

Daftar Isi

Social Construction of Consumptivism, and the Role of Architecture: A Perspective of Architectural Sociology	
Tommy S. S. Eisenring	283–290
Social Conflict and Control Over Forests Land in Lampung	
Muryani	291–297
Social Impact Assessment: Can and Should It Empower Community?	
Sulikah Asmorowati	298–305
Perubahan Ekosistem di Lahan Kering	
Rustinsyah	306–317
Disparitas antarwilayah di Jawa Timur	
Karnaji	318–327
Kebijakan Pengampunan Pajak (<i>Tax Amnesty</i>) [Perspektif Kerangka Kerja Implementasi <i>Sunset Policy</i> berdasarkan UU No 28 tahun 2007]	
Bintoro Wardiyanto	328–335
Indegenisasi dan Reproduksi Pengetahuan Kapitalisme dalam Jaringan Kekuasaan di Dunia Ketiga	
S. Aminah	336–351
Kerja sama Kontra-Terrorisme Indonesia-Australia: Perbandingan Antara Masa Pemerintahan Megawati Soekarnoputri dan Susilo Bambang Yudhoyono	
Silvia Haryani	352–360
Tindakan Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Arab Saudi dalam Menangani Permasalahan TKI di Arab Saudi	
Imanuella Tamara Geerards	361–370

Tindakan Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Arab Saudi dalam Menangani Permasalahan TKI di Arab Saudi

Imanuella Tamara Geerards¹

Departemen Hubungan Internasional, FISIP, Universitas Airlangga, Surabaya

ABSTRACT

The placement program of TKI in Saudi Arabia has two adversative sides. In one side, the program has positive impact for Indonesia as a sender state, such as increasing the foreign exchange value and this program has become one of the employment alternatives. This program also brings advantage for TKI, such as giving some new experience, skill and increasing TKI social-economic level. On the other hand, TKI placement program has negative effects, such as abuse cases. One of the causes of TKI problems is the employers who have no respect for the rights of TKI. Another cause of TKI problem is the existence of culture and law disparity in protection of labour between Saudi Arabia and Indonesia. Culture and law disparity become the resistor factor in giving protection and ending TKI problems in Saudi Arabia for both states. Nevertheless, both Indonesia and Saudi Arabia have strived various actions for giving protections to TKI, and to handle various problems experienced by TKI.

Key words: Indonesia, Saudi Arabia, TKI problems

Program Penempatan TKI di Arab Saudi

Pada mulanya, migrasi TKI ke luar negeri terjadi dengan sendirinya, artinya mereka meninggalkan Indonesia untuk bekerja keluar negeri dengan cara spontan tanpa melalui prosedur yang dibuat oleh pemerintah (Adi, 1998: 18). Namun sejak sekitar tahun 1970-an, pemerintah Indonesia mengadakan program penempatan² TKI keluar negeri (Managara, 2004), dengan tujuan memenuhi permintaan tenaga kerja dari luar negeri dan memenuhi minat TKI yang ingin bekerja di luar negeri (*Warta Ketenagakerjaan*, 2004), serta memenuhi hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana amanat Undang-Undang Dasar (UUD) 1945³ (Wea, 2004: 461). Sedangkan untuk program penempatan⁴ TKI ke Arab Saudi secara resmi dimulai pada tahun 1975. Hal ini disebabkan adanya peristiwa "*boom oil*" pada tahun 1974 di negara Arab Saudi, sehingga

kebutuhan akan tenaga kerja di negara tersebut meningkat [Kantor Pusat antar Kerja antar Negara (AKAN), 1987: 5].

Pada awalnya jumlah TKI yang ditempatkan di Arab Saudi oleh pemerintah sebanyak 25 orang di tahun 1975. Kemudian di tahun 1976 naik menjadi 480 orang dan tahun 1977 meningkat menjadi 2.838 (Kantor Pusat AKAN, 1987: 5). Jumlah penempatan TKI tersebut semakin meningkat, terutama sejak krisis ekonomi melanda Indonesia, yaitu sekitar tahun 1997 (Valentina, 2003). Namun jumlah penempatan TKI ke negara tersebut terkadang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, seperti yang terjadi pada penempatan TKI di Arab Saudi pada tahun 2003. Pada tahun 2003 jumlah TKI yang di tempatkan 169.038 orang, hal tersebut mengalami penurunan dari jumlah penempatan TKI pada tahun 2002 yang mencapai jumlah sebanyak 213.603. Berdasarkan data pada tabel 1, dapat dilihat bahwa sejak tahun 2001 hingga 2006, jumlah penempatan

¹ Korespondensi: I.T. Geerards, Departemen Hubungan Internasional, FISIP, UNAIR. Jl. Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Telepon: (031) 5011744.

² Penempatan TKI adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan pasar kerja di luar negeri dengan menggunakan mekanisme antar kerja. Penempatan TKI hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah Indonesia atau tenaga kerja asing. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan faktor keamanan pemerintah menetapkan negara-negara tertentu tertutup bagi penempatan TKI dengan peraturan menteri (Undang-Undang (UU) Republik Indonesia nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri).

³ Amanat UUD 1945 tersebut menjadi landasan dasar penyelenggaraan program PTKLN, yang selanjutnya dijabarkan dalam aturan-aturan hukum yang lebih operasional sampai dengan produk hukum yang bersifat teknis setingkat Keputusan Menteri (Wea, 2004: 461).

⁴ Sejak dikeluarkannya UU no 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, proses penempatan TKI ke luar negeri, termasuk kegiatan penempatan TKI di Arab Saudi diatur dalam UU tersebut. Menurut UU ini, lembaga pelaksanaan penempatan TKI terdiri dari pemerintah dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Namun dalam pelaksanaannya, penempatan TKI lebih banyak dilakukan oleh PJTKI yang telah memiliki izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari menteri.

TKI ke kawasan Arab Saudi selalu fluktuatif. Meskipun demikian, dari tabel 2 dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu 5 tahun tersebut, negara ini bila dibandingkan dengan negara-negara tujuan yang lain di kawasan Timur Tengah, merupakan negara tujuan yang memiliki jumlah terbesar dalam penempatan TKI di kawasan Timur Tengah, yaitu dengan total sebanyak 1,139,880 orang.

