penempatan di luar negeri. Asumsinya jika seseorang mengetahui, memahami terhadap proses dan prosedur tentang bekerja di luar negeri sebagai TKI dengan baik, diharapkan mereka akan berhasil dalam pekerjaan, juga meminimalisasi risiko efek negatif pekerjaan. Pendekatan pemberian informasi yang benar dan dibekali penuh harapan (motivasi) yang benar merupakan proses awal sebelum kegiatan pelatihan dan pendidikan sebagai proses persiapan pendidikan mereka untuk bekerja di luar negeri.

## LATAR BELAKANG TKI BERPOTENSI KURANG PEKANYA INFORMASI

Aswatini (1998: 1) memperkirakan “banyaknya TKI migran di luar negeri, khususnya di Negara Malaysia-lah yang mengandung banyak permasalahan”. Permasalahan yang paling menonjol adalah terkait dengan status migrasi tenaga kerja, dengan status tenaga kerja legal dan tenaga kerja ilegal. Hal tersebut erat kaitannya dengan usaha perlindungan terhadap hak-haknya sebagai pekerja. Masalah kondisi kerja yang mungkin tidak sesuai dengan perjanjian kerja (PK). Bahkan persoalan lain yang diindikasikan adalah justru TKI menjadi objek pemerasan dari pihak-pihak baik dari birokrasi maupun penyelenggara tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri. Beberapa tenaga kerja yang berstatus *illegal* lebih banyak potensi permasalahannya.

Di pihak lain dari calon tenaga kerjanya sendiri cenderung “senang” dengan status ilegal, karena menurutnya bahwa status ilegal adalah memudahkan kepergian dibandingkan harus melakukan urusan administratif dan menghadapi birokrasi yang dianggap berbelit. Kondisi tersebut bukan saja akan merugikan negara, tetapi hal ini berpotensi terhadap penyimpangan-penyimpangan kondisi kerja dari aspek gaji maupun perlindungan tenaga kerja lainnya.

Kondisi kualitas sumber daya manusia (SDM) migran TKI yang memiliki kualitas relatif rendah juga berpotensi kurang pekanya terhadap segala aturan yang perlu diketahui dan sekaligus perlu dipatuhi. Sebagai contohnya bahwa rendahnya pendidikan dan mungkin juga tidak mengerti dan memahami bacaan/bahasa Indonesia memungkinkan TKI tidak paham terhadap perjanjian kerja. Calon TKI umumnya berasal dari keluarga yang tinggal di pedesaan. Mereka juga mempunyai latar belakang yang hidupnya sangat tergantung dari pertanian di desa. Secara sosial mereka umumnya dari keluarga ekonomi lemah. Menurut berbagai informasi mereka sangat mempercayai terhadap informasi yang berasal dari pihak sponsor (calo). Bahkan persoalan identitas yang mestinya mereka tunjukkan atas kebenaran bagi dirinya dalam administrasi identitas seperti paspor misalnya, bisa juga dibuat lain, karena dasar identitas KTP yang

dimiliki sering tidak menggambarkan kondisi sebenarnya. Surat identitas diri adalah dokumen penting, tetapi karena dorongan calon TKI yang besar untuk memperoleh pekerjaan maka sering tidak dipahami. Bahkan sering pula identitas asal juga bisa diubah, disesuaikan dengan perusahaan jasa tenaga kerja berlokasi. Kasus ini ditemui di tempat penampungan di Lampung oleh sebuah perusahaan pengerah tenaga kerja.

Hal lain bahwa ide penyimpangan dokumen mungkin bukan berasal dari calon tenaga kerja, tetapi pihak lain seperti sponsor (petugas lapangan=calo). Penyimpangan terhadap identitas diri diduga terjadi ketika para sponsor ingin memperoleh konsumen untuk memperoleh insentif dari perusahaan pengerah tenaga kerja yang mendasarkan kuantitas. Dengan demikian, memaksimalkan jumlah calon TKI merupakan keuntungan tersendiri. Di pihak lain modus yang sifatnya untuk menolong calon TKI untuk dapat pekerjaan, tetapi berpotensi terhadap ketidaksesuaian identitas.

