

# SNAV-6 | PROCEEDING

NO. E-ISSN 2579 - 5031  
NO. ISSN 2302 - 741X

## SNAV-6 SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI VOKASI 2017

**BATAM, 4 - 6 MEI 2017**

*“Rekonstruksi Kurikulum  
Pendidikan Akuntansi Guna  
Meningkatkan Kompetensi Akuntan”*



SNAV telah dijadikan sebagai agenda rutin yang membahas hasil-hasil penelitian bidang akuntansi guna meningkatkan pertukaran informasi dan kemampuan para praktisi, peneliti, pendidik, dan mahasiswa dalam melakukan penelitian di bidang akuntansi.

## P.ASPG-05 : PERMASALAHAN TENAGA KERJA INDONESIA PADA SEKTOR INFORMAL DAN FORMAL DI TAIWAN

Adhitomo Wirawan<sup>1)</sup>, Dinar Irianto<sup>2)</sup>

Jurusan Manajemen Bisnis – Politeknik Negeri Batam  
adhitomo@polibatam.ac.id<sup>1)</sup>, danar@polibatam.ac.id<sup>2)</sup>

### *Abstract*

*This study analyzed 583 Indonesian migrant workers complaints from Indonesia Economic Trade Office to Taipei from 2014-2015. The method of this study is using archival research method and descriptive analysis. Descriptive analysis and cross-tabulation are used in this study to compare the relationship between cause and outcome of Indonesian migrant workers problems. This study aims at discussing trends to Indonesia and Taiwanese Government for highlighting issues of Indonesian migrant workers in Taiwan. The prevention and recommendation from this study may also give additional information to prevent and minimize the issues of Indonesian migrant workers in Taiwan. In addition, this study may give additional information to other countries which have same problem for migrant worker problems. The results of this study are the majority of Indonesia workers who became victims are Non-payment wages (194 cases, 26,3%), job mismatch (156 cases, 21,2%) and physical, psychological and sexual abuse (152 cases, 20,6%) are the highest case of Indonesian migrant workers in Taiwan. On the other hand, mostly the workers encountered employment transfer (191 cases, 32,8%) for the outcome, stay at the same employer (184 cases, 31,6%) and repatriation (136 cases, 23,3%) are also outcome that Indonesian workers faced.*

**Keywords:** *Indonesian migrant workers, descriptive analysis, cross tabulation and migrant worker issues*

### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisa 583 komplain dari Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan selama 2014-2015. Data penelitian ini didapatkan dari Kantor Dagang Ekonomi Indonesia di Taipei. Metode yang digunakan dalam analisis deskriptif dan kros tabulasi. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa trend dan isu dari Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan sehingga memberikan pencegahan dan rekomendasi baik Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Taiwan. Hasil dari penelitian ini adalah mayoritas Tenaga Kerja Indonesia mengalami permasalahan Gaji (194 kasus, 26,3%), deskripsi pekerjaan yang tidak sama (156 kasus, 21,2%) dan pelecehan fisik, psikologis dan seksual (152 kasus, 20,6%). Sementara itu, terdapat 191 kasus (32,8%) mengalami pemindahan tempat kerja, 184 kasus (31,6%) pekerja tetap bekerja pada majikan yang sama dan 136 kasus (23,3%) pekerja mengalami pemulangan/deportasi.

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja Indonesia, Analisis Deskriptif, Krostabulasi dan Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia

## Pendahuluan

Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Definisi tersebut berasal dari pasal 1 ayat (1) UU No.39 tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Namun pada kenyataannya masih banyak terdapat kasus-kasus yang menimpa tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri (Republik Indonesia, 2004). TKI mendapatkan permasalahan-permasalahan ketika bekerja di luar negeri sehingga negara wajib melindungi semua warga negaranya baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Sebenarnya telah banyak upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam mengurangi jumlah kekerasan dan segala pelanggaran-pelanggaran yang menimpa TKI. Kebijakan itu muncul pada beberapa kebijakan pemerintah yang tertulis dalam UU, PP, dan peraturan-peraturan menteri lainnya. Namun, Walaupun telah banyak kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia namun pada implementasinya perlindungan yang di buat belum mapu untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia baik pada masa pra penempatan, penempatan dan purna penempatannya.