Faktor penyebab banyaknya jumlah TKI yang bekerja di Arab Saudi, sama seperti faktor yang mendorong TKI untuk bekerja di luar negeri lainnya, yaitu selain dikarenakan adanya *disparitas* antara permintaan dan penawaran di satu pihak di mana yang mencari pekerjaan cukup banyak, sehingga menyebabkan keterbatasan lapangan kerja di dalam negeri, terdorong pula dengan adanya gaji yang relatif lebih besar dibanding bekerja di dalam negeri (Soelaiman, 2002: 296), selain itu TKI memiliki alasan lain dalam memilih Arab Saudi sebagai negara tujuan, yaitu agar dapat melaksanakan ibadah umroh atau pun naik haji (Tobing, 1990). Dengan adanya faktor-faktor pendorong seperti itu, maka timbul keinginan TKI untuk mencoba mengadu nasib di Arab Saudi agar dapat memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Pemikiran seperti itu, bagi TKI seringkali dipengaruhi oleh mereka yang sukses tanpa memikirkan latar belakang yang mendasari

kesuksesan tersebut, misalnya sumber daya manusia yang tidak memenuhi persyaratan. Akibatnya banyak TKI dengan kualitas di bawah standar yang lolos bekerja, sehingga pada umumnya mereka bekerja di sektor informal sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) bagi yang perempuan, dan sebagai supir bagi yang laki-laki [Kementerian Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia (KPPRI), 2006: 7]. Akan tetapi, tidak semua TKI yang berada di Arab Saudi bekerja di sektor informal, ada juga TKI yang bekerja di sektor formal, misalnya sebagai dokter atau pun perawat yang bekerja di beberapa rumah sakit di negara tersebut (Deplu, 2007), serta di sektor komunikasi, *engineering*, *design*, *manufacturing*, perhotelan, perkebunan, dan sebagainya [Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Riyadh, 2007].

Dampak Positif yang Diperoleh dari Penempatan TKI di Arab Saudi

Program penempatan TKI tersebut memiliki manfaat bagi negara dan bagi TKI itu sendiri. Bagi negara, manfaat yang diterima adalah perolehan imbalan dari hasil kerja para TKI dalam bentuk valuta asing yang menyebabkan peningkatan penerimaan devisa, seperti penerimaan devisa bagi negara dari remiten TKI di Arab Saudi pada tahun 2004, yaitu

Tabel 1.
Penempatan TKI Sektor Formal & Informal Kawasan Arab Saudi Tahun 2001–2006.

Tahun	Formal		Informal		Jumlah
	Laki-laki (L)	Perempuan (P)	Laki-laki (L)	Perempuan (P)	
2001	15	229	9.802	93.189	103.235
2002	880	859	17.376	194.488	213.603
2003	633	291	13.671	154.443	169.038
2004	432	191	13.724	181.995	196.342
2005	1.579	1.145	9.788	137.723	150.235
2006	3.127	983	18.615	284.702	307.427

Sumber: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans), Dirjen PPTKLN

Tabel 2.
Jumlah Penempatan TKI Timur Tengah 2001–2006.

Tahun	Arab Saudi	Uni Emirat Arab	Kuwait	Bahrain	Qatar	Oman	Yordan	Yaman	Cyprus	Total
2001	103.235	11.027	10.336	2.558	1.028	554	379	0	22	129.139
2002	213.603	7.779	16.418	666	916	1.311	1.233	12	23	241.961
2003	169.038	1.475	12.268	88	180	495	266	0	0	183.810
2004	196.342	7.237	15.989	0	62	0	68	0	0	219.698
2005	150.235	5.622	16.842	21	1.002	1.216	2.081	0	0	177.019
2006	307.427	15.494	14.725	485	5.044	3.527	6.468	0	0	353.170
Total	1.139.880	48.634	86.578	3.818	8.232	7.103	10.495	12	45	1.304.797

Sumber: Depnakertrans, Dirjen PPTKLN

sebanyak 72,08 juta USD. Manfaat bagi negara dari program penempatan TKI di Arab Saudi tidak hanya penerimaan devisa saja, tetapi program tersebut juga dapat mengurangi tekanan pengangguran (*Warta Ketenagakerjaan*, 2004).

Sedangkan bagi TKI, program tersebut bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan bagi dirinya sendiri dan meningkatkan kesejahteraan keluarganya, yaitu melalui gaji yang diterima atau remitansi⁵ dan meningkatkan keterampilan TKI karena pengalaman kerjanya di luar negeri (*Warta Ketenagakerjaan*, 2004). Hasil yang diperoleh TKI selama bekerja di luar negeri (remitansi) secara perlahan-lahan memang dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga. Hasil yang diperoleh lebih banyak digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga, di antaranya adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti makanan dan pendidikan. Selain itu, ada juga yang menggunakan remitansi untuk melunasi hutang.

Dampak Negatif yang Diperoleh dari Penempatan TKI di Arab Saudi

Program penempatan TKI di luar negeri, khususnya di Arab Saudi tidak hanya memberikan dampak positif, tetapi juga menghasilkan dampak negatif dalam perkembangan pelaksanaannya, misalnya TKI seringkali diperlakukan atau mendapat perlakuan yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan perlakuan-perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia (KPPRI, 2006: 2). Perlakuan-perlakuan buruk yang menimpa TKI, yaitu dapat berupa penyiksaan fisik hingga menyebabkan tewasnya TKI yang disebabkan oleh kasus pembunuhan, bunuh diri, hukuman mati dan penyebab lainnya yang belum jelas diketahui dengan pasti (Managara, 2004), seperti pada kasus yang terjadi pada TKI yang bernama Sringatin, TKI yang tewas dibunuh majikannya selagi mengandung di Thaif, Arab Saudi (*Gatra*, 6 April 2001).

Ada juga kasus penyiksaan yang tidak sampai menghilangkan nyawa TKI, seperti kasus penganiayaan yang dilakukan majikan bernama Nahi Fadh al-Dousri kepada Nurmiyati, yang menyebabkan TKI tersebut terpaksa diamputasi.

Namun, Nurmiyati yang menjadi lumpuh itu malah dijatuhi hukuman penjara, sedangkan sang majikan tetap menghirup udara bebas (*TempoInteraktif*, 18 Juli 2005). Biasanya perlakuan berupa penyiksaan fisik disertai dengan perlakuan buruk yang lain, seperti pelecehan seksual atau kondisi kerja yang kurang manusiawi. Seperti kasus yang diberitakan oleh *Business News* pada bulan April 2005, yaitu kasus yang menimpa TKI yang bernama Suniati binti Nibaran Sujari, yang menderita luka bakar parah di wajah, tangan, kaki dan seluruh bagian perutnya akibat telah dianiaya secara sadis dan diperkosa oleh majikannya. Atau pun pada kasus yang menimpa Hariani binti Wagino, TKI asal Desa Wonorejo Kecamatan Kencong Kabupaten Jember, Jawa Timur, yang mengalami kondisi kerja yang tidak manusiawi, yaitu disekap selama setahun oleh majikannya dan tidak boleh berkomunikasi dengan keluarganya di Tanah Air, serta disiksa hingga badannya lebam dan memar (*Republika*, 24 November 2004).