Keadaan yang demikian memungkinkan potensi masalah di kemudian hari karena mereka sendiri tidak memahami keseluruhan tentang hak dan kewajiban sebagai TKI, apa yang menjadi hak-haknya dalam pekerja atau sebatas mana yang menjadi kewajibannya. Permasalahan terhadap mereka yang sudah menyangkut TKI banyak diduga bermula dari rentetan kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan di masing-masing tahapan perlu dilaksanakan dengan baik sesuai dengan norma untuk menuju kepada penyiapan tenaga kerja yang betul-betul memiliki kualifikasi dan berjalan sesuai dengan kesepakatan kerja. Sekurangnya ada beberapa tahapan kegiatan dalam melaksanakan tenaga kerja migran Indonesia itu. Tahapan tersebut yakni meliputi pada tahap perekrutan, persiapan dan pelatihan, kemudian tahap penempatan di tempat kerja serta kepulangan ketika habis kontrak maupun sebelum habis kontrak. setiap tahapan harus dilaksanakan dengan mengikuti aturan yang jelas dan tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan untuk kepentingan sesaat.

Informasi yang sederhana dan jelas tentang prosedur administratif, hak dan kewajiban TKI juga perlu diinformasikan secara

lugas sesuai dengan latar belakang tingkat pendidikan dan daya serap mereka. Komunikasi dua arah antara pencari kerja dan pengguna calon TKI diperlukan. Karena dalam ujung tombak perekrutan adalah PPTKI melalui sponsor atau petugas lapangan maka dalam mempersiapkan dan memilih sponsor tersebut harus melalui saingan ketat (selektif). Kegiatan pengawasan kepada sponsor juga perlu dilakukan secara kontinu.

### KEBUTUHAN KOMUNIKATOR

Pada tahap sebelum seseorang memasuki pasar tenaga kerja Indonesia maka proses awal untuk masuk perlu informasi. Informasi bekerja umumnya meliputi: informasi mengenai adanya kesempatan kerja, informasi tempat pendaftaran pekerja, informasi persyaratan dan administrasi pendaftaran, dan informasi lanjutan seperti dalam perjalanan menuju ke negara penerima. Informasi tentang adanya kesempatan kerja untuk TKI tersebut menurut penelitian yang dilakukan oleh PPK-LIPI (2003) justru dari calo atau sponsor di desa (54 persen). Dikatakan dari Perusahaan Pengerah TKI (PPTKI) justru hanya 2 persen. Demikian halnya informasi yang lain, sekitar 60 persen responden tenaga kerja yang pernah bekerja di luar negeri mengatakan berasal dari sponsor atau calo.

Secara empiris bisa dilihat pada Tabel 3. Terlihat sponsor mempunyai peran penting dalam sumber informasi (62 persen) terkait biaya yang harus dikeluarkan oleh seorang calon TKI. Bahkan dari pihak PPTKI sendiri menunjukkan hanya 28 persen. Ini artinya bahwa peran sponsor atau calo mempunyai peran penting dan strategis dalam tahap awal sebelum calon TKI direkrut oleh perusahaan pengarah tenaga kerja ke luar negeri.

Demikian juga masalah kelengkapan administrasi dan surat-surat pihak sponsor juga memegang sumber informasi penting. Kemudian pihak perusahaan juga memberikan informasinya. Di sini tampak bahwa pihak pemerintah kurang memberikan perannya dalam informasi. Hal yang menarik informasi perjalanan ternyata lebih banyak diinformasikan dari teman, meskipun dari sponsor itu segala informasi proses perjalanan juga masih memiliki peranan yang penting. Demikian juga dengan