**Tabel 1** Distribusi Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia 2013-2015

Negara	2013	2014	2015
Malaysia	150.250	127.827	97.635
Taiwan	83.544	82.665	75.303
Arab Saudi	45.394	44.325	23.000

(Sumber : BNP2TKI, 2015)

Pada **Tabel 1** menunjukkan 3 besar negara untuk pengiriman Tenaga Kerja Indonesia di beberapa negara, negara tersebut adalah Malaysia, Taiwan dan Arab Saudi. Taiwan merupakan negara terbesar untuk pengiriman Tenaga Kerja Indonesia di Asia Timur. Dari ketiga negara tersebut pada tahun 2015, terjadi penurunan signifikan dari tahun sebelumnya. Pada penelitian ini dijelaskan tren permasalahan Tenaga Kerja Indonesia baik di sektor formal dan informal dalam kurun waktu 2 tahun (2014 - 2015).

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui tren dan permasalahan-permasalahan TKI di Taiwan.

## Manfaat

Manfaat dari penelitian adalah penelitian menjelaskan trend permasalahan dari TKI yang bekerja di Taiwan dan sebagai bahan masukan untuk Pemerintah Indonesia dan Taiwan dalam mengevaluasi kebijakan dan peraturan yang berlaku mengenai Tenaga Kerja Indonesia untuk Pemerintah Indonesia dan Tenaga Kerja Asing untuk Pemerintah Taiwan.

## Kajian Literatur

### Teori Tenaga Kerja

Menurut UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk yang memasuki usia kerja adalah mereka yang berusia antara 15-64 tahun.

Menurut simanjuntak (2001), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah dan sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga, walaupun tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Menurut Sumarsono (2003:6) tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia sanggup bekerja, dimana tenaga kerja ini meliputi semua orang yang bekerja baik untuk diri sendiri ataupun untuk anggota keluarganya yang tidak menerima imbalan dalam bentuk upah atau semua orang yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak adanya kesempatan kerja.

### Dasar Hukum Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI di Luar Negeri)

Perlindungan TKI menurut UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 angka 4 adalah segala upaya untuk melindungi

kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Berdasarkan Pasal 2 UU No. 39 Tahun 2004, Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan kepada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Adapun tujuan dari perlindungan TKI sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 UU No. 39 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:

- Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- Menjamin dan melindungi calon TKI sejak di dalam negeri, dinegara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya. Dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, pemerintah memiliki tugas untuk mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dimana dalam melaksanakan tugas tersebut, Pemerintah dapat melimpahkan sebagai wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan sebagai tanggungjawab Pemerintah dalam meningkatkan upaya perlindungan bagi TKI di luar negeri.

### **Infrastruktur Perlindungan TKI di Luar Negeri**

Pada Perjalanannya Undang-Undang No 39 tahun 2004 belum mampu memberikan perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri (KTKLN, 2016). Hal ini dapat dilihat pada beberapa infrastruktur yang belum berjalan dengan baik yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. KTKLN yang belum berfungsi di Luar Negeri KTKLN adalah Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri. Kartu ini berfungsi sebagai Identitas TKI sesuai dengan definisi yang telah di terangkan dalam UU No.39 tahun 2004 dalam pasal 1 ayat (11) yang berbunyi “Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan KTKLN adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri”. KTKLN adalah asuransi yang di kelola dan di keluarkan oleh pemerintah Indonesia sehingga setiap buruh migran Indonesia diwajibkan memiliki

KTKLN sebagai persyaratan dan prosedur yang sudah di atur oleh Undang-Undang. Kewajiban ini secara langsung di atur dalam Pasal 62 ayat (1) “Setiap TKI yang ditempatkan diluarnegeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah”. Di perkuat juga oleh Kepmenakertrans No. 14/2010, Bab 18, Pasal 64, Ayat (2): yang berbunyi “Bagi TKI yang telah meyelesaikan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dan ingin bekerja lagi diluar negeri wajib memiliki KTKLN sesuai peraturan menteri ini”(Kemenakertrans, 2010). Sehingga KTKLN adalah dokumen resmi yang wajib di miliki oleh setiap TKI yang bekerja di luar negeri.

