

PERMASALAHAN TENAGA KERJA INDONESIA KE ARAB SAUDI TAHUN 1975-1986**PUTRI LAILIA AGUSTIN**

Jurusan Pendidikan Sejarah
Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum
Universitas Negeri Surabaya
Email: putrilailia.agustin@gmail.com

Agus Trilaksana

S1 Pendidikan Sejarah, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum
Universitas Negeri Surabaya

Abstrak

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia terjadi karena adanya permintaan tenaga kerja yang tinggi dari Arab Saudi, kurangnya lapangan pekerjaan di Indonesia, dan besarnya gaji yang dijanjikan di Arab Saudi. Pengiriman itu ternyata menimbulkan masalah setelah Tenaga Kerja Indonesia berada di negara tujuan yaitu Arab Saudi. Adanya masalah tersebut dikarenakan prosedur pengiriman awal Tenaga Kerja Indonesia yang tidak benar. Terjadi kesalahan ketika Tenaga Kerja Indonesia berada dalam tempat penampungan yang dikenal dengan istilah PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia). Rumusan masalah pada penelitian ini antara lain, 1. Apa latar belakang Tenaga Kerja Indonesia bekerja di Arab Saudi tahun 1975–1986?. 2. Mengapa banyak Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi tahun 1975-1986 yang bermasalah?. 3. Bagaimana upaya pemerintah menangani masalah pengiriman Tenaga Kerja Indonesia di Indonesia dan di Arab Saudi Tahun 1975–1986?. Hasil penelitian berupa adanya faktor penyebab Tenaga Kerja Indonesia bermasalah di Arab Saudi tahun 1975-1986 yaitu tingkat pendidikan Tenaga Kerja Indonesia rendah, keterampilan kerja Tenaga Kerja Indonesia rendah, kemampuan bahasa asing seperti bahasa Arab atau bahasa Inggris yang rendah. Upaya pemerintah dalam menangani masalah pengiriman TKI ke Arab Saudi Tahun 1975-1986 di Indonesia adalah dengan memperberat syarat keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi, penutupan kantor PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) yang bermasalah, perbaikan keterampilan kerja Tenaga Kerja Indonesia. Sedangkan langkah yang dilakukan pemerintah Indonesia di Arab Saudi adalah dengan mendirikan kantor *Liaison Office* di Jeddah dan pendataan ulang keberadaan Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi. Ternyata pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi antara tahun 1975-1986 sebenarnya sudah mampu memperbaiki kehidupan dari segi materi, namun belum mampu meningkatkan profesi pekerjaan yang dimiliki.

Kata Kunci: TKI (Tenaga Kerja Indonesia), Arab Saudi**Abstrack**

Indonesian Manpower Delivery is due to the high demand for labor from Saudi Arabia, the lack of jobs in Indonesia, and the amount of salary promised in Saudi Arabia. The shipment turned out to cause problems after Indonesian Workers were in the destination country, Saudi Arabia. The existence of this problem is due to the incorrect procedure for sending Indonesian Workers. An error occurred when Indonesian Workers were in a shelter known as PPTKI (Indonesian Manpower Distribution Company). The formulation of the problem in this study included, 1. What is the background of Indonesian Workers working in Saudi Arabia in 1975–1986? 2. Why were many Indonesian Workers going to Saudi Arabia in 1975-1986 problematic? 3. How are the government's efforts to address the issue of sending Indonesian Workers in Indonesia and in Saudi Arabia in 1975–1986?. The results of the study were in the form of factors that caused Indonesian Workers to have problems in Saudi Arabia in 1975-1986, namely the level of Indonesian Labor education was low, Indonesian Workers' work skills were low, foreign language skills such as Arabic or low English. The government's efforts in dealing with the issue of sending Indonesian migrant workers to Saudi Arabia in 1975-1986 in Indonesia were to exacerbate the conditions for the departure of Indonesian Migrant Workers to Saudi Arabia, the closure of troubled Indonesian Manpower Distribution Agency (PPTKI) offices, the improvement of employment skills of Indonesian Workers. While the steps taken by the Indonesian government in Saudi Arabia are by establishing a Liaison Office office in Jeddah and re-registering the existence of Indonesian Workers in Saudi Arabia. It turned out that the sending of Indonesian Workers to Saudi Arabia between 1975-1986 had actually been able to improve life in terms of material, but had not been able to improve the profession they had.

Keywords: TKI (Indonesian Workers), Saudi Arabia

Pendahuluan

Berdasarkan sensus penduduk tahun 1971, diperoleh hasil bahwa dari jumlah seluruh penduduk Indonesia hanya 5 % orang Indonesia yang memutuskan untuk tinggal di luar daerah asal kelahirannya. Sensus itu berarti, perpindahan penduduk atau migrasi antar daerah belum menjadi fenomena penting bagi Indonesia.¹ Menurut Prijono setelah kondisi perekonomian Indonesia di tahun 1980 yang perlahan membaik, berdampak pada arus migrasi penduduk antar daerah yang terus meningkat. Selama ini, mulai tahun 1970-an hingga akhir tahun 1980-an para peneliti banyak yang menaruh minat pada migrasi antar daerah atau migrasi internal, seperti pada migrasi yang dilakukan oleh penduduk dari desa ke kota.² Berkaitan dengan pernyataan tersebut, studi yang terkait migrasi antar negara atau internasional belum banyak diteliti oleh peneliti Indonesia sendiri. Migrasi antar negara merupakan kegiatan yang erat kaitannya dengan tenaga kerja.