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Sumber Informasi

Sumber informasi	Jumlah	Persentase
<b>1. Biaya perjalanan</b>		
`teman/keluarga	11	7
`sponsor/calor	90	62
`perusahaan pengarah TKI	28	19
`kantor tenaga kerja	1	1
`tidak tahu	16	11
Jumlah	146	100
<b>2. Administrasi (surat-surat)</b>		
`teman/keluarga	4	3
`sponsor/calor	95	65
`perusahaan pengarah TKI	38	26
`lainnya	7	5
`tidak tahu	2	1
Jumlah	146	100
<b>3. Prose Perjalanan</b>		
`teman/keluarga	6	4
`sponsor/calor	49	37
`perusahaan pengarah TKI	66	45
`kantor tenaga kerja	2	1
`lainnya	13	9
`tidak tahu	10	9
Jumlah	146	100
<b>4. Jenis Pekerjaan akan dilakukan</b>		
`teman/keluarga	5	3
`sponsor/calor	40	27
`perusahaan pengarah TKI	86	59
`kantor tenaga kerja	1	1
`media massa	1	1
Jumlah	146	100
<b>5. Gaji /Upah</b>		
`teman/keluarga	2	5
`sponsor/calor	26	18
`perusahaan pengarah TKI	104	71
`kantor tenaga kerja1	2	1
`tidak tahu	10	7
Jumlah	146	100

Sumber: Data Primer di wilayah Indramayu dan Cianjur, 1999 ( PPK-LIPI), Dalam Raharto, Aswatini dkk. 2002. *Kebutuhan Informasi Bagi Tenaga Kerja Migran Indonesia. Studi Kasus di Provinsi Jawa Barat, Kalimantan Timur dan Riau*

masalah jenis pekerjaan apa yang akan dilakukan.

Informasi gaji dan upah merupakan informasi yang penting terhadap konsekuensi karena mereka bekerja. Tampaknya pihak sponsor tidak begitu menjadi sumber informasi utama tetapi justru dari pihak perusahaan pengarah tenaga kerja (71 persen). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang berkepentingan terhadap biaya mereka dalam penyiapan untuk penampungan, pelatihan

maupun biaya lain seperti untuk memberikan insentif kepada sponsor serta pengurusan lain. Namun demikian, dari sponsor juga masih tampak berperan dalam memberikan informasi besaran gaji dan bagaimana pengelolaan keuangan di tempat kerja nantinya. Pengakuan tenaga kerja yang ada di Yordania bahwa sponsor biasanya adalah orang yang berdomisili di daerah kantong pengiriman. Bahkan pengakuannya salah satu sponsor sebelum ke Yordan adalah masih ada hubungan

kekerabatan keluarga (paman) di Lombok Barat.

Mendasarkan kepada sumber informasi diperoleh maka ada kecenderungan bahwa peranan calo atau sponsor menunjukkan sebagai figur yang pokok. Sponsor seyogianya berperan sebagai *sender person* yang bertindak sebagai mediator dan *persuader* (Atiyah, 2007: 38). Keadaan tersebut menunjukkan bahwa peran pemerintah memang belum tampak kelihatan. Ini berarti bahwa perlu ada pendayagunaan institusi pemerintah (dinas yang mengurus tenaga kerja) untuk memberikan penyuluhan atau sosialisasi. Karena kontak dan perizinan pengerahan tenaga kerja banyak terkait dengan institusi dinas maka faktor pengawasan juga sangat diperlukan. Pertanyaannya mungkin apakah karena terjadi pergeseran politik pemerintahan dari yang tadinya sentralistik lebih ke otonomi peran institusi di daerah? Oleh karena itu, perlu dicari jawabannya.

Dalam kegiatan sosialisasi tersebut perlu aktor atau pelaku. Siapa mereka (*communicator*)? Dinas tenaga kerja kabupaten dan kota tampaknya sebagai ujung tombak yang ideal dengan berkoordinasi dengan pihak Provinsi. Setiap daerah perlu menyelenggarakan kegiatan sosialisasi secara rutin tersebut.

Di samping itu, ada baiknya memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang sudah siap dan memahami risiko bekerja di luar negeri. Kemudian kegiatan pencerdasan mereka sekaligus menyadarkan masyarakat perlunya TKI dalam memperoleh devisa, maupun usaha untuk mengurangi pengangguran.