Selain itu KTKLN juga berfungsi sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan atau dengan kata lain kartu tersebut adalah salah satu ID yang di miliki oleh setiap buruh migran Indonesia. Cara untuk mendapatkan kartu tersebut sudah tentu berdasarkan aturan yang sudah di atur di dalam undang-undang yang di antaranya adalah; telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri, telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan dan telah diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi. Pada pasal 63 ayat (2) UU no 39 tahun 2004 itu sendiri menyebutkan bahwa ketentuan mengenai bentuk, persyaratan, dan tata cara memperoleh KTKLN diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri (Republik Indonesia, 2004). Sehingga dengan adanya amanah yang di berikan oleh UU ini maka tata cara pembuatan KTKLN di atur oleh Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Nomor: PER.04/KA/V2011 yang menjelaskan bahwa calon TKI Perseorangan mengajukan permohonan penerbitan KTKLN kepada BNP2TKI atau BP3TKI setempat dengan melampirkan paspor, visa kerja dan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh Pengguna dan TKI. Namun pada perjalanya TKI juga harus menyerahkan bukti pembayaran DP3TKI (Dana Pembinaan Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia/Dana Perlindungan) dan asuransi TKI (dapat dibayar di BNP2TKI/BP3TKI) atau ke bank. Tanpa memenuhi persyaratan tersebut artinya adalah KTKLN tidak berhak untuk di berikan kepada calon buruh migran yang akan bekerja di luar negeri. Data-data yang di simpan di dalam KTKLN adalah data diri buruh migran yang

berisi paling sedikit mengenai nama, alamat, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, identitas ahliwaris, dokumen perjalanan, dokumen kerja tki, mitrausaha, PPTKIS, asuransi dan juga rekening bank. Sehingga KTKLN pada dasarnya memiliki tujuan dan fungsi yang sangat baik dalam memberikan pelayanan dan perlindungan terhadap TKI di luar negeri.

**Metode Penelitian**

**Rancangan Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian arsip (*archival research*), dimana penelitian ini menelusuri dan menganalisa bukti dari bukti asli atau dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari Pemerintah Indonesia dari perwakilan pemerintah yang terdapat di Taiwan yaitu Kantor Dagang Ekonomi Indonesia. Data yang digunakan berupa kumpulan rekaman dan dokumentasi aduan dari Tenaga Kerja Indonesia yang masuk ke Kantor Dagang Ekonomi Indonesia. Data tersebut diambil dari tahun 2014-2015 yang berisi data pribadi TKI, Informasi Agen dan Pengusaha/Majikan, Informasi Pegawai KDEI yang menangani aduan, dan detail permasalahan/aduan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara deskriptif dan menggunakan *crosstabulation*. Selain itu, penelitian ini menjabarkan data dengan secara statistik deskriptif. Pada Tabel dijelaskan data yang digunakan dalam penelitian ini

**Tabel 2** Data Penelitian

Tahun	Dalam Proses Penyelesaian	Aduan Selesai	Data Lengkap
2014	230	412	170
2015	144	1060	413
Total	374	1472	583

(Sumber : KDEI, 2016)

Pada Penelitian ini data akan dianalisa dengan metode deskriptif dan secara kros tabulasi. Dimana, Penyebab, Konsekuensi akan ditampilkan secara deskriptif.

**Pengklasifikasian Aduan**

Pada subbab ini akan dijelaskan beberapa pengklasifikasian pekerjaan, penyebab aduan dan konsekuensi aduan. Klasifikasi pekerjaan dijelaskan pada **Tabel 3**, klasifikasi penyebab aduan dijelaskan pada **Tabel 4**, dan klasifikasi konsekuensi dijelaskan pada **Tabel 5**.

**Pekerjaan**

**Tabel 3** Definisi Pekerjaan

Pekerjaan	Definisi
Nelayan	Bekerja sebagai tugas pelaut terkecuali sebagai kapten, wakil kapten, kepala mesin, insinyur operator radio, pilot dan asisten (MOI, 2015)
Asisten Rumah Tangga	Bekerja seperti membersihkan rumah, memasak, merawat kegiatan sehari-hari di rumah, tugas yang berhubungan dengan pekerjaan rumah (MOI, 2015)
Manufaktur	Secara langsung terlibat dalam kegiatan produksi di manufaktur dan berhubungan dengan tugas fisik (MOI, 2015)
Konstruksi	Secara langsung terlibat dengan pekerjaan konstruksi dan berhubungan dengan tugas fisik (MOI, 2015)
Perawat Institusi	Merawat pasien dalam kegiatan sehari-harinya di dalam institusi/rumah sakit (MOI, 2015)
Perawat Pribadi	Merawat pasien dalam kegiatan sehari-harinya dengan atas nama pribadi (MOI, 2015)