Sebenarnya masih banyak masalah lain yang menimpa TKI, misalnya praktik prostitusi, seperti yang terjadi pada bulan Mei 2003, yaitu terdapat 118 TKI yang terlibat praktik prostitusi yang dimakelari oleh germo asal Indonesia (*Koran Tempo*, 09 Mei 2003); dan pembayaran gaji yang tidak sesuai waktu dan nilainya (Managara, 2004), seperti yang dialami oleh Dasmirah, TKI yang berusia 25 tahun asal Cirebon, yang telah bekerja sebagai PLRT selama enam tahun tetapi baru digaji selama dua tahun oleh majikannya (*Koran Tempo*, 28 April 2006). Masalah-masalah atau kasus (hukum) yang menimpa TKI di Arab Saudi tersebut selalu ada tiap tahunnya. Berdasarkan data yang diperoleh oleh Solidaritas Perempuan (SP)⁶, di sepanjang tahun 2002 Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) tersebut menangani 280 jenis pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM)⁷ yang dialami oleh 142 TKI, dan Arab Saudi merupakan negara dengan kasus paling banyak terjadi, 86 kasus atau 60,57% (Valentina, 2003).

Pada tahun 2003, jumlah TKI yang mengadu ke KBRI⁸ Riyadh sebanyak 3.517 orang, sedangkan jumlah TKI yang menghadapi permasalahan dan dapat diselesaikan oleh KBRI dengan koordinasi pihak yang berwenang di Arab Saudi sebanyak 3.446

⁵ Remitansi adalah *private transfer*, sehingga sebagian mengalir melalui saluran resmi. Remitansi dapat disampaikan dengan dua cara, yaitu cara langsung (remitansi di bawa sendiri oleh migran yang kembali, baik dalam bentuk uang kontan maupun barang) dan tak langsung (dapat melalui jasa pos, bank dan agen tertentu) (Litbang DEPLU & UNS, 1997: 12).

⁶ Solidaritas Perempuan merupakan salah satu LSM yang menangani kasus buruh migran.

⁷ Sesuai dengan konvensi organisasi buruh internasional, maka kasus-kasus yang menimpa TKI di Arab Saudi termasuk bentuk pelanggaran hak asasi manusia (*Kompas*, 06 Juni 2005).

⁸ KBRI di Riyadh adalah Perwakilan RI di Arab Saudi yang mempunyai tugas-tugas di antaranya mewakili, merundingkan, mempromosikan, melindungi kepentingan nasional, negara, pemerintah, dan warga negara Indonesia di Arab Saudi (KBRI Riyadh, 2007).

orang. Selain itu, TKI yang masih berada (menunggu kepulangan) di *Transit House*⁹ pada tanggal 01 Januari 2004 sebanyak 71 orang. (KBRI Riyadh, 2003: 60). Kemudian di tahun 2005, KBRI di Riyadh setiap harinya menerima hampir 10 pengaduan dari TKI yang menjadi PLRT, sementara Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI)¹⁰ di Jeddah menangani sekitar lima sampai tujuh pengaduan dalam sehari (*Kompas*, 11 April 2005).

Berdasarkan data yang tercatat di KBRI selama tahun 2006, jumlah TKI yang menghadapi masalah di wilayah akreditasi KBRI Riyadh sejumlah 3.687 orang. Masalah terbesar yang dihadapi oleh TKI di tahun tersebut adalah pekerjaan tidak sesuai dengan PK dan gaji tidak dibayar. Secara rinci, masalah-masalah tersebut dapat dikelompokkan menjadi tujuh jenis, yaitu Pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan gaji tidak dibayar. Tidak siap mental/tidak mampu bekerja dan gaji tidak dibayar, Penganiayaan dan gaji tidak dibayar, Murni dan gaji tidak dibayar, Pelecehan seksual/*sex harassment*, sakit, dan lain-lain (KBRI Riyadh, 2007).

Pada tahun 2006, yang menjadi perhatian KBRI Riyadh dan Departemen Tenaga Kerja Arab Saudi mengenai keberadaan TKI di lapangan, antara lain (KBRI Riyadh, 2007). Banyak dari TKI yang tidak memegang Perjanjian Kerja (PK) sehingga banyak dari TKI yang mengalami kesulitan memberikan data mengenai majikannya jika mengalami kesulitan. Begitu pula banyak dari TKI yang tidak membawa surat Perjanjian Kerja (PK) yang telah dilegalisasi oleh KBRI. Di samping itu terdapat kenakalan dari para agensi perekrut tenaga asing di Arab Saudi yang seringkali memberikan data calon majikan yang tidak akurat (palsu), termasuk dengan pemindahan para TKI ke majikan lain yang sering tidak pernah dilaporkan ke pihak berwajib maupun kepada pihak KBRI. Program asuransi TKI yang telah dilaksanakan oleh konsorsium asuransi di Indonesia pun tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Dari pemasalahan-permasalahan yang menimpa TKI di Arab Saudi, LSM SP mencatat beberapa sebab tingginya kekerasan yang dialami TKI informal (pembantu rumah tangga, *domestic helper*, *domestic worker*) yang ditanganinya, antara lain (Valentina, 2003): Masalah kekerasan yang terjadi dalam

lingkup rumah tangga mengingat masih sulitnya publik dalam mengawasi ruang domestik termasuk wakil pemerintah sekalipun yang dalam hal ini pihak KBRI/KJRI di negara tujuan. Kenyataan atau pun fakta selama ini bahwa bentk-bentuk kekerasan domestik belum dipahami dan disikapi sebagai salah satu bentuk kekerasan yang melanggar hukum di Arab Saudi. Begitu pula dengan para TKI informal yang mengalami kekerasan tidak memiliki akses serta kontrol terhadap pelayanan hukum maupun medis yang menjadi kebutuhan negara tujuan. Selain itu banyak dari TKI yang tidak dibekali dengan pengetahuan mengenai hak sebagai pekerja maupun pengetahuan mengenai hukum negara setempat yang digunakan untuk melindungi diri jika haknya dia langgar.