Kajian mengenai migrasi antar negara dapat dilihat pada Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Terdapat beberapa negara yang menjadi negara tujuan dari Tenaga Kerja Indonesia untuk mencari peruntungan salah satunya Arab Saudi. Alasan mengapa Arab Saudi menjadi negara dengan issue penting yang patut untuk diangkat menjadi bahan kajian dalam penelitian ini adalah; Pertama, tepat di tahun 1975 secara resmi Tenaga Kerja Indonesia yang pergi ke Arab Saudi menggunakan visa kerja. Selama ini pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi dilakukan dengan cara – cara gelap, tanpa izin pemerintah Indonesia maupun Arab Saudi. Pengiriman pertama dilakukan di tahun 1975 sebanyak 25 orang. Hal itu dapat dimaknai bahwa di tahun 1975 pemerintah mulai memberikan fokus perhatiannya dengan mendata secara tertulis mengenai pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi. Berawal kedua kenyataan dan alasan tersebut, muncul berbagai persoalan yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia antara lain; Pertama, pemalsuan 700 lembar surat keterangan kesehatan Tenaga Kerja Indonesia yang telah berangkat ke Arab Saudi. Kedua, persaingan harga antar PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) dengan mengesampingkan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Beberapa contoh permasalahan itu menunjukkan bahwa selama ini baik pemerintah maupun perusahaan penyalur jasa tenaga kerja secara kelembagaan belum mampu mencetak tenaga kerja yang berkualitas.

Pembentukan AKAN baru ada di tahun 1983 oleh menteri tenaga kerja Sudomo. AKAN bertugas untuk mengadakan seleksi terakhir terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia yang diterima dari daerah.³ Untuk mengetahui sejauh mana perusahaan pengerah jasa tenaga kerja membentuk kualitas seperti, harus mempunyai skill atau keterampilan di bidangnya serta mampu berbahasa asing.

Sehingga mengapa ada Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi yang bermasalah. Perlu menganalisa bagaimana perjalanan Tenaga Kerja Indonesia ketika masih tinggal di tempat-tempat penampungan jasa tenaga kerja di Indonesia. Setelah itu, dapat diketahui bagaimana ketika Tenaga Kerja Indonesia sudah bekerja di Arab Saudi. Maka dipandang perlu melakukan kajian mengenai permasalahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi Tahun 1975-1986.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penulisan karya tulis ini adalah metode penulisan sejarah. Metode sejarah yang mempunyai empat tahap alur penulisan antara lain heuristik, kritik, interpretasi, dan historiografi.⁴ Di mulai dari tahap pertama yaitu heuristik. Heuristik berasal dari kata bahasa Yunani *heureskein-to find* bermakna menemukan. Heuristik merupakan tahap awal penulisan dimulai dengan pengumpulan sumber primer berupa sumber tulisan berupa sumber tulisan yang dibuat dengan sengaja. Sumber tulisan yang berhasil ditemukan adalah diagram yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja. Diagram berupa data jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang telah dikirim ke Arab Saudi mulai tahun 1975 sampai tahun 1985. Penemuan sumber tulisan berupa koran Kompas, Surabaya Post dan majalah Tempo yang diterbitkan pada tahun 1975-1986. Tulisan – tulisan tersebut membahas mengenai permasalahan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Arab Saudi. Sumber primer tersebut diperoleh dari Perpustakaan Medayu Agung Surabaya, Perpustakaan STIKOSA, dan perpustakaan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).

Tahap selanjutnya setelah memperoleh data – data penelitian, penulis melakukan verifikasi atau kritik terhadap sumber sejarah. Proses kritik dilakukan untuk memperoleh fakta akurat yang kebenarannya dapat dipertanggung jawabkan. Pada tahapan ini penulis dituntut untuk mampu menentukan mana saja sumber yang sesuai dan yang tidak sesuai sehingga tidak perlu dipergunakan.

Kritik sendiri terdiri dari dua macam yaitu kritik internal yang menaruh fokus terhadap kebenaran sumber dan dokumen, sedang kritik eksternal lebih kepada keaslian atau originalitas bahan yang digunakan untuk membuat dokumen. Pada tahapan ini dilakukan kritik terhadap berita yang berhasil ditemukan pada majalah Tempo dan surat kabar Surabaya Post mulai tahun 1975-1986. Mana saja berita yang sesuai dengan tema yang diangkat serta menunjang kegiatan penelitian.

