PENGUATAN KAPASITAS TENAGA KERJA INTERNASIONAL INDONESIA DALAM ASPEK ETIKA DAN HUKUM DI KALANGAN PENYALUR JASA TKI DI YOGYAKARTA^{1 2}

Achmad Zulfikar^{*}, Suleman^{*} dan Aan Febriadi^{}**

^{*} Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

^{**} Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini berupaya mengidentifikasi permasalahan yang dialami Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri. Riset ini ingin menunjukkan bahwa persoalan yang kerap dihadapi TKI seperti penyalahgunaan dan perlakuan tidak manusiawi, selain disebabkan oleh faktor hubungan antara buruh dan majikan yang bersifat subjektif, juga disebabkan oleh lemahnya pemahaman TKI yang dikirim ke negara penerima dalam aspek etika dan hukum. Peran penyalur tenaga kerja yakni Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) masih sangat lemah dalam mempersiapkan, mendesain serta mensosialisasikan masalah-masalah etika dan hukum yang sering menjadi persoalan serius yang dihadapi TKI di luar negeri. Melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa TKI perempuan dan tenaga kerja informal merupakan kelompok yang paling sering mengalami tindakan tidak manusiawi. Upaya pencegahan bisa dilakukan melalui penguatan kapasitas yang dilakukan oleh penyalur tenaga kerja sebelum para TKI diberangkatkan. Dengan mengambil studi kasus pada beberapa provider TKI di Daerah Istimewa Yogyakarta, penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen dan peran serta pemerintah lokal dalam mensosialisasikan nilai-nilai etika dan hukum kepada para penyalur tenaga kerja merupakan upaya yang sangat positif dan berpengaruh terhadap penguatan kapasitas tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri.

Kata Kunci: TKI, penguatan kapasitas, etika, hukum, Yogyakarta

ABSTRACT

This study seeks to identify problems experienced by Indonesian Migrant Workers (TKI). This research wants to show that the problems often faced by workers such as torture and inhuman treatment are caused by factors other than the relationship between workers and employers that are subjective, it is also caused by a lack of understanding of state workers were sent to the agent abroad in the ethical and legal aspects. The role of TKI Distributor Private Company (PPTKIS) is still very weak in preparing, designing and disseminating ethical issues and laws which often becomes a serious problem faced by migrant workers abroad. Through quantitative and qualitative approach the findings obtained in this study that women migrant workers and informal workers are among the most frequently experienced inhumane acts. Prevention efforts can be done through strengthening the capacity of the labor performed by the PPTKIS before the workers departed. By taking a few case studies on PPTKIS in DI Yogyakarta, this study also shows that the commitment and participation of local governments in promoting ethical values and laws to PPTKIS is a very positive effort and effect on strengthening the capacity of the workforce will be sent overseas.

Keywords: TKI, capacity building, ethics, laws, Yogyakarta

¹ Artikel ilmiah ini merupakan bagian dari luaran penelitian yang didanai melalui skim Program Kreativitas Mahasiswa Tahun 2012 Didanai 2013 melalui hibah Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kontrak No. 0397/E5.3/KPM/2013). Penelitian ini didampingi oleh Bapak Ade Marup Wirasensjaya, S.IP., M.A. dari Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

² Artikel ilmiah ini merupakan bagian dari *project* yang diunggah melalui *Open Science Framework*. Komponen lain dari *project* ini meliputi Proposal, Laporan Akhir dan Modul dapat diakses melalui: <http://dx.doi.org/10.17605/OSF.IO/74KJV>. Korespondensi terkait publikasi ini dapat menghubungi email: apa@kabarfikar.com.

PENDAHULUAN

Persoalan yang dihadapi TKI di luar negeri terus menerus terjadi seiring dengan semakin meningkatnya jumlah pencari kerja Indonesia di luar negeri. Keinginan meningkatkan taraf kesejahteraan hidup menjadi alasan utama kepergian mereka mencari kerja di negeri orang. Berdasarkan data dari Kementrian Luar Negeri, sampai dengan tahun 2012, ada sekitar 4.227.383 WNI yang berada di luar negeri. Hampir 60% dari jumlah tersebut (2.536.429) masuk sebagai kelompok TKI. Sisanya berturut-turut adalah kaum profesional (8%), Anak Buah Kapal atau ABK (6%) dan sisanya tidak terkategori (6%). Besarnya jumlah TKI di luar negeri sering ditempatkan sebagai “Pahlawan Devisa” oleh pemerintah. Akan tetapi, persoalan yang terus dihadapi yang sering menimpa mereka merupakan hal yang sungguh ironis.