**Penyebab Aduan**

**Tabel 4** Definisi Penyebab

Penyebab	Definisi
Tidak digaji atau penundaan pembayaran gaji	Pengusahan/Majikan tidak mempunyai kapabilitas untuk membayar standar gaji

	dari pekerja atau menunda pembayaran dari pembayaran gaji pekerja (ILO, 2007)
Pekerjaan tidak sama dengan di kontrak	Pekerja menghadapi situasi dimana pekerjaannya tidak sama dengan kontrak kerjanya. Selain itu, kemungkinan pekerja melakukan tugas yang bervariasi yang tidak sama dengan kemampuannya. (ILO, 2007)
Kekerasan Fisik, Psikologi dan Seksual	Beberapa kekerasan yang termasuk dalam ancaman, penyerangan, menciderai, kekerasan seksual, kekerasan verbal kepada pekerja yang disebabkan oleh agen/majikan dalam pekerjaan dari pekerja. (ILO, 2006)
Lembur Kerja Berlebih	Majikan/pengusahan membebaskan durasi pekerjaan yang berlebihan kepada pekerja (diatas 15-18 jam) dan tidak memberikan libur kerja untuk beberapa hari kepada pekerja (ILO, 2007)
Infeksi/Penyakit	Pekerja menderita penyakit menular/tidak menular yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya pada proses rekrutmen atau sedang bekerja. (ILO, 2007)
Kecelakaan Kerja	Kecelakaan yang dialami pekerja pada saat bekerja (IETO, 2015)
Permasalahan Makanan dan Akomodasi	Majikan/Pengusahan tidak memberikan akomodasi atau makanan yang layak kepada pekerja (IETO, 2015)
Kecelakaan lain	Kecelakaan yang dialami oleh pekerja akan tetapi tidak ada kaitannya

	dengan pekerjaannya (IETO, 2015)
Tindakan Kriminal	Pekerja melakukan tindakan kriminal

**Konsekuensi**

**Tabel 5** Definisi Konsekuensi

<b>Konsekuensi</b>	<b>Definisi</b>
Pemindahan Pekerja	Konsekuensi yang dialami oleh pekerja dimana dilakukan pemindahan pekerjaan ke pengusaha/majikan baru dengan atas persetujuan Departemen Buruh Taiwan (MOL, 2015)
Deportasi	Pekerja dikembalikan ke negara asal (Indonesia) baik itu statusnya tidak dipaksa, wajib dan pemaksaan (ECRE, 2012)
Kaburan	Pekerja memutuskan melarikan diri dari majikan/pengusaha atau agennya yang disebabkan masalah yang dihadapi oleh pekerja. (Siu, 2007)
Menetap dengan Pengusaha/Majikan yang sama	Pekerja tetap dengan majikan/pengusaha yang sama setelah penyelesaian masalah dan menemukan solusi untuk pekerja.
Kematian	Konsekuensi dialami pekerja yang diakibatkan oleh infeksi, penyakit, kecelakaan lalu lintas, kecelakaan kerja, hilang di perairan dsb. (MOL, 2001)

**Umur, Gender, Pendidikan dan Gaji**

Penelitian ini juga mengkategorikan umur, gender dan pendidikan. Berikut ini pengkategorian tersebut. Dalam penelitian ini, umur dikategorikan menjadi empat kategori yaitu kurang dari 24 tahun; 25-34 tahun; 35-44 tahun dan 45-54 tahun.

Sedangkan pengklasifikasian gender dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan.

Sementara itu, dalam penelitian ini peneliti mengklasifikasikan pendidikan menjadi empat kategori diantaranya yaitu Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan Pendidikan Tinggi (Universitas)

Kemudian untuk klasifikasi Gaji dibagi menjadi 3 kategori yaitu <16.000 NTD, 16.000 – 19.000 NTD, dan > 19.000 NTD.