Tahap ketiga adalah interpretasi. Fakta – fakta yang berhasil dikritik pada tahapan kedua akan dianalisa, direkonstruksi, dan digabungkan sehingga menjadi sebuah rangkaian peristiwa sejarah yang utuh. Pada tahapan ini penulis dituntut untuk mempunyai kemampuan imajinatif dalam merekonstruksi ulang peristiwa masa lalu, berbekal fakta sejarah dengan tetap berdasar pada keilmuan sejarah.

¹ Milan J. Titus, *Migrasi Antar Daerah di Indonesia*, Pusat Penelitian dan Studi Kependudukan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1988, hlm. 34.

² Mochtar Naim, *Merantau, Pola Migrasi Suku Minangkabau*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1979, hlm. 13.

³ Sofyan Effendi, *Hukum Perburuhan di Indonesia 4*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984, hlm. 1730.

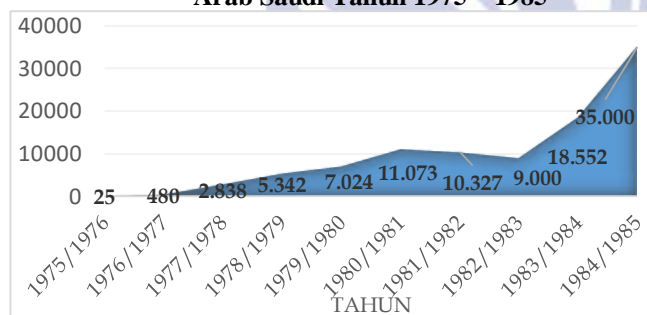
⁴ Aminuddin Kasdi, *Memahami Sejarah*, UNESA University Press, Surabaya, 2005, hlm. 10-11.

Penafsiran yang dilakukan fokus pada menelaah penyebab perpindahan tenaga kerja dari Indonesia ke luar negeri secara luas. serta memandang perpindahan tenaga kerja dengan lebih sempit yaitu individu. Menganalisa fakta yang telah dikritisi, dimulai dari penampungan Tenaga Kerja Indonesia di perusahaan penyalur tenaga kerja sampai tiba di Arab Saudi. Tahap terakhir adalah historiografi. Historiografi merupakan tahapan klimaks dari penulisan sebuah karya sejarah. Pada tahap ini penulis menggabungkan semua tahapan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menjadi sebuah peristiwa sejarah dalam bentuk karya tulis mengenai “Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi Tahun 1975-1986”

Hasil dan Pembahasan

Selama ini, migrasi penduduk Indonesia ke Arab Saudi baru dilakukan secara perorangan tanpa melalui jalur resmi seperti pemerintah ataupun jasa PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia). Campur tangan pemerintah baru terlihat di tahun 1975, melalui catatan keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Tabel 3.1
Data Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi Tahun 1975 – 1985



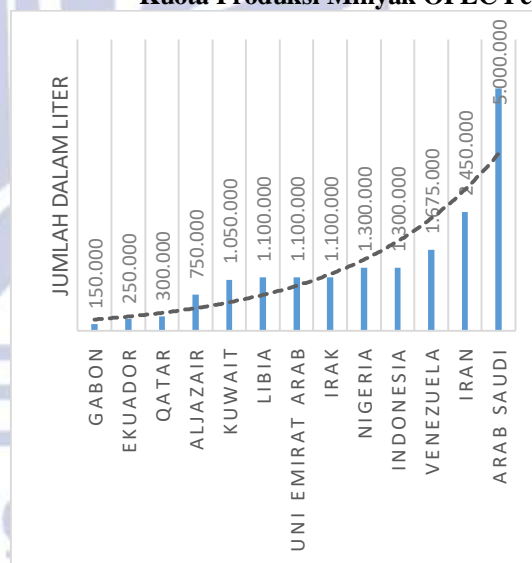
Sumber: Departemen Tenaga Kerja

Berdasarkan data di atas, migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi cukup diminati oleh masyarakat saat itu. Namun, sebenarnya apa yang menjadi motivasi tenaga kerja memutuskan untuk pergi ke Arab Saudi meninggalkan sanak keluarganya. Arab Saudi tergolong negara yang cukup jauh jika dijangkau dari Indonesia. Butuh alasan yang kuat bagi Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja di Arab Saudi yang notabennya mempunyai adat istiadat serta kebudayaan yang berbeda. Meskipun terdapat persamaan dalam hal agama yang dianut yaitu Islam. Persamaan keyakinan ini yang di nilai membuat Arab Saudi lebih tertarik pada tenaga kerja asal Indonesia. Selain agama, terdapat nilai lebih lain yang ada di dalam Tenaga Kerja Indonesia yakni berkepribadian ramah.