Kegiatan lain seperti yang dilakukan oleh PPTKI adalah mempersiapkan TKI untuk proses penempatan. Perekrutan calon TKI menjadi tahapan penting. Hal ini terkait dengan pemilihan atau seleksi calon TKI. Seleksi calon TKI tentunya ada dua sasaran yakni sasaran syarat administratif dan syarat keterampilan dan pengetahuan. Syarat administratif yang sering terjadi penyimpangan adalah perbedaan dokumen, seperti penerbitan KTP atau keterangan usia maupun pendidikan yang tidak sesuai.

Kelihatannya hal yang "sepele" misalnya dipersyaratkan untuk TKI serendahnya pendidikan tamat tingkat dasar. Tetapi dalam

praktik bisa saja mereka yang tidak dapat baca tulis lolos. Usia persyaratan 21 tahun sebagai batas usia minimal TKI di sektor informal, tetapi bisa saja calon baru 16 tahun karena sudah tidak sekolah ingin mencari kerja, maka di tuakan melalui KTP baru. Ini pengakuan TKI wanita di Yordan yang datang di KBRI melaporkan permasalahannya dengan majikan yang dianggap semena-mena (14 Agustus 2007). Namun dalam pembatasan usia ini ada yang mempertanyakan kenapa minimal bukan 16 tahun atau 17 tahun. Bukankah usia kerja kita secara umum adalah 15 tahun ke atas, terkecuali persyaratan tersebut memang permintaan dari pengguna tenaga kerja. Ini sempat terungkap dalam penelitian di Provinsi Lampung. Lagi-lagi kasus ini merupakan bukti bahwa peran sponsor atau petugas lapangan menjadi menentukan.

Kegiatan lain yang diperlukan adalah sebelum berangkat ke negara lain calon TKI harus memperoleh pendidikan dan pelatihan tentang keterampilan dan pengetahuan jika TKI bekerja di negara tujuan. Akan tetapi, masih banyak juga mereka yang tidak memperoleh pelatihan tersebut. Pengetahuan bahasa dan budaya negara lain yang akan dituju juga perlu dilatihkan. Demikian halnya keterampilan juga perlu diberikan. Kegiatan ini ada yang dilakukan dengan baik tetapi juga ada yang tidak dilakukan. Maka pihak pemerintah dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan perlu melakukan tugasnya secara intensif ke perusahaan jasa pengiriman TKI tersebut.

#### SPONSOR

Perekrutan calon TKI bagi PPTKI mempercayakan kepada petugas lapangan (PL) atau sponsor atau calo. Siapa petugas lapangan, adalah mereka yang diangkat oleh PPTKI untuk mencari calon TKI ke desa atau kelurahan. Petugas Lapangan (PL) adalah seseorang yang dilengkapi dengan surat resmi yang diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja setempat (baik provinsi/kabupaten Kota). Tetapi yang menjadi masalah seorang PL bisa saja bergerak sebagai PL tetapi masih juga diangkat PL oleh perusahaan yang berbeda. Di dalam hal ini sulit dari PPTKI untuk melakukan pengawasan secara satu per satu di lokasi pedesaan. Pengalaman di Lampung ada pihak

lain yang turut mengawasi kiprah PL ini, yakni Polri. Namun dinyatakan oleh salah seorang pengurus salah satu perusahaan pengarah TKI tersebut sering juga berpotensi tindakan yang berlebihan.

Di pihak lain keberadaan PL ini juga bisa dikatakan "semiresmi" karena mereka sebagai makelar yang tentu saja bebas aturan kerjanya menurut mereka. Mereka bekerja dan mempunyai calon TKI yang akan dibawa ke pengirim (perusahaan), maka berdasarkan jumlah calon TKI, baru memperoleh upah. Terkait dengan masalah PL ini juga tampaknya tidak memiliki persyaratan khusus, misalnya tentang kualifikasi seperti apa yang harus bisa menjadi PL. Kesemrawutan PL di bawah ini diakui oleh pemilik salah satu PPTKI kemudian dikatakan "Kalau masalah PL di tingkat bawah tidak ditertibkan hasilnya akan amburadul". Kemudian ia memepertanyakan "Bagaimana peran pemerintah untuk melakukan pembenahan tentang petugas lapangan ini?" Sesuai dengan data di atas, peran PL ini merupakan peran menentukan sebagai sumber informasi awal terhadap bagaimana calon pekerja bekerja di luar negara.