Jumlah TKI terbesar dikirim ke Arab Saudi (800.000 orang). Malangnya, kasus-kasus TKI yang menghadapi masalah terus mengalami kenaikan. Tahun 2012, terdapat 8.799 kasus TKI yang ditangani Kemlu dan Perwakilan Indonesia di luar negeri (Kemenlu, 2012). TKI di Arab Saudi, misalnya, menghadapi kasus-kasus yang amat beragam seperti masalah hukum yang mencakup gaji tidak dibayar, hilang kontak, melarikan diri dari rumah majikan, meninggal dunia hingga pelanggaran keimigrasian. Kasus-kasus yang menimpa para TKI sangat rawan bagi munculnya perdagangan manusia. Masalah lainnya adalah masalah pemulangan TKI karena *overstay*, disusul masalah deportasi oleh pemerintah Arab Saudi, repatriasi dan TKI yang menghadapi ancaman hukuman mati.

Secara lebih spesifik, BNP2TKI menunjukkan data-data seputar persoalan umum yang dihadapi TKI di luar negeri seperti tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 1. Permasalahan TKI di Luar Negeri

No.	Permasalahan	Kategori Masalah
1.	Dijebak menjadi pelacur di daerah transit	Hukum
2.	Diperjualbelikan antar Agency di luar negeri	Hukum
3.	Jenis pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja (PK)	Hukum
4.	Tidak memegang dokumen apapun karena, semua dokumen ditahan majikan	Hukum
5.	Dilarang menjalankan ibadah, dipaksa memasak dan makan makanan haram (daging babi)	Etika
6.	Memperpanjang kontrak kerja tidak ijin dari keluarga dan menggunakan kontrak kerja yang lama	Hukum
7.	Disiksa, dianiaya, makan makanan basi dan bekas, diperkosa oleh majikan atau oleh pegawai Agency	Etika
8.	Di PHK sepihak dan dipulangkan majikan tanpa diberikan hak-haknya	Hukum
9.	Mengadu ke Polisi tetapi dikembalikan kepada Agency, yang kemudian oleh agency dipekerjakan secara ilegal, digaji murah atau tidak digaji, bahkan dilacurkan.	Hukum
10.	Sebelum dipulangkan dipaksa menandatangani surat yang kemudian diketahui isinya adalah pernyataan telah menerima gaji, padahal gajinya belum dibayar/tidak diberikan dan surat pernyataan tersebut ditulis dalam bahasa yang tidak dimengerti oleh TKI	Etika

Sumber: BNP2TKI.go.id, Permasalahan Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Menilik data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) tercatat kasus yang menimpa TKI selama tahun 2010 sebanyak 60.399 kasus dan tahun 2011 sebanyak 44.573 kasus. Sedangkan data LSM *Migrant Care* mencatat sebanyak 5.314 kasus kekerasan yang dialami TKI di luar negeri selama kurun 2009-2010 dengan rincian Malaysia sebanyak 1.748 kasus, Arab Saudi 1.048 kasus, Yordania 1.004 kasus, Kuwait 784 kasus, Abu Dhabi 533 kasus, Taiwan 103 kasus, Hong Kong 78 kasus, dan Singapura 16 kasus.

Data dari Kemenakertrans, LSM *Migrant Care*, dan data permasalahan TKI Internasional oleh BNP2TKI di atas menunjukkan bahwa persoalan terkait dengan TKI bukanlah hal yang sepele. Kecendrungan yang terjadi sekarang ini adalah sikap reaktif terhadap pemberitaan oleh media massa dari elemen masyarakat maupun LSM. Sebagian besar kalangan tersebut sering melakukan tindakan-tindakan reaktif dengan menyalahkan negara tujuan TKI sebagai pihak yang paling bertanggungjawab dalam setiap persoalan yang menimpa TKI. Bahkan isu-isu yang diusung dalam setiap reaksi yang dilakukan sejumlah kalangan cenderung melebar ke berbagai aspek seperti aspek politik. Padahal penting untuk melihat kapasitas, etika, kompetensi, serta pemahaman TKI terhadap beberapa aspek ketenagakerjaan yang berlaku secara universal.