Selain itu, terdapat faktor-faktor lain yang mendukung terjadinya pemasalahan-permasalahan yang menimpa TKI. Yang pertama adalah faktor TKI itu sendiri. Umumnya, TKI yang bekerja di Arab Saudi hanya memiliki pendidikan dan keterampilan yang rendah, sehingga menyebabkan adanya ketidaktahuan dan pemahaman akan objek pekerjaan serta isi perjanjian kerja. Selain itu, TKI juga memiliki kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan yang kurang serta kelemahan dalam penguasaan bahasa. Hal itu mempersulit komunikasi bagi TKI untuk bekerja. Tidak hanya itu, TKI berada dalam posisi yang tidak kuat dalam mempertahankan hak yang telah disepakati. Di samping itu juga, TKI memiliki ketidaktahuan adanya perbedaan budaya dan aturan hukum antara negara tempat bekerja dengan tempat mereka berasal (Soelaiman, 2002: 298–299).

Kedua, faktor-faktor dari TKI itu sendiri juga dipengaruhi oleh faktor pada saat masih berada di negara asal, yaitu pada umumnya TKI tidak mendapatkan informasi yang benar tentang prosedur, persyaratan, dan cara-cara bekerja di luar negeri, serta bagaimana menghadapi masalah. Adanya penyiapan pelatihan bahasa dan pelatihan keterampilan yang belum memadai menyebabkan TKI tidak mampu bekerja di Arab Saudi. Selain itu, dengan seleksi psikologi yang belum maksimal menyebabkan TKI tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mengalami gangguan

⁹ Istilah penampungan dirubah menjadi *Transit House* dengan tujuan bahwa hanya TKI yang telah diselesaikan permasalahannya melalui instansi Arab Saudi dan akan dipulangkan ke Indonesia yang dapat ditampung sementara di *Transit House* tersebut (KBRI Riyadh, 2003: 60).

¹⁰ Sama seperti KBRI di Riyadh, KJRI di Jeddah adalah Perwakilan RI di Arab Saudi yang mempunyai tugas-tugas di antaranya mewakili, merundingkan, mempromosikan, melindungi kepentingan nasional, negara, pemerintah, dan warga negara Indonesia di Arab Saudi (KBRI Riyadh, 2007).

jiwa. Kemudian, kurang padunya kerja sama antara instansi pemerintah yang menempatkan TKI keluar negeri juga menyebabkan adanya permasalahan TKI. Di daerah asalnya, ada juga TKI yang direkrut secara ilegal atau pun diperjualbelikan di antara calo/PJTKI. Tidak hanya itu, ada TKI yang terjebak rentenir akibat kemiskinan/dana terbatas, sehingga biaya pengurusan dokumen dan pemberangkatan dibebankan melalui potongan gaji. Bahkan dalam urusan administrasi juga menjadi salah satu faktor di negara asal, seperti adanya pemalsuan dokumen serta sistem jaminan asuransi yang belum memberi perlindungan¹¹ yang baik bagi TKI (Budi, 2006: 3).

Faktor yang terdapat di negara tempat bekerja merupakan faktor pendukung yang ketiga, yaitu pelanggaran kontrak kerja oleh majikan yang berupa beban kerja berlebihan, waktu istirahat tidak ada, gaji tidak dibayar serta dilarang berkomunikasi dengan keluarga. Di negara tempat TKI bekerja, terdapat TKI yang mengalami penyalahgunaan dan kekerasan, baik kekerasan fisik maupun seksual. Bahkan ada juga TKI yang diperdagangkan dan dipekerjakan sebagai pelacur. Tidak hanya itu, ada yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dan dipulangkan majikan tanpa diberikan hak-haknya. Selain itu, ada juga TKI yang mengalami pemindahan dari majikan lama ke majikan baru oleh agen atau pun dipengaruhi oleh oknum tertentu untuk keluar dari majikan. Akibatnya TKI bekerja ilegal dan haknya menjadi tidak jelas. Di Arab Saudi, tempat kerja TKI khususnya PLRT tersebar di berbagai pelosok, sehingga terjadi kesulitan pengawasan dan penyelesaian masalah secara cepat oleh perwakilan Republik Indonesia. Hal tersebut didukung pula dengan terbatasnya pegawai teknis ketenagakerjaan atau atase¹² ketenagakerjaan di Perwakilan Republik Indonesia luar negeri. Oleh karena itu penyelesaian substansi teknis hubungan kerja menjadi lama dan berlarut-larut (KPPRI, 2006: 10).

Dengan banyaknya permasalahan yang terjadi pada TKI maka kedua negara tersebut, berupaya untuk menyikapi kasus-kasus yang menimpa TKI

di Arab Saudi dengan tindakan-tindakan yang diwujudkan dalam membuat kebijakan dan strategi serta program-program yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja luar negeri. Hal tersebut dimaksudkan agar TKI dapat memperoleh hal yang dicita-citakan, yaitu bekerja dengan memperoleh gaji yang sesuai dengan pengabdianya selama bekerja dan dapat mengurangi terjadinya kekerasan, penipuan yang merugikan fisik dan mental selama penempatan (KPPRI, 2006: 1).

Tindakan Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Arab Saudi

Dalam permasalahan TKI di Arab Saudi, sistem hukum negara Indonesia tidak dapat menjangkau permasalahan yang terjadi di Arab Saudi. Sehingga untuk menangani kasus-kasus TKI yang terjadi di Arab Saudi tidak hanya didasarkan atas peraturan hukum yang telah dikeluarkan pemerintah Indonesia. Namun dalam pelaksanaannya harus disesuaikan dengan peraturan negara setempat, yaitu sistem hukum Arab Saudi (Syariah) selaku negara yang menjadi tempat terjadinya masalah/kasus (KBRI Riyadh, 2003: 60). Hal ini mengakibatkan penanganan kasus terhadap TKI di Arab Saudi menjadi sulit, apalagi UU ketenagakerjaan di negara tersebut pada pasal 1 menyebutkan bahwa UU perlindungan ketenagakerjaan tersebut tidak mencakup perlindungan terhadap informal (*Saudi Embassy*, 1969). Bahkan dalam pandangan dan tradisi mereka, para TKI di sana dianggap budak-budak belian, sehingga rawan terjadi perkosaan, pelecehan seksual, penganiayaan, dan pelanggaran HAM lainnya (HAM online, 2007).