Hal lain yang terjadi ada beberapa PPTKI yang melakukan perekrutan di luar wilayah operasinya, misalkan PPTKI yang berada di Lampung tetapi ternyata merekrut calon TKI dari provinsi lain seperti Jawa Barat dan Lombok. Dikatakan bahwa PPTKI di Lampung adalah sebagai pusatnya maka cabang-cabang itu yang mengirimkan ke Lampung. Untuk menunggu "Calling Visa" mereka harus dimukimkan di penampungan dengan diberikan *training* keterampilan rumah tangga. Memang hal ini terkesan sangat terselubung apakah mereka dikasih keterampilan atau dipekerjakan dalam rumah tangga. Pertanyaan ini juga diakui oleh pemilik PT PPTKI yang bersangkutan selain mereka dididik untuk bagaimana mengurus rumah tangga sekaligus membantu urusan dapur pada pemilik rumah yang juga sebagai tempat domisili pemilik perusahaan tersebut. Keadaan ini memang efisien disamping melakukan praktek kerja langsung, namun bisa juga kelamaan dalam penampungan menjadikan persoalan tersendiri tentunya. Di samping itu, persoalan tidak jelasnya menunggu *calling visa* akan menimbulkan kemungkinan frustrasi. Apakah

kegiatan pelatihan kerja bagi TKI perlu dibenahi baik dari materi, tempat, dan instruktur yang memiliki kompetensi dalam kegiatan diklat. Urusan ini semua tampaknya menjadi tanggung jawab pemerintah untuk menertibkan. Kondisi itu juga banyak memiliki keterkaitan dengan informasi dan pengarah awal yang diperoleh oleh calon TKI. Oleh karena itu, peran sponsor atau petugas lapangan hendaknya perlu perhatian khusus dalam proses perekrutan TKI, sebab sponsor harus berperan sebagai komunikator.

### SUMBER MASALAH BISA DARI TKI

Persoalan penyelenggaraan TKI tersebut pada dasarnya berkaitan dengan tiga pilar yang menjadi *stakeholder*, yaitu pemerintah termasuk pemerintah daerah, tenaga kerja, dan perusahaan pengarah tenaga kerja. Dalam tahap persiapan yang paling berperan adalah PPTKI, sedangkan pemerintah merupakan institusi yang melaksanakan pengawasan dan pembinaan menurut aturan yang berlaku. TKI adalah pihak yang akan ditempatkan dan dicarikan pekerjaan menjadi target yang akan dilindungi dalam rangka keselamatan dalam bekerja. Pemerintah memiliki panduan kerja sesuai dengan normatif yang berlaku. Dalam pembinaan misalnya apakah sosialisasi telah dilakukan secara baik. Kasus di Lampung menunjukkan bahwa sosialisasi kepada masyarakat kelihatannya belum dilakukan dengan baik. Ketidakhadiran anggaran maupun bukti sarana itu bisa dilihat di Provinsi Lampung. Pamflet atau brosur belum bisa ditemukan pada tempat-tempat yang terkait misalnya. Hasil wawancara dengan pejabat dinas tenaga kerja kota Bandar Lampung.

Sosialisasi terhadap hal ikwal tentang TKI perlu disebar luaskan kepada masyarakat. Agar masyarakat mengetahui dan memahami dengan baik apa yang menjadi keuntungan dan kendala bila bekerja ke luar negeri, kepada siapa harus mendaftar dan bagaimana persyaratan serta prosedurnya. Diharapkan sosialisasi yang baik dapat mengurangi ketidakpahaman masyarakat terhadap TKI sehingga tidak menjadi masalah jika mereka masuk dalam dunia kerja yang menjadi pilihannya.

Hal lain yang perlu juga dipahami oleh khususnya TKI adalah tentang perjanjian kerja.