Menurut Santoso (1978), motivasi pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi adalah untuk mendapatkan upah yang lebih baik.⁵ Berkaitan dengan pernyataan tersebut, perpindahan tenaga kerja dari Indonesia menuju Arab Saudi dilandasi atas dasar kepentingan ekonomi rumah tangga yang belum terpenuhi. Sebagai bangsa yang beradab, tentunya setiap individunya

menginginkan kehidupan yang lebih baik. Dimana dalam proses pemenuhannya, dapat dipicu dari perbedaan riil upah di Indonesia dengan di Arab Saudi. Kesenjangan tersebut baik secara langsung atau tidak langsung mampu memotivasi Tenaga Kerja Indonesia untuk memperoleh upah yang besar pula. Perbedaan upah antara Indonesia dan Arab Saudi sebenarnya merupakan hal yang wajar, mengingat Arab Saudi termasuk negara kaya. Kekayaan Arab Saudi dapat dilihat dari hasil minyak bumi yang melimpah. Seperti pada tahun 1974, saat naiknya produksi minyak Arab Saudi memicu munculnya 10 juta penduduknya menjadi kaya.⁶ Hal itu menunjukkan bahwa di tahun tersebut kehidupan masyarakat Arab Saudi sudah baik, maka tidak heran apabila banyak migran dari Indonesia menaruh minat untuk berkarir di sana. Kenyataan lain yang menguatkan terdapat dalam OPEC (*Organization of the Petroleum Exporting Countries*), dimana Arab Saudi menduduki negara dengan kuota produksi minyak tertinggi dari ke 13 anggotanya. Pada tahun 1983 produksi minyak OPEC di Arab Saudi yaitu sebesar 5 juta liter/hari. Sementara kuota produksi minyak OPEC di Indonesia hanya sebesar 1,3 juta liter/hari. Demikian tinggi perbedaan yang terjadi jika dilihat dari sisi produksi minyak bumi yang dihasilkan antara Arab Saudi dengan Indonesia.

Tabel 3.2
Kuota Produksi Minyak OPEC Per Hari



Sumber: Majalah Tempo terbit tahun 1985

Berikut ini deskripsi mengenai faktor pemicu permasalahan terkait dengan proses pengiriman Tenaga Kerja Indonesia mulai dari tahun 1975-1986.

1. Tingkat Pendidikan TKI Rendah

Menurut Djjanto yang merupakan kepala Pusat Antar Kerja Antar Negara Depnaker, para Tenaga Kerja Indonesia terlebih pekerja wanita memang tidak dituntut mempunyai pendidikan tinggi.⁷ Tingkat pendidikan Tenaga Kerja Indonesia antara SD sampai SMA, dengan mayoritas berpendidikan SD. Berdasarkan pernyataan

⁵ “Motivasi Ekspor Tenaga Kerja Indonesia”, *Surabaya Post*, 3 Maret 1978, hlm. 8.

⁶ “Dari Negeri Majikan”, *Tempo*, 2 November 1985, hlm. 16.

⁷ “Operasi “S” Sudomo”, *Tempo*, 14 Juli 1984, hlm. 13.

tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan Tenaga Kerja Indonesia antara tahun 1975-1986 tergolong masih rendah. Di tahun 1980-an tingkat pendidikan Tenaga Kerja Indonesia memang tidak begitu dipermasalahkan, tetapi lebih dilihat pada keterampilan kerja yang dimiliki. Artinya setiap Tenaga Kerja Indonesia yang mau dan mampu untuk bekerja dibekali keterampilan yang dimiliki, bisa mendapatkan profesi di Arab Saudi tanpa tuntutan pendidikan yang tinggi. Meskipun begitu, hal itu tentunya hanya berlaku untuk profesi – profesi seperti tenaga kebersihan, pramuwisma atau pembantu rumah tangga, pengasuh anak, sopir, buruh dll yang memang tidak memerlukan ilmu khusus dalam bekerja.

Berbeda halnya ketika profesi – profesi seperti dokter dan perawat, yang memang membutuhkan keahlian khusus yang hanya bisa diperoleh dari bangku sekolah atau kuliah. Profesi itu tentunya harus mempunyai pendidikan tinggi, disertai keterampilan kerja tingkat tinggi juga. Tapi untuk saat itu permintaan tenaga kerja oleh Arab Saudi pada profesi dokter, bidan perawat masih sedikit, tidak sebanyak pramuwisma, pengasuh anak, dan buruh

2. Keterampilan Kerja TKI Rendah

Di tahun 1980-an pelatihan keterampilan kerja diadakan oleh PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) sebagai pihak yang berwenang. Bentuk pelatihan keterampilan tersebut, antara lain pelatihan dasar agama dan Pancasila (masing – masing 12 jam per minggu), pelatihan bahasa Arab (30 jam per minggu), pelatihan tata tertib dan kedisiplinan (4 jam seminggu), pelatihan hak dan kewajiban (8 jam per minggu). Selain itu ada pelatihan mengoperasikan telepon rumah dengan tombol Arab dan Indonesia, pelatihan menjahit sederhana, menggunakan peralatan rumah tangga modern seperti mesin cuci, kompor gas, dll sebagai Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga.