Pemerintah Kerajaan Arab Saudi memiliki kebijakan yang berbeda dalam menangani tenaga kerja formal¹³ dan tenaga kerja informal, sehingga tidak memungkinkan KBRI mengakses secara luas dan berkomunikasi dengan TKI informal. TKI informal (khususnya wanita) juga tidak leluasa berinteraksi dengan pihak luar termasuk KBRI,

¹¹ Berdasarkan definisinya, perlindungan TKI menurut UU No 39 Tahun 2004 adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

¹² Atase tenaga kerja pada kedutaan besar Republik Indonesia di Riyadh adalah subsistem dari Perwakilan Republik Indonesia di Riyadh yang wilayah kerjanya meliputi Kerajaan Arab Saudi dan Kesultanan Oman. Oleh karena itu, Atase Tenaga pada KBRI Riyadh berkewajiban untuk ikut berperan dalam mewakili, merundingkan, mempromosikan, melindungi kepentingan nasional, negara, pemerintah, dan warga negara Indonesia di Arab Saudi dan Kesultanan Oman, utamanya para TKI. Dengan demikian, keberadaan Atase tenaga kerja di KBRI Riyadh sangat erat kaitannya dengan upaya pemberian perlindungan kepada para TKI (KBRI Riyadh, 2007).

¹³ Dalam kebijakan untuk sektor formal, diatur mengenai; surat izin kerja, cara mendapatkan surat izin kerja dan surat izin tinggal (*iqomah*), kontrak kerja, jam kerja dan hari libur, penjelasan tentang pekerja wanita, cuti hamil dan melahirkan, berakhirnya masa kontrak, Kantor perekrutan swasta (KBRI Riyadh, 2007).

terlebih lagi paspor, izin tinggal dan dokumen lainnya juga selalu disimpan majikan (*Business News*, 17 Maret 2004). Hal ini terlihat dari pengaturan yang diberikan oleh ketentuan pihak-pihak terkait setempat tenaga kerja informal, seperti pembantu rumah tangga tidak dikategorikan sebagai pekerja buruh pada umumnya yang diatur dalam hukum perburuhan setempat akan tetapi lebih bersifat hubungan kerja pribadi. Hal ini juga berpengaruh pada sistem penyelesaian jika terjadi permasalahan antara pekerja dengan majikannya. Namun tetap ada PK antara pihak majikan dan pekerja informal yang sebelumnya didaftarkan legalisasinya di KBRI Riyadh¹⁴ (KBRI Riyadh, 2007).

Tindakan yang dilakukan Indonesia dan Arab Saudi dalam menangani permasalahan TKI diwujudkan dalam kebijakan yang bersifat umum yaitu kebijakan yang terdiri atas serangkaian keputusan yang diekspresikan melalui pernyataan-pernyataan kebijakan dan tindakan-tindakan dari pejabat terkait. Selain itu, diwujudkan juga dalam kebijakan yang bersifat administratif, yaitu kebijakan yang dibuat oleh anggota-anggota birokrasi pemerintah yang bertugas melaksanakan hubungan luar negeri negaranya, berupa dokumen-dokumen tertulis dalam bentuk aturan hukum yang dipublikasikan secara umum (Coplin, 1992: 32–36). Yang terakhir adalah upaya pemerintah Indonesia dan Arab Saudi untuk mewujudkan adanya perjanjian bilateral dalam bidang ketenagakerjaan khususnya bidang informal.

Kebijakan Bersifat Umum

Kebijakan yang bersifat umum dilakukan dengan dua cara. Pertama, kebijakan bersifat umum yang berupa tindakan-tindakan langsung yang dilakukan oleh kedua negara dalam beberapa aspek, yaitu aspek peningkatan kualitas TKI dan pelaksanaan penempatan, aspek sistem informasi, aspek perlindungan dan pembelaan TKI, aspek pengawasan

dan penindakan. Sedangkan yang kedua, berupa pernyataan-pernyataan dari menteri ketenagakerjaan, duta besar, atau pun anggota-anggota birokrasi pemerintah dari kedua negara yang terkait dengan masalah TKI di Arab Saudi.

Pernyataan-pernyataan yang dikeluarkan tersebut dapat menunjukkan maksud dan tujuan pemerintah serta cara-cara yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan dasar hukum yang berlaku, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat memberikan masukan berupa solusi atas permasalahan yang dihadapi. Dalam permasalahan TKI di Arab Saudi, Menteri Perburuhan dan Sosial Kerajaan Arab Saudi, Ali bi Ibrahim Al Namlah, menegaskan bahwa di Arab Saudi tidak ada kekosongan hukum, karena dalam UU¹⁵ yang berlaku di Arab Saudi mengizinkan TKI bermasalah mengadukan masalahnya ke pengadilan perburuhan atau instansi perburuhan yang didirikan pemerintah. Sedangkan dalam pembelaan dan perlindungan TKI, Jacob Nuwa Wea selaku menakertrans berpendapat bahwa dengan adanya penandatanganan Surat Keputusan Bersama (SKB) dalam rapat koordinasi pembentukan tim advokasi¹⁶ di bulan November tahun 2003, maka pemerintah Indonesia mengambil alih langsung perlindungan TKI di luar negeri dari PJTKI¹⁷ (Donna, 2003). Di samping itu, rapat koordinasi memutuskan akan adanya paspor khusus untuk TKI yang berlaku hanya tiga tahun. (Djumenah, 2003). Selain itu, pemerintah Indonesia akan menyewa pengacara (*lawyer*) di Arab Saudi guna membela secara hukum atas pelanggaran hukum para majikan terhadap TKI di negara tersebut, setelah memperoleh bahan masukan dari tim perlindungan TKI (*Kompas*, 04 November 2003).

Kebijakan Bersifat Administratif: Pembuatan Aturan Hukum

Kebijakan yang bersifat administratif, merupakan kebijakan yang dibuat oleh anggota-anggota

¹⁴ Pendaftaran legalisasi diajukan oleh kantor perekrutan swasta/kantor "*Istiqdam*" di Arab Saudi (KBRI Riyadh, 2007).

¹⁵ UU itu ekstrak dari agama Islam yang tidak membedakan warga negara sendiri dengan ekspatriat, lelaki dan perempuan, karena yang diambil adalah keadilan (*Kompas*, 23 Oktober 2003).

¹⁶ Tim advokasi perlindungan TKI yang dikoordinasikan oleh KBRI dan KJRI di Arab Saudi ditempatkan di kota-kota Arab Saudi di tempat TKI bekerja seperti Riyadh, Jeddah, dan lain-lain. Tim tersebut memiliki tugas untuk mendata TKI yang akan dan sudah bekerja di Arab Saudi secara formal melalui PJTKI (*Kompas*, 16 Maret 2004). Sedangkan mereka yang bekerja secara ilegal, tim akan menunggu laporan dari TKI yang bersangkutan. Tim juga bertugas untuk menampung pengaduan dan membantu penyelesaian hukum atas pelanggaran majikan terhadap para TKI di Arab Saudi. Tim tersebut diisi oleh tenaga-tenaga terampil berbahasa Arab, mengetahui hukum ketenagakerjaan di Arab Saudi dan Indonesia, serta mereka yang sudah lama tinggal di Arab Saudi. Tim ini akan bekerja selama satu tahun dan dapat diperpanjang kembali.