Umumnya para TKI mengaku bahwa perjanjian kerja untuk penempatan di beberapa negara sudah dibacanya. Apa yang menjadi hak dan kewajiban sering diakui mengerti, meskipun pengertian itu sebatas kepada apa yang sering didengar, misalnya persoalan gaji, waktu kerja dan cuti misalnya. Namun dalam perjanjian kerja tidak mengatur secara rinci bagaimana karier TKI misalnya. Seorang Mantan TKI dari Malaysia mengungkapkan bahwa "pulang sebelum habis kontrak". Masalahnya adalah selama bekerja dalam enam bulan tidak ada kenaikan gaji. Beberapa pekerja waktu di Malaysia banyak yang meminta kenaikan gaji tetapi majikan tidak menanggapi. Ini pengalaman yang dialami oleh seseorang mantan TKI Malaysia yang tinggal di Lampung, yang waktu itu bekerja di pabrik sarung tangan dari karet. Dikatakan bahwa waktu pulang semua haknya diberikan semua. Sebenarnya diakui juga selain rindu dengan saudara dan tempat tinggal juga kondisinya sudah tidak betah di tempat kerja.

Dari pengalaman tersebut tampaknya merupakan salah satu petunjuk bahwa masalah bisa saja muncul dari TKI-nya sendiri. Kendatipun demikian bisa muncul juga dari pemberi kerja. Tetapi hal itu tentunya tidak perlu terjadi seandainya ada semacam aturan dan perjanjian yang jelas bagaimana mereka TKI memperoleh hak promosi maupun kenaikan gaji. Oleh karena itu, perjanjian kerja sebetulnya merupakan perjanjian awal untuk sama-sama dipatuhi kedua belah pihak.

Tahap persiapan merupakan dasar sebelum tahap penempatan. Tahap penempatan merupakan kondisi yang ada di tempat kerja. Banyak persoalan akan muncul dalam lingkungan kerja. Secara sosial TKI akan berinteraksi dengan pemberi kerja dan juga dengan tenaga kerja dari lain negara. Hubungan langsung dan tidak langsung mungkin saja terjadi dan berpengaruh terhadap perilaku. Keadaan ini jika kurang diberikan bekal yang cukup waktu dalam tahap persiapan akan menimbulkan hal-hal yang negatif. Salah satu contoh di TKI yang pergi ke salah satu Negara Timur Tengah, mereka ada yang tidak paham bahasa Arab sedikit pun, demikian juga bahasa Inggris. Bahkan mereka untuk mengisi identitas keimigrasian (bandara) untuk negara yang

dituju tidak bisa mengisinya. Karena ada dua bahasa yang bisa membingungkan. Hal inilah yang berpotensi terhadap masalah yang mendera TKI.

#### PURNAKERJA

Pada saat kepulangan sebagai tahap purnakontrak masalah umumnya terkait dengan masalah ketidakjelasan bagi TKI terhadap prosedur kepulangan hingga sampai tempat tinggal semula. Ketidakjelasan ini muncul umumnya terkait dengan masalah kepentingan biaya maupun pendanaan yang perlu dikeluarkan. Ada yang mengaku "TKI yang pulang diminta untuk memberikan uang biaya transport yang tidak sesuai misalnya". Kondisi sedikit carut marut di bandara Soekarno Hatta pada masa lalu masih sering didengar.

Masalah kepulangan tampaknya menarik untuk juga dilihat selintas. Ada TKI yang menyatakan bahwa kepulangannya cukup baik. Pengaturan di bandara kedatangan juga memberikan kemudahan. Dengan demikian, banyak anggapan bahwa di bandara akan diperlakukan tidak baik jika mereka TKI ternyata dinyatakan tidak terbukti. Namun berbagai kendala dan pertanyaan masih ada. Seperti salah satu TKW yang ditemui menyatakan bahwa "Dirinya tetap memperoleh tagihan pungutan yang besarnya tidak sama antara TKI satu dengan yang lain". Beberapa TKI umumnya tidak mau pusing dan berlama-lama di bandara yang penting kepulangannya lancar. Dikatakan "jika ketentuan itu disuruh bayar dan setelah dibayar maka urusan ternyata lancar". Ini menunjukkan bahwa TKI memang sudah didorong untuk cepat menemui keluarga. Dan jumlah uang yang dibayarkan juga dianggap *relatif* kecil. Di sini lagi-lagi informasi belum dapat memenuhi sasaran. Petugas harus selalu siap di bandara kedatangan. Jangan TKI diberikan informasi tertulis saja tetapi perlu dengan interpersonal atau informasi langsung. Informasi dengan tatap muka ini akan lebih efektif mengingat berbagai kendala dan kekurangan TKI tersebut secara langsung dapat dipahami oleh pemberi informasi.