### Hasil Penelitian

Berikut ini adalah hasil dari penelitian ini yang dibagi menjadi beberapa hasil, diantaranya yaitu karakteristik responden dan hasil krostabulasi

### Karakteristik Responden

Berdasarkan **Tabel 6** dijelaskan bahwasannya mayoritas responden adalah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja sebagai Perawat Pribadi 279 orang (47,8%) dan disusul Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja sebagai Pekerja Manufaktur 225 orang (38,5%). Dari seluruh pekerjaan yang terdaftar, seluruhnya adalah pekerjaan yang tergolong klasifikasi pekerjaan dengan keterampilan yang rendah.

**Tabel 6** Distribusi Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	%
Nelayan	50	8,5
Asisten Rumah Tangga	19	3,2
Manufaktur	225	38,5
Konstruksi	3	0,5
Perawat Institusi	7	1,2
Perawat Pribadi	279	47,8
Total	583	100

(Sumber : Pengolahan Data, 2016)

Sementara itu untuk Gender dijelaskan pada **Tabel 7**. Pada **Tabel 7** dijelaskan bahwa

mayoritas responden adalah perempuan 336 orang (57,9%) dan laki-laki sebesar 247 orang (42,1%). Kebanyakan kasus yang masuk dalam aduan Kantor Dagang Ekonomi Indonesia adalah perempuan. Hal ini juga didukung oleh distribusi Tenaga Kerja Indonesia yang dikirim Taiwan yang kebanyakan adalah perempuan yaitu sebesar 166.771 orang (60%) di tahun 2015 (BNP2TKI, 2015)

**Tabel 7** Distribusi Gender

Gender	Frekuensi	%
Laki-laki	247	42,1
Perempuan	336	57,9
Total	583	100

(Sumber : Pengolahan Data, 2016)

**Tabel 8** menjelaskan tentang usia, usia dari responden sebagian besar termasuk ke dalam usia produktif, yaitu usia 25-34 tahun, dengan besaran adalah 295 orang (50,6%) dan disusul usia kurang dari 24 tahun sebanyak 144 orang (24,7%). Sementara itu untuk usia 45 tahun ke atas hanya terdapat 3 orang (0,5%) saja

**Tabel 8** Distribusi Usia

Usia	Frekuensi	%
≤ 24	144	24,7
25 - 34	295	50,6
35 - 44	141	24,2
45 - 54	3	0,5
Total	583	100

(Sumber : Pengolahan Data, 2016)

Tenaga Kerja Indonesia mayoritas adalah Tenaga Kerja yang termasuk Tenaga Kerja berkecakupan yang rendah. Hal ini juga dibuktikan dengan tingkat pendidikan yang tenaga kerja tersebut. Pada **Tabel 9** dijelaskan bahwasannya mayoritas responden hanya berpendidikan Sekolah Menengah Pertama, sebesar 341 orang (58,5%). Menurut UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, pendidikan minimum dari Tenaga Kerja Indonesia adalah Sekolah Menengah Pertama, akan tetapi dari hasil penelitian ini didapatkan bahwasannya terdapat 93 orang (16%) dari responden berpendidikan hanya Sekolah Dasar. Hal ini membuktikan bahwasannya tidak efektifnya dalam menyaring Tenaga Kerja Indonesia yang dikirimkan.

**Tabel 9** Distribusi Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
Universitas	4	0,7
SMA	145	24,9
SMP	341	58,5
SD	93	16,0
Total	583	100

(Sumber : Pengolahan Data, 2016)

Selain itu pada distribusi gaji (**Tabel 10**) dijelaskan bahwasannya mayoritas Tenaga Kerja Indonesia berpenghasilan rendah yaitu <16.000 NTD (New Taiwan Dolar), 265 orang (45,5%).

**Tabel 10** Distribusi Gaji

Gaji	Frekuensi	%
< 16.000 NTD	265	45,5
16.000 – 19.000 NTD	137	23,5
>19.000 NTD	181	31
Total	583	100

(Sumber : Pengolahan Data, 2016)

### Hasil Krostabulasi

#### Distribusi Penyebab

**Tabel 10** Krostabulasi Penyebab 1

Penyebab	Manufaktur	Perawat Pribadi	Asisten Rumah Tangga
Tidak digaji atau penundaan pembayaran gaji	132	46	2
Pekerjaan tidak sama dengan di kontrak	49	97	6
Kekerasan Fisik, Psikologi dan Seksual	27	104	7
Lembur Kerja Berlebih	20	42	0
Infeksi/Penyakit	9	39	6
Kecelakaan Kerja	26	5	1
Permasalahan Makanan dan Akomodasi	7	18	3
Kecelakaan lain	7	10	1

Tindakan Kriminal	1	1	0
-------------------	---	---	---

(Sumber : Pengolahan Data, 2016)

**Tabel 11** Krostabulasi Penyebab 2

Penyebab	Nelayan	Konstruksi	Perawat Institusi
Tidak digaji atau penundaan pembayaran gaji	9	2	3
Pekerjaan tidak sama dengan di kontrak	4	0	0
Kekerasan Fisik, Psikologi dan Seksual	11	0	3
Lembur Kerja Berlebih	7	0	0
Infeksi/Penyakit	6	0	1
Kecelakaan Kerja	17	1	1
Permasalahan Makanan dan Akomodasi	3	0	0
Kecelakaan lain	2	0	0
Tindakan Kriminal	0	0	0

(Sumber : Pengolahan Data, 2016)

#### Distribusi Konsekuensi

**Tabel 12** Krostabulasi Konsekuensi 1

Konsekuensi	Manufaktur	Perawat Pribadi	Asisten Rumah Tangga
Pemindahan Tempat Kerja	44	126	6
Menetap di Majikan/Perusahaan yang sama	109	56	8
Deportasi	47	73	5
Kematian	20	14	0
Kaburan	5	10	0

(Sumber : Pengolahan Data, 2016)

**Tabel 13** Krostabulasi Konsekuensi 2

Konsekuensi	Nelayan	Konstruksi	Perawat Institusi
Pemindahan Tempat Kerja	10	2	3



Menetap di Majikan/Perusahaan yang sama	9	1	1
Deportasi	10	0	1
Kematian	18	0	2
Kaburan	3	0	0

(Sumber : Pengolahan Data, 2016)

Kasus tidak digaji atau penundaan pembayaran menjadi masalah utama bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di manufaktur (132 orang) dan sementara itu Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja menjadi Perawat Pribadi mayoritas mengalami kekerasan fisik, psikologi dan seksual (104 orang). Selain itu masalah pekerjaan yang tidak sama dengan kontrak juga menjadi permasalahan bagi Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan, 49 orang adalah bekerja di manufaktur dan 97 orang adalah perawat pribadi. **(Tabel 10)**

Pada Tabel Konsekuensi **(Tabel 12)**, Perawat Pribadi mengalami konsekuensi pemindahan pekerjaan (126 orang) dan disusul Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di manufaktur (44 orang). Akan tetapi, 109 orang yang bekerja di manufaktur telah menyelesaikan permasalahannya dengan perusahaannya. Selain itu tidak sedikit Tenaga Kerja Indonesia yang mengalami deportasi, sebanyak 136 orang.

### Pembahasan

Penelitian ini didasarkan oleh laporan aduan yang diterima oleh Kantor Dagang Ekonomi Indonesia di Taiwan. Laporan TKI merupakan informasi yang penting untuk meyakinkan kepada pemerintah apakah TKI yang bekerja mendapatkan perlakuan yang layak atau tidaknya. Dengan keterbukaan informasi tersebut tentunya memberikan dampak positif bagi pihak pemerintah maupun pihak TKI itu sendiri. Namun yang menjadi persoalan lain adalah jika perlindungan hanya baru dilakukan setelah adanya laporan, maka jika korban tidak memiliki akses terhadap komunikasi dan dunia luar tentunya tidak dapat melaporkan kasus yang sedang di hadapinya. Semestinya perlindungan tidak hanya dilakukan menunggu kasus tersebut terjadi. Dari gambaran singkat tersebut maka dapat di katakan bahwa sebenarnya pola perlindungan TKI seperti ini merupakan perlindungan hukum yang masih bersifat *reactive* di mana setiap kasus di

selesaikan apabila telah terjadi pelanggaran dan di laporkan atau berdasarkan laporan kasus yang masuk.

Menurut Sejati (2015), Lemahnya perlindungan buruh migran ini dikarenakan tiga faktor utama yaitu faktor infrastruktur perlindungan TKI di luar negeri yang lemah, terjadi tumpang tindih kebijakan antar stakeholder terkait dan kebijakan perlindungan hukum yang masih bersifat *reactive*. Pada faktor pertama dalam kesimpulan ini menunjukkan bahwa KTKLN sebagai infrastruktur terhadap kebutuhan TKI tidak dapat berfungsi di luar negeri dan peran PPTKIS yang gagal dalam memberikan perlindungan. Pada faktor kedua dalam kesimpulan ini adalah tumpang tindih kebijakan antar stakeholder terkait. Yang di maksud dengan stakeholder terkait adalah BNP2TKI, Kementrian Luar Negeri dan Kementrian Ketenagakerjaan. Faktor ini di perkuat dengan argumen bahwa terdapat beberapa aturan hukum yang tumpang tindih. Argumen kedua yang memperkuat faktor kedua ini adalah aturan hukum yang menyangkut tugas dan tanggung jawab yang masih belum profesional. Sedangkan pada faktor ketiga mengapa perlindungan buruh migran itu di katakan lemah karena faktor kebijakan perlindungan hukum yang masih bersifat *reactive*. Pemerintah selama ini hanya menyelesaikan masalah-masalah yang sudah terjadi namun belum secara total menyelesaikan titik permasalahan di awal sebelum permasalahan itu terjadi.

### Simpulan dan Saran

#### Simpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan beberapa poin yaitu Tenaga Kerja Indonesia mengalami permasalahan Gaji (194 kasus, 26,3%), deskripsi pekerjaan yang tidak sama (156 kasus, 21,2%) dan pelecehan fisik, psikologis dan seksual (152 kasus, 20,6%). Sementara itu, terdapat 191 kasus (32,8%) mengalami pemindahan tempat kerja, 184 kasus (31,6%) pekerja tetap bekerja pada majikan yang sama dan 136 kasus (23,3%) pekerja mengalami pemulangan/deportasi.

#### Saran

Adapun saran dari penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebaiknya dilakukan sebelum keberangkatan. Perlindungan dapat dimulai dari pelatihan sebelum keberangkatan dan pemerintah memberikan informasi yang jelas, detail dan mudah dipahami oleh Tenaga Kerja Indonesia. Selain itu, masalah kontrak kerja juga harus dijelaskan secara mudah, mengingat kebanyakan Tenaga Kerja Indonesia yang berpendidikan rendah. Maka dari itu penekanan dalam kontrak kerja adalah hal yang penting sebelum dilakukannya penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.
2. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Indonesia juga merupakan masalah penting bagi Pemerintah Indonesia dalam meningkatkan Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Hal ini dibuktikan bahwasannya terdapat banyak Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan yang mengalami permasalahan yang juga berelasi dengan tingkat pendidikannya.
3. Penelitian ini dapat ditingkatkan lagi dengan penelitian kuantitatif dan analisa sebab-akibat yang lebih detail di penelitian ke depannya. Penelitian ini hanya menjabarkan permasalahan tren di periode tertentu saja, sehingga dibutuhkan peningkatan dalam masa periode yang lebih lama.

pemerintah, lihat: <http://nasional.sindonews.com/read/978580/149/ktkln-bukti-lemahnya-administrasi-pemerintah-1426736617>, di akses pada 31 Januari 2016

Ministry of Labour (MOL) Taiwan.(2015). Statistics Foreign Workers in Productive Industries and Social Welfare by Nationality and Sex. Taiwan : Taipei

Republik Indonesia.(2004). Undang Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi : Republik Indonesia. Indonesia : Jakarta

Republik Indonesia.(2010).Kepmenakertrans No. 14/2010 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Kemenakertrans RI. Indonesia : Jakarta.

Sejati, Satryo Pringgo.(2015).Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Thesis : Universitas Muhamadiyah. Indonesia : Yogyakarta

### Daftar Pustaka

BNP2TKI.(2015). Statistik Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. BNP2TKI. Indonesia Jakarta

ILO.(2007).International Labour Standards on Migrant Workers' Rights : Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and The Pacific. ILO

ILO.(2015). Indonesia : Decent Work for Indonesian Migrant Workers. Asia Pacific Decent Work Decade 2006-2015. Jakarta

KTKLN bagi TKI dinilai sebagai bukti lemahnya sistem administrasi dan pengelolaan manajemen kependudukan yang dimiliki