¹⁷ Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka pemerintah Indonesia turut melibatkan pemerintah provinsi maupun Kabupaten/kota serta insitusi swasta. (*Majalah Nakertrans*, 2005).

birokrasi pemerintah yang bertugas melaksanakan hubungan luar negeri negaranya, yang berupa aturan hukum yang dituangkan dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis yang dipublikasikan secara umum. Untuk kebijakan ini, pemerintah Arab Saudi mengeluarkan *labour law* pada 23 *Sha'ban* 1426/27 September 2005 (KBRI Riyadh, 2006). Pada *part II* dalam undang-undang tersebut mengatur mengenai prosedur perekrutan pekerja. Di Arab Saudi, suatu perusahaan/majikan tidak diperbolehkan untuk terlibat dalam perekrutan pekerja, baik dalam perekrutan pekerja dari warga negara Arab Saudi maupun perekrutan pekerja dari luar negeri, kecuali memperoleh izin dari kementerian. Sedangkan pada *part III* dalam undang-undang tersebut tercantum bahwa pekerja asing tidak diijinkan terlibat dalam suatu pekerjaan apapun kecuali telah memperoleh surat izin bekerja dari kementerian Arab Saudi serta ketentuan-ketentuan yang wajib dipenuhi oleh pekerja asing. Selain itu, Pemerintah Arab Saudi juga mengakui adanya pelanggaran hak, berbagai kasus pelecehan seksual, pemerkosaan, penipuan, serta tindakan-tindakan tidak manusiawi lainnya terhadap tenaga kerja Indonesia di negara itu. Oleh karena itu pemerintah Arab Saudi telah membuat aturan dan landasan hukum yang dapat meminimalkan terjadinya pelanggaran serta tindakan tidak manusiawi terhadap TKI. Hal tersebut dilakukan karena pemerintah Arab Saudi menjaga hak-hak tenaga kerja asing yang bekerja di negara tersebut. Bagi Arab Saudi, tenaga kerja asing tidak boleh kembali ke tanah airnya sebelum mendapatkan hak-haknya. Namun apabila TKI melanggar perjanjian kerja yang ada atau aturan lainnya, tenaga kerja tersebut akan dideportasi. Akan tetapi, apabila sponsor (perusahaan pengarah jasa tenaga kerja) yang melanggar, ada komite khusus yang menangani yang akan memberi sanksi buat sponsor tersebut. Hal itu sesuai dengan instruksi yang dikeluarkan oleh departemen dalam negeri Arab Saudi.

Sedangkan untuk kebijakan ini, pemerintah Indonesia memberlakukan UU PPTKILN¹⁸ sejak ditandatangani oleh Presiden Megawati Soekarnoputri pada tanggal 18 Oktober 2004. UU PPTKILN merupakan UU yang pertama kali Indonesia miliki dalam mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Sebelumnya, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Staatblad Tahun 1887 No.8) dan Kepmennakertrans No. 104A/Men/2002 tentang Penempatan TKI ke luar negeri serta peraturan pelaksanaannya (Ario, 2005). Selain itu, dengan berdasarkan Kepmen No. 178/2003 yang ditandatangani 24 Juni 2003, dalam klausul dinyatakan, bahwa negara-negara di Timur Tengah, khususnya Arab Saudi tidak menyediakan perlindungan kepada TKI informal melalui asuransi. Oleh karena itu, Mennakertrans RI menunjuk jaminan sosial TKI luar negeri Wali Amanah¹⁹ sebagai penyelenggara perlindungan risiko kematian, sakit, cacat, kerugian harta benda dan pembela hukum bagi TKI informal yang bekerja di Arab Saudi. Direktur Eksekutif Wali Amanah, Yunus Moh. Yamani, mengatakan bahwa pihaknya sudah menandatangani kerja sama dengan perwakilan Indonesia di Arab Saudi untuk memberi perlindungan kepada TKI secara maksimal (*Bisnis Indonesia*, 24 Juli 2003).

Perjanjian Bilateral

Pada tanggal 14 September 2001, mulai diberlakukannya MoM (*Minute of Meeting*) yang dibuat antara Mennakertrans RI dengan Dubes Arab Saudi. Dalam kesepakatan tersebut, menyebutkan apabila ada permasalahan TKI, maka permasalahan yang terjadi akan diselesaikan di

¹⁸ Dengan mempertimbangan kondisi yang ada serta peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 mengenai Hubungan Konsuler Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Misi Khusus (*Special Missions*) Tahun 1969, dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri (UU PPTKILN) dirumuskan dengan semangat untuk menempatkan TKI pada jabatan yang tepat sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dengan tetap melindungi hak-hak TKI. UU PPTKILN disetujui dalam Sidang Paripurna DPR-RI tanggal 29 September 2004 telah berlaku sejak ditandatangani oleh Presiden Megawati Soekarnoputri tanggal 18 Oktober 2004 dan dimuat dalam lembaran Negara tahun 2004 dan dimuat dan Lembaran Negara tahun 2004 No.133 dan Tambahan Lembaran Negara No. 4445 (*Majalah Nakertrans*, 2005). Dengan disahkannya UU Perlindungan TKI maka PJTKI yang melanggar pengiriman TKI dapat dikenai sanksi denda dan pidana, sedangkan saat ini hanya dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan ijin operasional (Ario, 2005).

¹⁹ Wali Amanah adalah satu dari tiga lembaga perlindungan TKI yang ditunjuk Mennakertrans RI untuk melindungi TKI selama bekerja di Timur Tengah. Tiga lembaga tersebut adalah Wali Amanah, UCI, Al Rajhi (*Media Indonesia*, 27 September 2003). Cakupan jaminan perlindungan yang diberikan antara lain; dari upah yang tidak dibayar, santunan kematian, hingga pembelaan hukum di mahkamah (pengadilan) (*Pikiran Rakyat*, 24 maret 2006).