## PENUTUP

Mensosialisasikan dengan baik terhadap calon TKI bagaimana mereka harus berperilaku, memahami dan mentaati peraturan dengan mendaftar menjadi calon TKI yang prosedural menjadi tanggung jawab semua pihak. Hal ini perlu disadari terutama pemerintah pelaksana, perusahaan tenaga kerja dan TKI sendiri. Namun karena pihak perusahaan pengerah tenaga kerja (PPTKI) adalah sebagai pelaksana utama hendaknya berkehendak untuk sungguh-sungguh. Hal ini terutama dalam memberikan pembekalan informasi yang betul kepada sejumlah petugas lapangan atau sponsor atau calonnya.

Peran calo sebagai mediator dan komunikator (Atiyah, 2007: 36) untuk menyampaikan apa saja yang menjadi hak dan kewajiban serta persyaratan kerja serta dampak-dampak pekerjaan jika terjadi adalah merupakan informasi strategis yang harus disampaikan kepada calon TKI. Maka sudah sepantasnyalah jika dalam melakukan perekrutan sponsor atau petugas lapangan betul-betul selektif, agar mendapatkan personel sponsor yang memahami akan tugasnya.

Pemerintah harus melakukan pengawasan yang terus-menerus, kepada perusahaan PPTKI dalam melaksanakan kegiatan dari perekrutan tenaga sampai kepada penempatan TKI di luar negeri. Evaluasi dapat dilakukan setiap akhir tahun sekali terhadap kinerja PPTKI. Jika dimungkinkan aparat Depnaker perlu melibatkan diri dalam perekrutan tenaga kerja tersebut dalam melakukan pendaftaran untuk keperluan data tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri (TKI). Model perekrutan melalui percaloan mungkin dapat dihindari dengan cara

memusatkan semua kegiatan di kantor PPTKI yang resmi misalnya. Akhirnya mendasarkan kepada pembahasan tersebut permasalahan TKI yang selama ini banyak meresahkan mungkin akan dapat diminimalisasi jika pada tahap persiapan sebelum pemberangkatan ke negara lain untuk bekerja bagi TKI betul-betul dibuat sebaik mungkin mendasarkan konsep, sistem serta prosedur yang terencana. Kemudian pertanyaannya sejauhmana BNP2TKI telah berperan dalam masalah TKI?

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rianto, Na. *Migrasi Internasional Tenaga kerja Indonesia: Harapan dan Kenyataan*. Jakarta: Pusat Penelitian Unika Atma Jaya
- Atiyah, Oemi. 2007. "Profesionalisme Kehumasan", *Komunika* Vol 10 No.1, Jakarta: LIPI Press,.
- Balitfo, Depnakertrans. 2007. "Workshop Penyusunan Kebijakan Ketenagakerjaan Berdasarkan Kelitbangan". Studi Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Jakarta, 18 Desember 2007.
- Direktorat Jasa Tenaga Kerja Luar negeri, Dijen pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, 1998/1999 *Pedoman Penyuluhan Penempatan Tenaga Kerja Ke luar Negeri Kompas*, Sabtu, 9 Juni 2007
- Raharto, Aswatini. 1998. "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri: Dimulai dari Daerah, Negara Asal". *Polecy Paper* No.14, PPT-LIPI dan Demography Program RISS, ANU.
- Raharto, Aswatini dkk. 2002. *Kebutuhan Informasi Bagi Tenaga Kerja Migran Indonesia. Studi Kasus di Provinsi Jawa Barat, Kalimantan Timur dan Riau*, Haning Romdiati dkk. (Ed.) Jakarta: Pusat Penelitian Kependudukan Lembaga Ilmu Pengatahuan Indonesia (PPK-LIPI).