Bentuk pelatihan di atas merupakan serangkaian kegiatan yang seharusnya dijalani Tenaga Kerja Indonesia selama berada dalam tempat penampungan. Meski kenyataan di lapangan, tidak semua PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) mengadakan pelatihan keterampilan kerja. PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) baru mulai banyak yang muncul di tahun 1983, ketika bisnis pengiriman jasa tenaga kerja ke Arab Saudi mulai ramai. Menurut pengakuan beberapa Tenaga Kerja Indonesia penghuni tempat penampungan, PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) yang termasuk dalam perusahaan baru itu tidak mengadakan pelatihan keterampilan kerja. Selama berada dalam tempat tersebut, Tenaga Kerja Indonesia sama sekali tidak pernah mendapat latihan keterampilan kerja.⁸

3. Kemampuan Bahasa Asing TKI

Mengenai kemampuan berbahasa asing yang harus dimiliki Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi ada dua macam, yaitu bahasa Arab atau bahasa Inggris. Pelatihan berbahasa Arab yang menjadi bahasa wajib di Arab Saudi seharusnya sudah diajarkan pada Tenaga Kerja Indonesia ketika berada dalam tempat penampungan PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia). Setiap

Tenaga Kerja Indonesia tidak akan diberangkatkan ke Arab Saudi, selama kemampuan berbahasa Arab tidak dikuasai. Namun dalam prakteknya, Tenaga Kerja Indonesia tanpa kemampuan berbahasa Arab atau bahasa Inggris tetap lolos seleksi keberangkatan ke Arab Saudi. Lalu dimana letak kesalahannya sehingga Tenaga Kerja Indonesia tersebut bisa lolos seleksi.

Di dalam tempat penampungan PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) sebenarnya sudah tersedia buku pelajaran bahasa Arab praktis yang bisa dipelajari oleh Tenaga Kerja Indonesia. Sesuai ketentuan yang berlaku, pelatihan bahasa Arab dilakukan selama (30 jam per minggu). Ketentuan waktu pelatihan berbahasa Arab sudah baik, tetapi dalam pelaksanaannya tetap saja tidak sesuai aturan. Pelatihan berbahasa Arab ternyata hanya diberikan dua kali dalam seminggu. Hal itu terbukti ketika salah satu reporter majalah Tempo melakukan wawancara di dalam salah satu PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia). Di PT Bandar Benua Corporation (BBC) yang bertempat di Jalan Tirtayasa Jakarta, seorang calon Tenaga Kerja Indonesia mengaku bernama Euis berusia 30 tahun. Selain itu ada Sumriyeh berusia 16 tahun, mengaku asal desa Sumber Butuh, Bali Rejo, Gondang Legi, Malang Jawa Timur. Wanita itu selama empat bulan berada di Jakarta. Ketika bertanya pada beberapa Tenaga Kerja Indonesia mengenai bahasa Arab beberapa benda terkait profesinya di Arab Saudi, tenaga kerja itu menggelengkan kepala. Pendidikan pelatihan bahasa Arab tidak berjalan di PT Bandar Benua Corporation (BBC). Hal itu wajar terjadi karena tingkat pendidikan Tenaga Kerja Indonesia itu hanya lulusan Sekolah Dasar (SD). Seorang yang lulusan Sekolah Dasar (SD) tentu akan kesulitan untuk mempelajari bahasa Arab.

Berdasarkan kenyataan itu, ternyata kemampuan berbahasa asing baik bahasa Arab apalagi bahasa Inggris Tenaga Kerja Indonesia yang diberangkatkan ke Arab Saudi masih sangat minim bahkan cenderung rendah. Keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia tentu tergantung dari keputusan dari PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia), ketika pihak perusahaan sudah mengizinkan maka sebagai Tenaga Kerja Indonesia tentu akan ikut berangkat. Meski Tenaga Kerja Indonesia itu sebenarnya sadar betul akan kemampuan berbahasa Arab yang belum mampu dikuasainya. Di awal keberangkatannya, kemampuan berbahasa Arab Tenaga Kerja Indonesia masih rendah. Seiring berjalannya waktu, kemampuan berbahasa Tenaga Kerja Indonesia tentu akan fasih dengan sendirinya saat mulai berbaur dan berinteraksi dengan masyarakat Arab Saudi.

4. Kesulitan Mengurus Persyaratan TKI ke Arab Saudi

Faktor pemicu permasalahan terkait dengan proses pengiriman Tenaga Kerja Indonesia mulai tahun 1975-1986 selanjutnya yaitu adanya kesulitan mengurus persyaratan keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi. Berdasarkan adanya berbagai persyaratan administratif yang harus dipenuhi sebelum berangkat ke Arab Saudi, maka jelas apabila timbul kesulitan di antara Tenaga Kerja Indonesia dalam menyelesaikan masalah

⁸ “Memenuhi Panggilan Real”, *Tempo*, 2 November 1985, hlm. 13.

administratif tersebut. Kesulitan itu disebabkan oleh faktor waktu, lamanya waktu yang harus dihabiskan oleh calon Tenaga Kerja Indonesia untuk mengurus masalah administratif. Timbulnya masalah ini karena berbelit – belitnya prosedur perizinan yang memakan waktu. Waktu yang diperlukan sekitar satu bulan lebih, dibandingkan negara pengekspor tenaga kerja ke Arab Saudi seperti Filipina yang hanya memerlukan satu minggu, di Pakistan dua hari, dan di Thailand lima hari. Ternyata pengurusan persyaratan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi terhambat oleh birokrasi pemerintah Indonesia sendiri.