Jakarta (KBRI Riyadh, 2003: 60). Kemudian pada tahun 2003, bentuk upaya pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan dan menangani kasus TKI di Arab Saudi juga diwujudkan dalam pola pengiriman TKI²⁰ ke Arab Saudi yang diubah dengan dibuatnya perjanjian yang baru, yaitu dengan berdasarkan payung kerja sama antara Indonesia dan Arab Saudi. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk perjanjian yang ditandatangani oleh Wakil Presiden (Wapres); Hamzah Haz dan Menteri Perburuahan dan Sosial Arab Saudi; Ali bin Ibrahim Al Namlah. Perjanjian tersebut memberi peluang pemerintah guna intervensi dalam rangka kepentingannya yang berkaitan dengan penerimaan negara, yaitu devisa (Djumena, 2003). Selain itu, Dalam pola yang baru ini lebih menekankan pada seleksi majikan yang lebih ketat melalui pengisian lengkap identitas majikan, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui secara lebih detail kondisi majikan yang sebenarnya (Deplu, 2007).

Selain itu di tahun 2003, Pemerintah Indonesia dan Arab Saudi juga sepakat bekerja sama meningkatkan kualitas TKI agar lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaan di Arab Saudi, untuk itu kedua negara berusaha menyelesaikan berbagai masalah yang dialami TKI dalam pengiriman maupun saat bekerja. Jika dalam penyelesaian tidak berhasil, pemerintah Arab Saudi menyiapkan tempat-tempat penampungan sementara bagi mereka yang tidak diterima keluarga. Mereka kemudian dibekali keterampilan-keterampilan sehingga bisa bekerja lagi. Jika persoalan terkait dengan masalah keamanan, pemerintah Arab Saudi minta ditangani oleh pihak kepolisian. Apabila tidak bisa diselesaikan, maka TKI dapat dikembalikan ke Indonesia (*Suara Pembaruan*, 22 Oktober 2003).

Erman Suparno, selaku mennakertrans RI di masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, menegaskan bahwa agar segala permasalahan yang menyangkut TKI di luar negeri dapat diselesaikan dengan baik, maka diperlukan adanya "payung hukum", untuk itu pemerintah Indonesia menargetkan penandatanganan nota kesepahaman (MoU) dengan 10 negara penempatan TKI, termasuk Arab Saudi. Namun MoU dengan Arab Saudi masih perlu disempurnakan lagi (*Tempo Interaktif*, 2006). Sedangkan, dalam kunjungannya pada tanggal 26 April 2006, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dan Raja Abdullah bin Abdul Azis sepakat untuk

meningkatkan perlindungan dan memberikan hak-hak bagi TKI yang bekerja di sana untuk mencari nafkah (*Kompas*, 27 April 2006).

Kesimpulan

Fenomena penempatan TKI ke Arab Saudi yang di mulai pada tahun 1975 merupakan fenomena yang terjadi karena adanya beberapa faktor, yaitu, yang pertama adalah keterbatasan lapangan kerja di dalam negeri yang disebabkan adanya disparitas yang tinggi antara pencari kerja dengan lahan pekerjaan. Disparitas tersebut terbentuk karena di satu pihak yang mencari pekerjaan cukup banyak, sedangkan di pihak lain lahan pekerjaan yang tersedia tidak cukup bagi pencari kerja di Indonesia. Faktor yang lain adalah adanya gaji yang relatif lebih besar dibanding bekerja di dalam negeri. Hal itu mendukung motivasi TKI untuk meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Faktor yang terakhir, disebabkan karena adanya pemikiran bahwa dengan bekerja di Arab Saudi akan memperoleh kesempatan untuk dapat melaksanakan ibadah umroh atau pun naik haji.

Namun dalam pelaksanaannya, fenomena tersebut mempunyai dua sisi yang hasilnya tergantung bagaimana pengelolaan dan penataannya. Di satu sisi TKI keluar negeri menghasilkan devisa bagi negara dalam jumlah yang tidak sedikit dan menjadi satu alternatif lapangan kerja meskipun bukan solusi pengentasan pengangguran, serta memberikan pengalaman dan keterampilan bagi para TKI yang dulunya tidak tahu apa-apa bahkan bisa meningkatkan taraf hidup mereka. Sedangkan di sisi lain, terjadi kasus kekerasan yang diakibatkan dari perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjaannya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan budaya, ritme atau suasana kerja dan aturan hukum dalam perlindungan tenaga kerja, termasuk tata cara beracaranya yang berlaku di negara setempat di Arab Saudi. Selain itu, tindak kekerasan yang menimpa TKI juga sangat dipengaruhi oleh faktor dari TKI, karena karakter mereka yang sebagian besar berpendidikan rendah, kurang pengalaman dan keterampilan serta minimnya informasi yang didapat.

Hal tersebut menimbulkan banyaknya TKI di Arab Saudi yang bekerja di bidang informal pada tingkat rumah tangga, sehingga menempatkan posisi

²⁰ Bentuk pola pengiriman TKI sebelumnya adalah pemerintah Arab Saudi tidak ikut campur tangan soal TKI yang bekerja di negara itu, demikian pula KBRI di sana.

TKI bertumpu pada pekerjaan yang berkarakter 3D (*dirty, dangerous, dan difficult*) yang sangat rentan dengan pelanggaran HAM. Kondisi yang demikian, dikarenakan ketiadaan persyaratan perjanjian secara langsung yang menyebabkan lemahnya posisi tawar dan perlindungan hak asasi TKI pembantu rumah tangga berhadapan dengan pihak majikannya. Selain itu, kontrol pemerintah kedua negara yang membuat perjanjian, sulit dilakukan pada level rumah tangga. Apalagi di negara Arab Saudi yang menerapkan sistem kehidupan rumah tangganya sangat tertutup dari pantauan pihak luar, termasuk pemerintahnya.

Mencermati berbagai permasalahan TKI yang bekerja di Arab Saudi muncul adanya *political will* dari kedua negara untuk meningkatkan sistem perlindungan tenaga kerja semaksimal mungkin, karena program penempatan dan perlindungan TKI ke Arab Saudi merupakan program nasional lintas instansi, bahkan lintas negara sehingga perlindungan TKI menjadi tanggung jawab segenap pihak terkait bagi kedua negara. Oleh karena itu, baik pihak Arab Saudi maupun pihak Indonesia telah mengambil tindakan untuk mengupayakan adanya peningkatan dalam memberikan perlindungan dari waktu ke waktu sesuai dengan perkembangan yang dihadapi dan sesuai dengan akar permasalahan yang ada.