Namun seringkali pemahaman terhadap aspek etika dan hukum kurang mendapat perhatian. Padahal dua aspek tersebut merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam persiapan bagi TKI sebelum berangkat ke lokasi penempatannya. Apabila hal ini tidak dilakukan maka kita tidak dapat menyalahkan negara tujuan TKI tersebut. Dengan demikian diperlukan formulasi dan model penguatan kapasitas TKI untuk menghadapi kedua persoalan dalam aspek etika dan hukum tenaga kerja internasional.

Pentingnya Penguatan Kapasitas

Seerti disinggung di atas, bahwa persoalan yang dihadapi TKI di luar negeri tidak semata-mata dilahirkan oleh masalah kemampuan tenaga kerja yang rendah, namun juga oleh terbatasnya pengetahuan dalam soal budaya dan etika dari para TKI sendiri di negara tujuan. Berdasarkan data dari Kemenakertrans dan *Migrant Care*, TKI di Luar Negeri cukup banyak yang mengalami berbagai permasalahan, namun pada umumnya masalah yang dihadapi bertitikberat pada permasalahan etika dan hukum tenaga kerja, sehingga perlu dibuat sebuah model yang dapat dijadikan pedoman bagi TKI untuk beradaptasi di lokasi penempatan kerja.

Penguatan kapasitas (*capacity building*) menurut Syahyuti (2006) adalah upaya penguatan sebuah komunitas dengan bertolak dari kekayaan tata nilai dan kebutuhan prioritas mereka dan mengorganisasikan mereka untuk melakukan sendiri. *Capacity building* berperan sebagai alat atau instrumen yang mendukung penggunaan potensi dan kapasitas yang ada secara efisien, memperluas kondisi potensi yang ada dan juga berupa membangkitkan potensi-potensi baru. *Capacity building* juga berfokus pada permasalahan hubungan-hubungan ekonomi, sosial dan politik.

Menurut Supeno (2002) penguatan kapasitas berarti adanya perubahan perilaku untuk: (1) meningkatkan kemampuan individu dalam pengetahuan, keterampilan dan

sikap; (2) meningkatkan kemampuan kelembagaan dalam organisasi dan manajemen, keuangan, dan budaya; (3) meningkatkan kemampuan masyarakat dalam kemandirian, keswadayaan, dan mengantisipasi perubahan.

Sasaran dari penguatan kapasitas ini yakni Tenaga Kerja Indonesia, menurut UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri memaparkan bahwa: “Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”. Di samping itu, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)/Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) sebagai objek penelitian menurut UU di atas yakni “Pelaksana Penempatan TKI Swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan penempatan TKI di luar negeri”.

Adapun tujuan penguatan kapasitas TKI ini akan berorientasi pada dua aspek yakni: etika dan hukum. Dalam aspek etika, permasalahan yang seringkali dihadapi oleh TKI berdasarkan data dari BNP2TKI terkait dengan perbedaan budaya antara asal TKI dan lokasi penempatan sehingga sulit beradaptasi hingga menyebabkan perlakuan kasar oleh majikannya, maupun kendala komunikasi TKI dengan bahasa setempat, hal ini mengakibatkan TKI seringkali mudah diperdaya karena tidak mengerti bahasa lokasi penempatannya.

Menurut Isnanto (2009), peranan etika dalam profesi didefinisikan sebagai berikut: (1) nilai-nilai etika itu tidak hanya milik satu atau dua orang, atau segolongan orang saja, tetapi milik setiap kelompok masyarakat, bahkan kelompok yang paling kecil yaitu keluarga sampai pada suatu bangsa. Dengan nilai-nilai etika tersebut, suatu kelompok diharapkan akan mempunyai tata nilai untuk mengatur kehidupan bersama, (2) salah satu golongan masyarakat yang mempunyai nilai-nilai yang menjadi landasan dalam pergaulan baik dengan kelompok atau masyarakat umumnya maupun dengan sesama anggotanya, yaitu masyarakat profesional. Golongan ini sering menjadi pusat perhatian karena adanya tata nilai yang mengatur dan tertuang secara tertulis (yaitu kode etik profesi) dan diharapkan menjadi pegangan para anggotanya, dan (3) sorotan masyarakat menjadi semakin tajam manakala perilaku-perilaku sebagian para anggota profesi yang tidak didasarkan pada nilai-nilai pergaulan yang telah disepakati bersama (tertuang dalam kode etik profesi), sehingga terjadi kemerosotan etik pada masyarakat profesi tersebut.