IMSA (*Indonesian Manpower Suppliers Association*) atau Asosiasi Pengerah Tenaga Kerja Indonesia menyarankan agar penyelesaian dokumen administratif dapat berlangsung dalam satu ruangan saja.⁹ Artinya untuk merealisasikannya, harus ada bantuan nyata dari semua instansi yang terlibat dalam menangani pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi, berupa kemudahan proses administratif hingga penyaluran tenaga kerja dapat berjalan dengan lancar. Menurut IMSA banyak proyek yang ditangani pengusaha asing di Arab Saudi yang memerlukan Tenaga Kerja Indonesia.

Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi Tahun 1975-1986

1. Pembayaran Gaji TKI

Bekerja di Arab Saudi oleh sebagian penduduk Indonesia sedikit banyak dipengaruhi oleh tiga faktor, pertama adanya kesuksesan migrasi yang dilakukan Tenaga Kerja Indonesia terdahulu. Kedua, migrasi dengan tujuan memperoleh pekerjaan yang lebih baik dari Indonesia. Dengan demikian, tujuan utama bekerja di Arab Saudi, antara lain untuk meningkatkan perekonomian keluarga, ingin mendapatkan kesuksesan seperti Tenaga Kerja Indonesia yang telah bekerja disana. Jika dikaitkan pada pernyataan sebelumnya mengenai tujuan utama bekerja di Arab Saudi adalah untuk meningkatkan perekonomian keluarga, maka dapat disebutkan bahwa faktor penarik Tenaga Kerja Indonesia bekerja di Arab Saudi adalah gaji atau penghasilan yang lebih besar. Maka perlu menelaah mengenai gaji atau penghasilan yang berhak diterima oleh Tenaga Kerja Indonesia yang telah bekerja di Arab Saudi. Selain itu, lapangan pekerjaan di Arab Saudi saat itu yang masih banyak, baik pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus bahkan tanpa keterampilan sekalipun. Melimpahnya lapangan pekerjaan di tanah Arab Saudi tanpa pendidikan tinggi semakin menarik minat Tenaga Kerja Indonesia untuk memperoleh peruntungan di Arab Saudi. Di tambah dengan gaji yang diperoleh Tenaga Kerja Indonesia pada tingkatan profesi buruh lebih besar dari Indonesia, wajar bila Arab Saudi menjadi pilihan.

2. Perlakuan Atasan atau Majikan Terhadap TKI

Oleh karena sebagian besar Tenaga Kerja Indonesia yang berada di Arab Saudi ini bekerja sebagai karyawan, pegawai, dan buruh dimana posisinya berada langsung di bawah pengawasan atasan atau majikannya, maka perlu menelaah perlakuan atasan atau majikannya. Perlakuan

seperti apa yang diperoleh Tenaga Kerja Indonesia, bisa berupa perlakuan baik atau perlakuan buruk. Perlakuan dari atasan atau majikannya ini yang nantinya dapat menentukan betah tidaknya bekerja di Arab Saudi. Jika perlakuan baik yang didapatkan, maka ada kemungkinan Tenaga Kerja Indonesia ingin menambah masa kerja di Arab Saudi. Namun sebaliknya, apabila perlakuan buruk yang didapatkan, bisa membuat Tenaga Kerja Indonesia ingin berhenti bekerja dan kembali ke Indonesia. Sesuai penjelasan yang telah dijabarkan di atas, maka perlakuan atasan atau majikan terhadap Tenaga Kerja Indonesia termasuk dalam salah satu permasalahan yang dihadapi Tenaga Kerja Indonesia saat berada di Arab Saudi.

Menurut Rustam Efendi Pane atase perburuhan di KBRI Riyadh, memang ada permasalahan terkait perlakuan atasan atau majikan yang didapatkan Tenaga Kerja Indonesia tapi hanya sedikit, jika diukur persentase tidak sampai satu persen. Salah satu nasib buruk menimpa seorang Tenaga Kerja Indonesia yaitu Sukarti, seorang ibu tujuh anak berusia 45 tahun asal Cilacap Jawa Tengah. Sukarti terbaring di RS Mata Cicendo Bandung Jawa Barat karena mengalami kebutaan. Kebutuhan itu akibat perlakuan buruk majikan yang sering berlaku kasar.