Tindakan-tindakan tersebut perlu dilaksanakan karena keberhasilan penempatan TKI ke Arab Saudi tidak hanya diukur dengan banyaknya jumlah TKI yang bekerja di negara tersebut, melainkan juga dengan tingkat keberhasilan kerja TKI, yang ditandai dengan kecilnya jumlah TKI yang bermasalah atau mengalami gagal kerja. Banyaknya kegagalan kerja dan banyaknya masalah yang menimpa TKI akan mengurangi jumlah TKI yang berhasil meningkatkan kesejahteraannya. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tindakan-tindakan yang dibutuhkan adalah tindakan yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja, baik melalui peraturan perundang-undangan maupun perjanjian bilateral dengan negara tujuan. Untuk itu terdapat upaya untuk mewujudkan perjanjian tertulis (MoU), baik perjanjian antara pemerintah negara Indonesia dan negara Arab Saudi (G to G), atau pemerintah Indonesia dengan pihak-pihak yang berkepentingan menggunakan jasa (PK).

Daftar Pustaka

Bisnis Indonesia. (2003) "Wali Amanah Lindungi TKI di Arab Saudi", 24 Juli.

- Budi, S. Safruddin (2006) "Kontribusi Tenaga Kerja Wanita (TKW) Di Luar Negeri dalam Peningkatan Pendapatan Keluarga", dalam *media perempuan edisi no. 2*, Jakarta.
- Business News*. (2004) "Penempatan TKI Menyimpang dari Kepmen 104A/2002", 17 Maret.
- Coplin, William D. (1992) *Pengantar Politik Internasional: Suatu Telaah Teoritis*, terj. Mersedes Marbun, Sinar Baru, Bandung.
- Deplu. (2007) "Hubungan Bilateral Indonesia - Saudi Arabia", diakses dari http://www.deplu.go.id/?category_id=13&country_id=&news_bil_id=6&bilateral=timurtengah (29 Maret 2007).
- Djumeni, Erlangga. (2003) "Wapres: Pemerintah Tidak Bisa Tunda Pengiriman TKI", *Kompas*, 22 Oktober.
- Djumeni, Erlangga. (2003) "Pemerintah Bentuk Lembaga Perlindungan TKI di Arab Saudi dan Kuwait", *Kompas*, 31 Oktober.
- Donna, Angelina Maria. (2003) "Pemerintah Ambil Alih Perlindungan TKI di Luar Negeri", *Kompas*, 17 November.
- Gatra. (2001) "Jenazah TKW Dari Arab Akan Diarak ke Kedubes Saudi", 6 April.
- Kantor Pusat Antar Kerja Antar Negara (AKAN), Laporan tahunan (1987) Jakarta.
- KBRI Riyadh. (2003) Laporan Tahunan, Riyadh.
- KBRI Riyadh. (2007) Risalah Ringkas tentang Pelaksanaan Penempatan TKI di Wilayah Akreditasi KBRI Riyadh.
- KBRI Riyadh. (2006) *LABOR LAW*.
- KBRI Riyadh. (2007) 'Informasi Ketenagakerjaan di Arab Saudi', di akses dari http://www.kbri-riyadh.org/manpower/mp_mainpage.htm (03 agustus 2007).
- KBRI Riyadh. (2007) "Peraturan dan Prosedur bagi Tenaga Kerja Asing di Arab Saudi", diakses dari <http://www.kbri-riyadh.org/manpower/peraturantksa.htm> (03 Agustus 2007).
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia (KPPRI). (2006) *Kebijakan dan Strategi Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Luar Negeri*, Jakarta.
- Kompas*. (2003) "Tim Perlindungan TKI Mulai Bekerja Awal 2004", 04 November.
- Kompas*. (2005) 'TKI Membutuhkan Komitmen Perlindungan Hukum yang Tegas', 06 Juni.
- Kompas*. (2005) 'Lagi, Seorang PRT Asal Indonesia Dianiaya dan Diperkosa di Arab', 11 April.
- Kompas*. (2004) "Mulai April, Para TKI Didampingi Tim Advokasi", 16 Maret.
- Kompas*. (2006) "SBY-Raja Arab Saudi Sepakat Tingkatkan Perlindungan", 27 April.
- Koran Tempo*. (2003) "Pemerintah Minta 118 TKI yang Terlibat Prostitusi Dipulangkan", 09 Mei.
- Koran Tempo*. (2006) "Tenaga Kerja Indonesia Empat Tahun Tak Digaji", 28 April.

- Managara, T. (2004) "Membedah Penyebab Timbulnya Berbagai Masalah terhadap TKI Perempuan" dalam *Warta Ketenagakerjaan edisi no. 7*, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta.
- Media Indonesia*. (2003) "Belum ada Klaim Kepada Jaminan Sosial TKI", 27 September.
- Pikiran Rakyat*. (2006) "Kasus TKI di Arab Saudi Menurun", 24 Maret.
- Republika*. (2004) "Hariani Tewas Disiksa di Arab Saudi", 24 November.
- Saudi Embassy. (1969) *Labor and Workmen Law of the Kingdom of Saudi Arabia*, diakses dari www.saudiembassy.net/LaborLaw69-1of4.asp.htm (29 juni 2007).
- Soelaiman, T. (2002) "Solusi Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri", *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Juli-September Vol. 32. No. 3, Jakarta.
- Suara Pembaruan*. (2003) "Indonesia dan Arab Saudi Tingkatkan Kualitas TKI", 22 Oktober.
- TempoInteraktif. (2006) "Pemerintah Targetkan MoU dengan 10 Negara Penempatan TKI", diakses dari <http://www.tempointeraktif.com/hg/nasional/2006/05/10/brk,20060510-77277,id.html> (20 maret 2007).
- Tim Litbang Departemen Luar Negeri Indonesia & Universitas Sebelas Maret Surakarta. (1997) *Masalah Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri: Prospek dan Tantangannya Bagi Indonesia*.
- Tobing, M. et al. (1990) *Perjalanan Nasib TKI-TKW antara Rantai Kemiskinan dan Nasib Perempuan*, PT Gramedia, Jakarta.
- Undang-Undang (UU) Republik Indonesia nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri, Himpunan Peraturan Perundang-undangan, Fokus Media, Bandung.
- Valentina, R. (2003) "Rumitnya Persoalan TKW Kita", *Pikiran Rakyat*, 13 Nopember 2003.
- Warta Ketenagakerjaan*. (2004) "Hampir 75 Persen Tenaga Kerja Indonesia yang Ditempatkan di Luar Negeri Bekerja di Sektor Informal", diakses dari http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/warta_naker/edisi_2/data&analisis.php (15 Juli 2007).
- Wea, Jacob Nuwa. (2004) "Kebijakan dan Strategi Penempatan TKI ke Luar Negeri", *Jurnal Dinamika Masyarakat*, Agustus 2004, Vol 3. No. 2, Jakarta.