Aspek lainnya yakni hukum. Hal ini menjadi penting seiring dengan korelasi positif antara penegakan hukum dan pengurangan kerugian sosial, hal ini sejalan dengan hasil penelitian BNP2TKI, dengan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI yang terintegratif serta didukung penegakan hukum yang kuat, maka kerugian sosial yang ditimbulkan dapat diminimalisir sekecil mungkin, sehingga pelayanan penempatan dan perlindungan TKI berdaya guna dan berhasil dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan penerimaan devisa negara.

Pada dasarnya aspek hukum ini merupakan tanggungjawab dari pemerintah melalui Kementerian Luar Negeri (Kemlu) RI yang telah diamanatkan untuk melakukan

perlindungan terhadap WNI termasuk TKI di luar negeri sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah RI No. 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam peraturan ini ditegaskan bahwa perlindungan TKI pada masa penempatan merupakan lingkup tanggungjawab Kemlu RI melalui Perwakilan/Atase Bidang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut pada pasal 3 PP No. 3 Tahun 2013 diterangkan bahwa pemerintah bersama pihak terkait dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, wajib memberikan perlindungan secara penuh dan tanpa diskriminasi kepada calon TKI/TKI. Dalam hal ini pihak terkait yakni pengirim TKI dan instansi yang menangani TKI yakni PPTKIS dan BNP2TKI/BP3TKI.

Selanjutnya pada bagian 2 pasal 17 peraturan tersebut mencantumkan cakupan perlindungan TKI pada masa penempatan di luar negeri yakni: (a) pembinaan dan pengawasan; (b) bantuan dan perlindungan konsuleran; (c) pemberian bantuan hukum; (d) pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI; (e) perlindungan dan bantuan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional; dan (f) upaya diplomatik.

Walaupun perlindungan hukum TKI di luar negeri merupakan tanggungjawab pemerintah, namun PPTKIS sebagai pengirim TKI bertanggungjawab penuh terhadap kualitas TKI yang dikirimkan yakni pemahaman TKI terhadap aspek etika dan hukum. Diharapkan dengan adanya upaya penguatan kapasitas ini maka kedepannya akan terwujud tenaga kerja yang terampil, beretika, serta melek hukum.

TUJUAN

1. Mengidentifikasi lebih lanjut permasalahan TKI terkait aspek etika dan hukum tenaga kerja.
2. Menyusun model penguatan kapasitas Tenaga Kerja Internasional Indonesia dalam aspek etika dan hukum tenaga kerja.
3. Berkontribusi dalam mengatasi persoalan Tenaga Kerja Internasional Indonesia.

METODE PENELITIAN

Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif (metode campuran). Pendekatan kualitatif digunakan dalam upaya menggali lebih dalam persoalan-persoalan yang muncul dalam aspek etika dan hukum tenaga kerja. Sementara pendekatan kuantitatif akan digunakan untuk mengetahui tingkat pemahaman tenaga kerja terutama dalam aspek etika dan hukum tenaga kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah PPTKIS dan Calon TKI di Yogyakarta. Penentuan sampel PPTKIS diambil berdasarkan populasi yang berjumlah 18 PPTKIS di DIY. Penarikan sampel dilakukan dengan metode *stratifying non-random sampling*, dimana sampel ditentukan berdasarkan lokasi/wilayah tempat PPTKIS beroperasi. Sedangkan

sampel Calon TKI diambil dengan metode uji petik, dimana pengujian/sampel atas suatu populasi hanya dilakukan terhadap sekelompok orang yang merepresentasikan/dipetik atas populasi yang telah ditentukan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap PPTKIS resmi yang diakui oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian didapat dari beberapa sumber yaitu pihak Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Yogyakarta, dan PPTKIS di Yogyakarta melalui metode *deep interview* untuk memperoleh data mengenai permasalahan TKI dalam aspek etika dan hukum tenaga kerja. Sementara metode kuesioner untuk memperoleh data terkait pemahaman tenaga kerja terhadap aspek etika dan hukum tenaga kerja diberikan pada CTKI/TKI Purna. Dari data yang diperoleh kemudian diolah dan diformulasikan solusinya berdasarkan kajian literatur, narasumber ahli etika, dan narasumber ahli hukum tenaga kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner tingkat pemahaman TKI dalam aspek etika dan hukum tenaga kerja dideskripsikan berdasarkan persentase. Persentase yang didapatkan kemudian diinterpretasikan, kemudian dijelaskan secara kualitatif.