Sukarti sendiri tidak pernah mengetahui alasan apa yang membuat majikannya berlaku demikian terhadap dirinya. Perlakuan yang lebih mengerikan antara lain menggunting rambutnya yang semula sepanjang pinggul, bahkan serta-merta meninggalkan Sukarti dalam keadaan buta di Bandara Riyadh, dengan membawa tiket dan uang 500 rial. Melihat perlakuan yang didapatkan Sukarti tentu menyayat hati siapapun yang mendengar ceritanya. Padahal bila ditelusuri yang mempekerjakannya merupakan seorang muslim tentunya juga mengerjakan ibadah sesuai dengan aturan agama yang dianut, menurut penuturan Sukarti. Kembali lagi, seorang majikan tidak mungkin berlaku buruk tanpa alasan terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

3. Profesi yang Dimiliki TKI

Adapun jenis pekerjaan yang bisa dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia, antara lain pramuwisma atau pembantu rumah tangga, buruh bangunan, pramuniaga, pekerja di pabrik, pekerja di perusahaan kontraktor, sopir, pengasuh anak, perawat, serta dokter. Profesi yang bisa dimiliki Tenaga Kerja Indonesia saat itu masih tergantung pada permintaan tenaga kerja yang diminta oleh Arab Saudi. Tenaga Kerja Indonesia yang dikirim ke Arab Saudi masih ditujukan untuk memenuhi kebutuhan kerja, bukan pada keahlian kerja. Sehingga ketika pemerintah Arab Saudi meminta tenaga kerja dari Indonesia, pemerintah akan berusaha memenuhi permintaan tersebut melalui berbagai cara.

Untuk memenuhi permintaan tersebut harusnya diperlukan persiapan khusus, seperti tersedianya Tenaga Kerja Indonesia dengan keterampilan kerja siap pakai di PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia). Sehingga ketika Arab Saudi memerlukan Tenaga Kerja Indonesia, pemerintah Indonesia tinggal mengirimkan

⁹ “Monopoli Usaha Ekspor Tenaga Kerja Perlu Dicegah”, *Surabaya Post*, 15 Juli 1982, hlm. 7.

tenaga kerja yang dibutuhkan. Pemerintah Indonesia tidak lagi kesulitan untuk mencari tenaga kerja yang diperlukan dalam waktu singkat.

4. Tempat Penampungan TKI yang Tertutup

Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya yaitu adanya PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) yang tertutup. Sebagai perusahaan penyalur jasa pengiriman tenaga kerja ke luar negeri harusnya mempunyai cara kerja yang transparan dan terbuka. Masyarakat harus bisa melihat bagaimana PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) beroperasi melatih dan mengirimkan calon Tenaga Kerja Indonesia. Namun berbanding terbalik dengan temuan di lapangan. PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) terasa seperti penjara bagi calon Tenaga Kerja Indonesia yang di tampungnya. PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) sangat tertutup jika dilihat dari luar. Penjagaan terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan diberangkatkan ke Arab Saudi sangat ketat. Pihak perusahaan melindungi calon Tenaga Kerja Indonesia bagai aset berharga.

PENUTUP

Berdasarkan analisa data yang sudah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah pengiriman Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi sudah ada sejak masa Orde Lama, dimana di awal keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi tidak menggunakan visa kerja, tetapi menggunakan paspor haji, paspor turis, dan paspor umroh. Kinerja PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) yang dinilai buruk dibuktikan dengan adanya faktor penyebab Tenaga Kerja Indonesia bermasalah di Arab Saudi tahun 1975-1986 yaitu tingkat pendidikan Tenaga Kerja Indonesia rendah, keterampilan kerja Tenaga Kerja Indonesia rendah, kemampuan bahasa asing seperti bahasa Arab atau bahasa Inggris yang rendah. Bukti itu yang kemudian menimbulkan masalah Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi Tahun 1975-1986.

Antara lain pembayaran gaji, perlakuan atasan atau majikan terhadap Tenaga Kerja Indonesia, profesi yang dimiliki dan tempat penampungan Tenaga Kerja Indonesia yang tertutup. Pemerintah Indonesia sebagai pihak tertinggi yang memegang wewenang, mengambil upaya dalam menangani masalah pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi. Upaya pemerintah dilakukan di kedua negara yaitu Indonesia dan Arab Saudi. Di Indonesia pemerintah mengambil langkah dengan memperberat syarat keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi, penutupan kantor PPTKI (Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia) yang bermasalah, perbaikan keterampilan kerja Tenaga Kerja Indonesia.

Sedangkan langkah yang dilakukan pemerintah Indonesia di Arab Saudi adalah dengan mendirikan kantor *Liaison Office* di Jeddah dan pendataan ulang keberadaan Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi. Dari upaya nyata yang diambil pemerintah, sebagian dari Tenaga Kerja Indonesia mampu bertahan puluhan tahun bekerja di Arab Saudi, atau bahkan membina rumah tangga di sana hingga mempunyai keturunan. Meski berstatus WNI hanya beberapa tahun sekali mereka kembali Indonesia untuk