Data kualitatif berupa hasil wawancara mendalam dengan pihak BP3TKI Yogyakarta, dan PPTKIS di Yogyakarta terkait permasalahan TKI dalam aspek etika dan hukum tenaga kerja, diskusi dengan narasumber ahli etika, dan hukum tenaga kerja dianalisis secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut peneliti paparkan pembahasan hasil analisis dari data yang telah dikumpulkan antara lain sebagai berikut:

Penyaluran Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) merupakan korban yang paling rentan mengalami pelecehan di luar negeri saat menjadi TKI, di samping belum ada aturan yang mengatur profesi ini, kendala utama adalah subjektivitas hubungan antara pihak pemerintah dengan majikan, hal ini sangat berbeda dengan hubungan kerja pada perusahaan yang berbadan hukum. Maka dari itu PLRT sulit mendapatkan perlindungan. Salah satu solusi yang ditawarkan untuk mengatasi hal ini adalah pendirian asrama bagi PLRT, sehingga yang bersangkutan dapat dipantau dari berbagai aspek (*Hasil Seminar Nasional, dan Keterangan dari pihak BP3TKI Yogyakarta*).

Secara umum, proses penguatan kapasitas di daerah ini cukup baik karena adanya kesadaran di kalangan penyedia tenaga kerja untuk memberikan program pembekalan kepada calon TKI sebelum mereka diberangkatkan. Data lapangan juga

menunjukkan bahwa keterlibatan dan komitmen Pemerintah Daerah dan Gubernur DI Yogyakarta sangat menentukan dalam upaya penguatan kapasitas tersebut.

Penyaluran TKI Formal merupakan salah satu upaya untuk menekan terjadinya pelecehan TKI Indonesia luar negeri, selain itu dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan akan meminimalisir terjadinya kasus. Hal ini terlihat pada statistik permasalahan TKI di Yogyakarta yang minim pada 5 tahun terakhir, jika dibandingkan dengan kasus yang terjadi di daerah lain. Hal ini menunjukkan imbauan dari Gubernur DIY berjalan efektif, walaupun bukan sebagai aturan tertulis. (*Hasil Wawancara dengan BP3TKI, PPTKIS dan Data Permasalahan TKI di Yogyakarta 2008-2012*).

Kesiapan SDM TKI sebelum diberangkatkan sangat penting mengingat risiko yang dihadapi oleh TKI di luar negeri juga sangat besar. Sehingga SDM yang sudah siap secara mental dan moral meminimalisir kemungkinan terjadinya pelecehan, dan pelanggaran atas hak-hak TKI tersebut di luar negeri. Kepala BNP2TKI melihat hal ini dari dua konsep yakni dalam negeri dan luar negeri. Pertama, orang yang berangkat ke luar negeri sebagai TKI harus memiliki perlindungan diri (*self-protection*), yakni mengerti hukum, budaya, dan hak-haknya serta mempunyai keterampilan, kedua perlindungan di negara penempatan. Hal ini termasuk mengerti UU Negara setempat, dan pemerintah memastikan bahwa TKI yang berangkat memiliki keterampilan yang memadai. (*Hasil Wawancara dengan PPTKIS, Hasil Wawancara dengan BP3TKI, dan Pendapat Kepala BNP2KI pada Seminar Nasional TKI, 5 April 2013*).

Legalitas dan keabsahan PPTKIS turut memberikan pengaruh terhadap keamanan TKI di luar negeri, apabila PPTKIS tersebut ilegal, maka dapat dipastikan TKI tersebut dalam masalah. Hingga tahun 2013 ini, hanya terdapat 18 PPTKI di DIY yang diakui oleh Disnakertrans DIY, jika dibandingkan dengan tahun 2012 terdapat 32 PPTKIS yang beroperasi. Keabsahan ini patut menjadi perhatian bagi CTKI yang akan diberangkatkan. Hal ini juga terkait upaya perlindungan yang merupakan tanggungjawab pelaksana penempatan TKI (*Daftar Rekapitulasi PPTKIS di DIY, dan Data Kinerja PPTKIS 5 Tahun Terakhir*).