mengunjungi sanak saudara. Kerelaan Tenaga Kerja Indonesia untuk jauh dari sanak keluarga di Indonesia, sebenarnya belum mampu meningkatkan posisinya dalam dunia kerja. Sangat jarang atau bahkan hampir tidak diantara Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Arab Saudi mampu memperoleh peningkatan profesi. Seperti diawal kedatangannya berprofesi sebagai pembantu rumah tangga, meski sudah bekerja puluhan tahun, peningkatan profesi jarang terjadi. Pundi – pundi rupiah Tenaga Kerja Indonesia memang bertambah, akan tetapi profesinya akan tetap sebagai pegawai, karyawan, bahkan buruh. Dalam artian belum bisa membuka lapangan pekerjaan tapi masih sebagai pencari kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Azra, Azyumardi. 2002. *Historiografi Islam Kontemporer: Wacana, Aktualisasi, dan Sektor Sejarah*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Buku Paket Informasi Publik. 2011. *Tantangan dan Kebijakan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Jakarta: Kementerian Komunikasi dan Informatika Direktorat Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik.
- Buku Peluang Tenaga Kerja Formal & Semi Formal Indonesia di Arab Saudi. Konsulat Jenderal RI Jeddah.
- Djumialdji, F. X.. 1997. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Effendi, Sofyan. 1984. *Hukum Perburuhan di Indonesia 4*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Eki, Ayub T. 2002. *International Labour Migration From Eastern Flores Indonesia to Sabah Malaysia. A study of Pattern, Cause and Consequences*. Unpublished Ph.D Dissertation, Adelaide. The University of Adelaide.
- Irewati, Awani. 2003. *Kebijakan Luar Negeri Indonesia Terhadap Masalah TKI Ilegal di Negara ASEAN. Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI di Malaysia dalam Ed. Awani Irewati*. Jakarta: Pusat Penelitian Politik LIPI.
- Kasdi, Aminuddin. 2005. *Memahami Sejarah*. Surabaya: UNESA University Press.
- Lee, Everett S. 1970. *A Theory of Migration. Population Geography : A Reader*, By Demco, G.J., et al. McGraw-Hill. New York.
- Massey, at al. 1993. *Theories of International Migration: An Integration and Appraisal*. In Population and Development Review. Vol. 19 (3).
- Naim, Mochtar. 1979. *Merantau, Pola Migrasi Suku Minangkabau*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nasikun. 1984. *Urbanisasi Berlebih dan Radikalisme Perkotaan*. Jakarta: LP3ES. Dalam Prisma No. 7 Tahun XI.
- Prinst, Darwan. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sihbudi, Riza dkk. 1995. *Profil Negara – Negara Timur Tengah*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.

- Tirtosudarmo, Riwanto. 2007. *Mencari Indonesia: Demografi Politik Pasca Soeharto*. Jakarta: LIPI Press.
- Titus, Milan J.. 1988. *Migrasi Antar Daerah di Indonesia*. Seri Penerbitan Yogyakarta: Pusat Penelitian dan Studi Kependudukan Universitas Gadjah Mada.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 1997. *Migrasi, Urbanisasi dan Pasar Kerja di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press.

MAJALAH

- Prisma*. "Prospek Kesempatan Kerja dan Pemerataan Pendapatan dalam Repelita III". 1 Januari 1979.
- Tempo*. "Mengais Devisa dari Arab". 28 Mei 1983.

SURAT KABAR

- Surabaya Post*. "Motivasi Ekspor Tenaga Kerja Indonesia". 3 Maret 1978.
- Surabaya Post*. "Syarat Kerja Buruh ke Arab Saudi Diperkeras". 21 Juli 1980.
- Surabaya Post*. "Penyalur Tenaga Kerja yang Banting Harga Dicabut Izinnya". 7 April 1984.
- Tempo*. "Seribu Jalan ke Arab". 15 September 1984.
- Tempo*. "Dari Negeri Majikan". 02 November 1985.
- Tempo*. "Memenuhi Panggilan Real". 2 November 1985.

JURNAL

- Geerards, Immanuella Tamara. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik*. Departemen Hubungan Internasional/ FISIP. Universitas Airlangga. Vol 21 No 4:361-37.
- Laporan Indonesia kepada pelapor khusus PBB untuk HAM. 2002. *Buruh Migran Indonesia: Penyiksaan Sistematis Di Dalam dan Luar Negeri*. Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan.

TESIS

- Susdamajanto, Agus. 2004. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Menurut Hukum Indonesia*. Tesis Program Studi Magister Hukum Minat Studi Hukum Pemerintah Fakultas Hukum. Universitas Airlangga Surabaya.

SKRIPSI

- Budi, Nurcahyono Setia. 2000. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia Dalam Program Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri*. Skripsi Fakultas Hukum. Universitas Airlangga Surabaya.
- Putri, Octariandry Shavita. 2010. *Perlindungan Pemerintah Arab Saudi Terhadap Imigran (Tenaga Kerja) Indonesia*. Laporan Penelitian Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Pekanbaru: Universitas Riau. (<http://perlindungan.pemerintah.arab.saudi.terhadap.imigran.tenaga.kerja.indonesia.2010.pdf>). Diakses 19 November 2018.

INTERNET

- [Http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/berita-foto-mainmenu-31/4054-sejarahpenempatan-tki-hingga-bnp2tki.html](http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/berita-foto-mainmenu-31/4054-sejarahpenempatan-tki-hingga-bnp2tki.html). Diakses pada tanggal 24 Maret 2019 pukul 21.57 WIB