Terdapat tiga negara utama yang menjadi tujuan bagi TKI, yakni Malaysia (47.199), Singapura (22.005), dan Brunei Darussalam (261). Hal ini juga diakui oleh pihak BP3TKI Yogyakarta yang menyatakan bahwa TKI dari Yogyakarta banyak diberangkatkan ke Malaysia sebagai tenaga kerja formal, namun ada juga beberapa yang informal walaupun telah diimbau oleh Gubernur DIY (*Data Kepulangan TKI 4 Tahun Terakhir, Hasil Wawancara dengan BP3TKI, dan Hasil Wawancara dengan PPTKIS*).

Hasil kuesioner yang kami bagikan kepada CTKI menunjukkan bahwa pengetahuan TKI terkait UU No. 39 Tahun 2004 masih sangat kurang, hal tersebut juga terjadi pada aturan perundangan di negara penempatan. Demikian juga dengan penguasaan budaya dan adat istiadat di negara penempatan yang justru tidak banyak diketahui oleh CTKI. Terkait dengan alasan/motivasi menjadi TKI, 22 dari 40 responden yang memberikan tanggapan. Seluruhnya (100%) berlatarbelakang motif ekonomi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, permasalahan TKI di Luar Negeri banyak menimpa tenaga kerja informal termasuk di dalamnya penata laksana rumah tangga (PLRT), dan tenaga kerja wanita (TKW), sehingga perlu tindakan tegas dari pemerintah untuk memberlakukan pembatasan terhadap pengiriman TKI informal dan TKW. Dalam penerapannya di lapangan, pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta melalui kebijakan Gubernur telah memperlihatkan *role model* komitmen perlindungan TKI dengan menginstruksikan pelarangan penyaluran TKI sektor informal. Hal ini dapat menjadi contoh bagi pemerintah daerah lainnya.

Kedua, pemantauan terhadap TKI mulai dari persiapan, pemberangkatan hingga penempatan, utamanya dalam aspek hukum merupakan upaya untuk meminimalisir permasalahan TKI di luar negeri, hal ini dimaksudkan agar keberadaan TKI dapat terlindungi oleh aturan yang berlaku di NKRI, maupun negara penempatan.

Ketiga, pengiriman TKI dari Yogyakarta yang didominasi negara tujuan Malaysia, dan Singapura yang juga termasuk negara rawan permasalahan TKI patut mendapatkan perhatian khusus dalam rangka penguatan kapasitas. Peneliti melalui luaran penelitian ini turut berkontribusi dengan memberikan gambaran secara komprehensif terkait aspek etika dan hukum yang harus diketahui TKI dan PPTKIS pada kedua negara tersebut.

Keempat, PPTKIS memegang peranan vital terhadap upaya pencegahan permasalahan TKI di luar negeri, melalui unit ini diharapkan TKI yang akan diberangkatkan mendapatkan informasi secara lengkap dan memadai, utamanya aspek etika dan hukum negara tujuan. Di samping itu, TKI perlu mengetahui lebih jauh persoalan yang kemungkinan akan dialami di negara penempatan, serta upaya pencegahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2010. Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Bandung: Fokus Media.
- Antara Jatim. *Kapan Kekerasan TKI akan Berakhir?* (2012), diakses 26 September 2012. <<http://www.antarajatim.com/lihat/berita/87574/kapan-kekerasan-tki-akan-berakhir->>
- Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. *Permasalahan Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri* (2008), diakses 27 September 2012. <<http://bnp2tki.go.id/hasil-penelitian-mainmenu-276/226-permasalahan-pelayanan-dan-perlindungan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.html>>
- Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. *Peraturan Pemerintah RI No. 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri* (2013), diakses 1 Agustus 2013. <<http://ppid.bnp2tki.go.id/jdih/index.php/component/attachments/download/96>>

- Husni, Lalu. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- International Labour Organization. *Press Release International Migrants Day: Finding solutions to the problems of Indonesian migrant workers* (2009), diakses 26 September 2012. <[http://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_120725/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_120725/lang-en/index.htm)>
- Isnanto, R. Rizal. 2009. *Buku Ajar Etika Profesi* [bahan ajar]. Semarang: Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro.
- Supeno. 2002. *Capacity Building, Persiapan dan Perencanaan*. Jakarta: Catholic Relief Services.
- Yuwono, Iswanto Dwi. 2011. *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia.