

ARTIKEL HASIL PENELITIAN KAJIAN WANITA



ANALISIS KEBUTUHAN GENDER

(Kajian Mengenai Pembekalan TKW yang akan Dikirim Ke Luar Negeri dalam rangka Penyusunan Kebijakan Responsif Gender di Kabupaten Karanganyar)

Oleh :

Drs. Argyo Demartoto M.Si
Atik Catur Budiati S.Sos

Dibiayai oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
Departemen Pendidikan Nasional, Sesuai dengan Surat Perjanjian
Pelaksanaan Penelitian Nomor : 006 / SP2H / PP / DP2M / III / 2007

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
NOPEMBER 2007**

ANALISIS KEBUTUHAN GENDER

(Kajian Mengenai Pembekalan TKW yang akan Dikirim Ke Luar Negeri dalam rangka Penyusunan Kebijakan Responsif Gender di Kabupaten Karanganyar)¹

Drs. Argyo Demartoto M.Si²

Atik Catur Budiati S.Sos³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji proses pembekalan terhadap tenaga kerja wanita yang dikirim ke luar negeri di Kabupaten Karanganyar mencakup (1) proses pembekalan tenaga kerja wanita di bidang Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) yang dilaksanakan di Kabupaten Karanganyar (2) analisis kebutuhan gender praktis dan strategis terhadap proses pembekalan tenaga kerja, (3) manfaat pembekalan terhadap tenaga kerja wanita di luar negeri, (4) formulasi kebijakan di bidang ketenagakerjaan responsif gender yang dapat disusun untuk mengatasi kesenjangan gender di bidang ketenagakerjaan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan dukungan data kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Adapun informan yang diambil berasal dari penyelenggara dalam proses pembekalan tenaga kerja di Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Karanganyar dan salah satu PJTKI di Kabupaten Karanganyar serta calon tenaga kerja wanita yang mengikuti pelatihan kerja dan tenaga kerja wanita yang pernah bekerja di luar negeri di bidang PLRT, yang dipilih berdasarkan atas kepentingan dan tujuan penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja cenderung hanya memberikan pelatihan praktis / sebatas keterampilan kerja yang mengurus kerja domestik (urusan rumah tangga), yang dapat dilihat dari materi / kurikulum pelatihan kerja yang diajarkan. Kebutuhan strategis tenaga kerja masih jauh dari yang diharapkan. Manfaat dari pembekalan kerja hanya terlihat dalam pelatihan kerja yang diberikan, sedangkan untuk jaminan maupun perlindungan hukum belum optimal. Hal ini dapat diketahui masih kurangnya perlindungan hukum, penanganan hak tenaga kerja dari pemerintah maupun biro jasa apabila terjadi tindakan kekerasan terhadap tenaga kerja.

Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk membuat dan memantapkan kembali dalam reformulasi kebijakan ketenagakerjaan, yakni mengupayakan :Pembekalan kerja yang menyeimbangkan antara kebutuhan praktis dan strategis, adanya pembaharuan terhadap jaminan dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita sehingga segala bentuk ketidakadilan berkurang.

Kata Kunci : Kebutuhan Gender, TKW

¹Dibiayai oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, Sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian Nomor : 006 / SP2H / PP / DP2M / III / 2007

²Dosen Jurusan Sosiologi FISIP

³Dosen Progam Studi Sosiologi Antropologi FKIP UNS

PENDAHULUAN

Meskipun UUD 1945 telah menjamin bahwa setiap warga negara mempunyai kesamaan hak dan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan yang layak, namun pada kenyataannya masih terdapat **kesenjangan gender** (gender gap) di bidang tersebut. Perempuan masih tertinggal bila dibandingkan dengan laki-laki dalam memperoleh peluang pekerjaan. Menurut SAKERNAS 2000 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia yaitu pada tahun 1999 TPAK perempuan adalah sebesar 51,16% dan TPAK laki-laki adalah sebesar 83,57%. Demikian juga pada tahun 2000 belum menunjukkan perubahan yang signifikan, dimana TPAK perempuan masih rendah bila dibandingkan dengan TPAK laki-laki (51,69% : 84,17%),

Kondisi tersebut menyebabkan banyaknya kaum perempuan di Indonesia mencari alternatif pekerja untuk memenuhi kebutuhannya, dan salah satunya adalah menjadi tenaga kerja di luar negeri. Padahal dalam proses untuk menjadi tenaga kerja di luar negeri tidak selamanya berjalan baik. Banyak hal yang menampilkan **realita memprihatinkan** bagi tenaga kerja, khususnya **bagi tenaga kerja perempuan**.

Ketika menyebut TKW (Tenaga Kerja Wanita), maka persoalannya bukan sekedar bagaimana angka-angka rupiah mereka dapatkan, melainkan disana **ada bau eksploitasi** yang memposisikan kaum perempuan dalam **posisi subordinatif tertindas**, dan **teraniaya**. Bentuk penganiayaan dan penindasan itu bisa lebih diperparah dengan begitu banyak para aktor yang bermain di sekitarnya. Celaknya, para aktor ini kebanyakan adalah kaum laki-laki. Mereka adalah **para calo** yang beroperasi mencari kaum perempuan (biasanya di desa dan di lingkungan miskin). **Biro-biro tenaga kerja** yang mengirimkan mereka ke luar negeri, dan **para tukang tadah** yang menunggu kepulangan mereka untuk merampas semua hasil kerja para TKW ini.

Banyak kasus yang menimpa tenaga kerja wanita (TKW) Indonesia di luar negeri, seperti **pemulangan** oleh Disnakertrans terhadap TKW yang bekerja di luar negeri karena tidak lengkapnya dokumen mereka. **Kasus Nirmala Bonat**, TKW asal Nusa Tenggara yang dianiaya dengan sangat kejam oleh majikannya di Malaysia (tahun 2004) ataupun **penyekapan terhadap TKW yang dilakukan oleh biro jasa tenaga kerja** selama berbulan-bulan yang akan dikirim ke luar negeri sehingga mereka terlantar dan batal bekerja. Kasus-kasus tersebut hanyalah sedikit contoh yang menggambarkan **kurangnya perlindungan hukum terhadap keberadaan tenaga kerja perempuan yang akan maupun sudah bekerja di luar negeri**.

Hal-hal diatas setidaknya mengindikasikan betapa buruknya sistem dan kontrol terhadap rekrutmen tenaga kerja Indonesia sehingga sering terjadi penipuan yang dilakukan oleh biro jasa tenaga kerja terhadap calon tenaga kerja serta buruknya sistem perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI) terutama terhadap tenaga kerja wanita Indonesia (TKWI).

Selain itu kenyataan diatas akan semakin menjerumuskan tenaga kerja Indonesia pada kondisi yang tidak menguntungkan. Terutama pasar tenaga kerja wanita, karena kemampuan TKWI juga masih berada di bawah rata-rata tenaga

kerja wanita negara-negara lain. Ada beberapa persoalan mendasar yang menyebabkan hal tersebut, antara lain adalah faktor biro jasa tenaga kerja. Orientasi biro jasa tenaga kerja lebih kepada pemenuhan target permintaan pasar dari pada kualitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja yang dikirim hanya memiliki ketrampilan dan kemampuan yang terbatas, dan kurangnya orientasi peningkatan kualitas pendidikan atau pelatihan tenaga kerja sehingga hal tersebut dapat memperkecil peluang TKWI untuk bersaing di pasar kerja global (Abdullah, 2003).

Meskipun kemampuan kerja TKWI berada di bawah rata-rata tenaga kerja wanita negara-negara lain, namun peluang kerja di luar negeri bagi kaum perempuan Indonesia lebih terbuka lebar dibanding laki-laki, khususnya untuk pekerjaan sektor informal (rumah tangga). Menurut data yang ada, tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri sebagian besar adalah wanita yakni sebesar 71,39%, sedangkan laki-laki adalah sebesar 28,61%. Dari jumlah penempatan tenaga kerja tersebut, tercatat 56,45% bekerja di sektor formal dan 43,35% di sektor informal (www.P2TKLN.com).

Peranan lembaga pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) dan lembaga swasta nasional (PJTKI) yang secara langsung menangani penyaluran tenaga kerja perempuan ke luar negeri sangat penting. Dimana Depnaker berfungsi sebagai penyalur informasi kerja dalam dan luar negeri serta menyiapkan pelatihan-pelatihan bagi calon tenaga kerja yang akan disalurkan. Pelatihan tersebut juga diselenggarakan oleh PJTKI yang telah memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) yang ada dalam pengawasan Depnaker.

Sebagai persiapan penyaluran tenaga kerja yang ke luar negeri, calon tenaga kerja perlu diberi bekal pelatihan yang cukup, sehingga mereka memiliki ketrampilan kerja yang memadai. Selain itu, pihak Depnaker dan PJTKI juga selayaknya memberikan perhatian yang maksimal kepada tenaga kerja baik dari perlindungan hukum, tindakan kekerasan dan pelecehan, ataupun diskriminasi sehingga kesejahteraan kerja diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja (Pasal 9 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Hal tersebut sangat diperlukan karena selama ini kebanyakan lembaga pelatihan kerja, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, cenderung hanya memberikan pelatihan praktis yang mengurus kerja domestik (urusan rumah tangga). (Abdullah, 2003 : 183)

Dalam upaya untuk memperhatikan kondisi dan posisi perempuan di berbagai bidang pembangunan, terutama di bidang ketenagakerjaan, pemerintah menegaskan perlunya dimensi KKG (Kesetaraan dan Keadilan Gender) dalam setiap kebijakan ataupun kegiatan pembangunan. Hal tersebut ditegaskan dalam GBHN 1999 – 2004 dan UU No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) 2000 – 2004 yang mengamanatkan bahwa dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender perlu dikembangkan kebijakan nasional yang responsif terhadap gender, yaitu kebijakan yang dirancang dengan memperhatikan perbedaan aspirasi, kebutuhan, pengalaman, serta kemampuan laki-laki dan perempuan dalam setiap tahapan pembangunan. Hal tersebut

dipertegas dengan diterbitkannya Inpres No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional yang menyatakan bahwa seluruh Departemen maupun Lembaga Pemerintah Non Departemen dan pemerintah propinsi dan / atau kota / kabupaten harus melakukan pengarusutamaan gender dalam perencanaan. Pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari setiap seluruh kebijakan dan program pembangunan.

Dengan adanya kebijakan tersebut, maka orientasi kegiatan hendaknya diarahkan untuk pemenuhan kebutuhan gender. Dalam pengarusutamaan gender tersebut mencakup baik pemenuhan kebutuhan praktis gender maupun pemenuhan kebutuhan strategis gender. **Kebutuhan praktis gender** adalah kebutuhan-kebutuhan perempuan agar dapat menjalankan peran-peran sosial yang diperankan oleh mereka untuk merespons kebutuhan jangka pendek, seperti perbaikan taraf kehidupan. Sedangkan **kebutuhan strategis gender** adalah kebutuhan perempuan yang berkaitan dengan perubahan subordinasi perempuan terhadap laki-laki seperti pembagian kerja, kekuasaan dan kontrol terhadap sumber daya, termasuk di dalamnya adalah penghapusan kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan (Juklak Inpres No. 9 Tahun 2000).

Meskipun kedua jenis kebutuhan tersebut harus dipenuhi secara bersamaan, namun dalam kenyataannya masih banyak ditemui kegiatan pembangunan yang berorientasi pada kebutuhan praktis saja, termasuk dalam pembekalan kerja dimana pelatihan kerja yang diselenggarakan selama ini hanya memberikan pelatihan praktis yang mengurus urusan rumah tangga saja. Hal ini menyebabkan terjadinya diskriminasi, ketidakadilan terhadap tenaga kerja serta sulitnya tenaga kerja wanita Indonesia untuk bersaing di pasar tenaga kerja global (Abdullah, 2003).

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang akan menganalisis proses penyaluran tenaga kerja perempuan ke luar negeri. Khususnya dalam pelatihan kerja dan jaminan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Karanganyar yang bekerja di sektor Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT). Fokus penelitian ini ditekankan pada pemenuhan kebutuhan gender praktis dan strategis tenaga kerja perempuan yang dikirim ke luar negeri. Hal tersebut mengingat bahwa Kabupaten Karanganyar dan PJTKI yang ada di Kabupaten Karanganyar telah mengirimkan jumlah tenaga kerja perempuan yang besar ke luar negeri.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di Kabupaten Karanganyar karena Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dan PJTKI yang ada di Kab. Karanganyar telah melakukan pengiriman terhadap tenaga kerja ke luar negeri dalam jumlah yang besar, dan sebagian besar diantaranya adalah tenaga kerja dari kaum perempuan. Sesuai dengan masalah yang hendak diteliti, penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Berdasarkan hal diatas, maka penelitian ini berusaha menggambarkan secara cermat fenomena gender pada pembekalan kerja bagi tenaga kerja wanita yang dikirim ke luar negeri dengan pengumpulan data, baik kuantitatif maupun kualitatif.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berdasar sumber data yang digunakan adalah Interview dan Dokumentasi. Sumber Data meliputi data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini digunakan teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini data dan informasi diperoleh dari 11 informan. Informan tersebut terdiri dari dua (2) orang dari pihak Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, satu (1) orang dari pihak PJTKI, tiga (3) orang peserta pelatihan kerja, dan lima (5) orang yang pernah menjadi TKW di luar negeri. Adapun untuk peserta pelatihan kerja peneliti mendapatkan informasi dari tempat pelatihan kerja, sedangkan untuk mendapatkan informan mantan TKW peneliti aktif mempertanyakan kepada beberapa pihak untuk mendapatkan informasi tentang keberadaan mantan TKW tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis gender. Analisis gender adalah proses analisis data dan informasi secara sistematis tentang laki-laki dan perempuan untuk mengidentifikasi dan mengungkapkan kedudukan, peran, fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan serta faktor yang mempengaruhinya (Meneg PP, 2001). Teknik analisis model Moser yakni untuk mengetahui :

1. Kebutuhan praktis gender adalah kebutuhan-kebutuhan perempuan agar dapat menjalankan peran-peran sosial yang diperankan oleh mereka untuk merespon kebutuhan jangka pendek.
2. Kebutuhan strategis gender adalah kebutuhan jangka panjang yang bertujuan mengubah peran gender agar perempuan dan laki-laki dapat berbagi adil dalam pembangunan (Overholt & Austin, 1991).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Berdasarkan informasi dan data dari lembar informasi ketenagakerjaan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar bulan Maret tahun 2007 sebagai berikut :

Kabupaten Karanganyar mempunyai : Luas Wilayah 77.378.637 Ha, Jumlah Penduduk 847.078 orang, Jumlah Angkatan Kerja 452.547 orang dan Jumlah Pengangguran Terbuka 32.154 orang.

Lowongan kerja yang terdaftar di Kabupaten Karanganyar sebanyak 93 orang. Lowongan yang terdiri dari 35 lowongan untuk laki-laki dan sebanyak 58 lowongan untuk wanita, sedangkan pemenuhan lowongan kerja/penempatan tenaga kerja sebanyak 50 orang dari lowongan yang terdaftar, yang terdiri dari 18 orang dalam pemenuhan lowongan kerja untuk laki-laki dan sebanyak 32 orang atau pemenuhan lowongan kerja untuk wanita dari lowongan yang tersedia untuk wanita. Dengan demikian bahwa untuk pemenuhan lowongan kerja, penyerapannya untuk wanita lebih banyak dari laki-laki. Sedangkan lowongan kerja yang belum terpenuhi sebanyak 43 orang adalah lowongan kerja ke luar negeri disebabkan karena peminat pencari kerja kebanyakan ingin bekerja di dalam negeri.

Dalam periode Bulan Maret 2007 realisasi pengiriman tenaga Antar Kerja Lokal (AKL) sebanyak 24 orang, sehingga sampai saat ini jumlah AKL sebanyak 68 orang.

Pengiriman tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) sebanyak 0 orang, yang dikirim ke Batam, sampai saat ini jumlah tenaga kerja asal dari Kabupaten Karanganyar yang berada di Pulau Batam Provinsi Riau sebanyak 2 orang. Perijinan Tenaga Kerja Asing (TKA) sebanyak 17 orang, yang terdiri dari ijin baru 0 orang dan perpanjangan 17 orang.

Menurut Kepala Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar permasalahan TKI adalah meliputi : penempatan TKI yang tidak sesuai prosedur, kurangnya informasi/sosialisasi tentang program penempatan TKI kepada masyarakat, banyaknya calo yang merekrut Calon TKI, dan adanya pemalsuan identitas maupun dokumen Calon TKI.

2. PT. INTERSOLUSI INDONESIA

PT. INTERSOLUSI INDONESIA merupakan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia yang beralamatkan di Jl. Adi Sumarmo No. 888 Banukan RT.05/RW.09 Desa Malangjiwan Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

Nomor Telepon : 0271-7686001, 7686003

Faximilie : 0271-7686002

Website : [Http://www.Intersolusindo.com](http://www.Intersolusindo.com).

Kegiatan usaha pokok PT. Intersolusi Indonesia adalah penyediaan jasa tenaga kerja Indonesia. khususnya Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) berdasarkan SIUPP PJTKI Nomor KEP.470/MEN-TKLN/06 tanggal 15 Maret 2006, PT. Intersolusi Indonesia mempunyai izin Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Penempatan TKI adalah kegiatan penempatan kerja yang dilakukan dalam rangka mempertemukan TKI dengan permintaan pasar kerja di Luar Negeri dengan menggunakan mekanisme antar kerja.

Adapun Negara-negara Tujuan penempatan TKI antara lain :

1. Taiwan, dengan gaji NT \$ 15.840 (\pm 4,8 juta)
2. Hongkong, dengan gaji HK \$ 3.320 (\pm 4 juta)
3. Singapore, dengan gaji Sin \$ 280 - 320 (\pm 1,7 juta)
4. Malaysia, dengan gaji RM \$ 420 - 450 (\pm 1,125 juta)

PT. INTERSOLUSI INDONESIA mempunyai Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) dan tempat penampungan/asrama calon tenaga kerja Indonesia. Tempat penampungan/asrama calon TKI yang ada di PT. INTERSOLUSI INDONESIA sudah memenuhi persyaratan tempat penampungan Calon TKI.

Pembahasan

A. Pembekalan Tenaga Kerja

1. Proses Pelatihan Kerja
 - a. Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Dalam kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri, setiap penyelenggara (Depnaker dan / atau PJTKI) wajib memberikan pembekalan kepada calon tenaga kerja seperti pelatihan kerja, sehingga mereka memiliki skill / keterampilan kerja dan pengetahuan yang cukup.

Seperti halnya di Kabupaten Karanganyar, pelaksanaan pelatihan kerja dilakukan oleh PT. Intersolusi Indonesia lembaga swasta (PJTKI) yang sudah memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) dibawah pengawasan dan pemantauan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

Pada dasarnya pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali dan meningkatkan keterampilan calon tenaga kerja. Disamping itu dengan mengikuti pelatihan kerja calon tenaga kerja juga dibekali tentang pengetahuan, moral dan etika berperilaku dalam keseharian terutama ketika sudah bekerja di luar negeri. Sebab tanpa adanya bekal tersebut, mereka akan sulit untuk meningkatkan kualitas dan bersaing mendapatkan pekerjaan di luar negeri. Secara umum pelaksanaan pelatihan kerja bertujuan untuk membekali skill / keterampilan kerja, membentuk moral yang baik dan meningkatkan pengetahuan calon tenaga kerja. Hal itu sesuai dengan tujuan pelatihan kerja sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Dan setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan dan meningkatkan kompetensi kerja tersebut melalui pelatihan kerja sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya.

Modal utama tenaga kerja adalah skill / keterampilan yang cukup, pengetahuan yang baik dan etika berperilaku yang baik. Dalam kaitannya dengan penempatan tenaga kerja ke luar negeri, ketiga modal tersebut harus bisa diprioritaskan secara bersamaan karena akan berpengaruh pada kualitas tenaga kerja itu sendiri, apakah tenaga kerja tersebut bisa menyesuaikan dengan adat baru, bekerja secara profesional sesuai pekerjaannya. Apabila masih timpang maka akan berimbas dengan mudah terjadinya hal-hal yang bisa merugikan bagi tenaga kerja itu sendiri seperti munculnya persoalan-persoalan yang lebih buruk, seperti pemerasan, pelecehan, penipuan dan sebagainya.

b. Materi dan sarana pelatihan kerja

Pelatihan kerja juga merupakan pembekalan terhadap tenaga kerja sehingga mereka bisa terampil dalam menggunakan alat-alat kerja rumah tangga yang ditunjang dengan materi dan sarana pelatihan kerja yang memadai.

Dalam pelaksanaannya, PT. Intersolusi Indonesia memprioritaskan pengajaran bahasa asing terlebih dulu, karena bahasa asing merupakan kunci orang bisa bekerja dengan baik meskipun tidak mengabaikan pelatihan keterampilan yang lainnya. Calon tenaga kerja yang bisa bekerja dengan baik akan tetapi penguasaan bahasa asingnya kurang maka kerjanya pun akan menjadi sulit karena nanti akan berhadapan dengan orang asing. Hal ini seperti apa yang diungkapkan oleh Saudara Indra selaku Manager Operasional PT. Intersolusi Indonesia

Disamping itu, latar belakang pendidikan calon tenaga kerja juga menjadi pertimbangan dimana ia akan ditempatkan. Untuk yang berpendidikan SLTP atau SLTA biasanya akan ditempatkan di Hongkong atau Taiwan dengan alasan bahwa kemungkinan besar mereka bisa mengikuti pelajaran bahasanya dan menguasainya dengan cepat dan baik. Sedangkan untuk yang berpendidikan SD akan diarahkan ke Malaysia karena kemungkinan mereka akan lambat mengikuti bahasa Hongkong atau Taiwan, sedangkan untuk bahasa Malaysia karena masih satu rumpun dengan bahasa Indonesia maka akan dapat dengan mudah mereka ikuti. Kebanyakan calon tenaga kerja mendaftar untuk kerja di Hongkong atau Taiwan karena gajinya lebih tinggi bila dibandingkan dengan Malaysia.

Tingkat pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya dimana mereka bekerja, terutama bagi tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, dimana bahasa menjadi sebagai alat komunikasi yang krusial. Ini berarti kualitas pendidikan seyogyanya menjadi pertimbangan penting dalam mengirim tenaga kerja ke luar negeri, dan ini pula seharusnya menjadi kewajiban pemerintah maupun pihak biro jasa untuk membekali pendidikan keterampilan dan pengetahuan yang memadai kepada calon tenaga kerja.

Pada dasarnya pelatihan kerja adalah mengutamakan praktek daripada teori. Dalam hal ini, PT Intersolusi Indonesia disamping mengutamakan bahasa asing juga mengadakan praktek kerja PLRT. Praktek-praktek tersebut adalah praktek pekerjaan rumah tangga yang disesuaikan dengan negara tujuan, yaitu meliputi praktek merawat orang jompo, merawat anak, penggunaan alat-alat rumah tangga, memasak, membersihkan ruangan dan lainnya. Dalam praktek tersebut setiap materi disampaikan oleh instruktur (guru) yang akan mengajari setiap calon tenaga kerja dalam sebuah ruangan semacam kelas yang juga telah disediakan sarana dan prasarana yang mendukungnya.

c. Penyeleksian tenaga kerja

Dalam mengikuti kegiatan pelatihan kerja tersebut, calon tenaga kerja terlebih dahulu mendaftar kemudian diseleksi oleh tim, mulai dari penampilannya, pendidikannya, serta test psikologi. Dalam test psikologi tersebut yang menjadi penilaiannya adalah sifat, emosi, penyesuaian sosial, kemandirian, kreativitas, aktivitas, dan *maturity* (kedewasaan) calon tenaga kerja. Apabila semuanya telah memenuhi syarat maka calon tenaga kerja tersebut akan dikarantina/diasramakan di penampungan. Tujuan dari karantina ini adalah kemudahan untuk memantau terus perkembangan calon tenaga kerja, mulai dari sikap sopan santun, bahasa dan kerjanya yang dilakukan oleh semacam ibu asrama dan instruktur pelajaran. Mereka akan menilai setiap perkembangan dari calon tenaga kerja tersebut untuk ditentukan apakah bisa dikirim ke luar negeri atau tidak.

Oleh karena itu dalam proses penyeleksian tenaga kerja selain pendidikan, keterampilan dan sopan santun, penampilan calon tenaga

kerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan apakah ia bisa bekerja di luar negeri atau tidak. Penampilan calon tenaga kerja merupakan salah satu syarat untuk bisa bekerja. Misalnya untuk mengurus orang jompo maka membutuhkan bentuk tubuh yang kuat dan besar sehingga ia kuat untuk menggendongnya. Di samping itu, penampilan tenaga kerja juga menjadi daya tarik tersendiri bagi pengguna tenaga kerja (majikan). Biasanya majikan akan lebih menyukai tenaga kerja yang berpenampilan menarik. Sehingga calon tenaga kerja yang memiliki penampilan kurang menarik lebih sulit mendapatkan pekerjaan dan mereka akan lebih lama tinggal dalam penampungan mengikuti pelatihan kerja sambil menunggu *job* dari luar negeri.

Selama pelatihan juga dilakukan penilaian terhadap calon tenaga kerja, baik oleh instruktur maupun ibu asrama, di mana mereka akan menilai setiap aktivitas di asrama maupun di dalam maupun di dalam kelas. Penilaian itu dilakukan untuk mengetahui perkembangan kerja calon tenaga kerja dan perilaku sehari-harinya. Apabila calon tenaga kerja masih berada dalam taraf yang belum memenuhi standar kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku), maka calon tersebut akan diproses terus sampai benar-benar memiliki standar kompetensi yang bagus.

Setelah mengikuti proses pelatihan kerja, calon tenaga kerja tersebut diharapkan mengikuti ujian keterampilan untuk mendapatkan sertifikat. Ujian tersebut dilaksanakan oleh lembaga yang bersangkutan di bawah monitoring Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bersifat formal. Sertifikat tersebut adalah bukti bahwa calon tersebut telah lulus dan memiliki standar kompetensi yang telah ditentukan. Dengan adanya sertifikat tersebut menunjukkan bahwa calon tenaga kerja benar-benar telah memiliki standar kompetensi untuk bekerja dan siap untuk dipekerjakan. Adapun untuk soal-soal yang diujikan dibuat oleh lembaga yang bersangkutan, kemudian diteliti dan disahkan oleh Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kemudian diujikan. Untuk penilaiannya dilakukan oleh lembaga penyelenggara dan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Secara keseluruhan pelaksanaan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PT. Intersolusi Indonesia telah berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Peserta pelatihan kerja dibekali keterampilan kerja sesuai dengan kebutuhan standar kompetensi kerja (keterampilan, pengetahuan dan perilaku) yang didukung oleh materi pembelajaran dan pelatihan, sarana dan prasarana yang memadai, serta sertifikasi legal kepada tenaga kerja sebelum dikirim ke luar negeri. Jadi tenaga kerja yang dikirim adalah tenaga kerja yang telah memiliki standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan praktis dan strategis tenaga kerja wanita, pelatihan kerja yang diselenggarakan pada umumnya masih sebatas pada pemenuhan kebutuhan praktis calon tenaga

kerja saja, dimana calon tenaga kerja diprioritaskan untuk memiliki keterampilan yang berurusan dengan urusan domestik (rumah tangga) saja. Hal tersebut dapat dilihat pada materi pelatihan kerja yang secara umum adalah materi yang berurusan dengan keterampilan kerja rumah tangga, seperti mencuci, mengepel, penggunaan alat rumah tangga, membersihkan ruangan dan sebagainya. Kenyataan ini menandakan bahwa pihak biro jasa tenaga kerja kurang mampu menyediakan bentuk pelatihan yang memadai bagi calon tenaga kerja, orientasi biro jasa tenaga kerja dalam menyelenggarakan pelatihan kerja lebih kepada pemenuhan target permintaan pasar daripada kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang dikirim hanya memiliki ketrampilan dan kemampuan yang terbatas dan perubahan orientasi pasar kerja internasional tidak disertai oleh peningkatan kualitas pendidikan atau pelatihan tenaga kerja yang memadai.

Padahal dalam pengiriman tenaga kerja wanita ke luar negeri bukan hanya pertimbangan skill / keterampilan semata, tetapi pemahaman dan wawasan terutama budaya negara setempat tempat mereka bekerja merupakan hal yang tidak bisa diabaikan begitu saja. Karena kualitas dan tingkat pendidikan tenaga kerja selalu memiliki keterkaitan. Keterampilan dan kualitas tenaga kerja yang tidak memadai akan merusak citra pasar tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Dan bagi tenaga kerja wanita Indonesia, kondisi seperti ini akan semakin menjerumuskan ke persaingan yang tidak menguntungkan di pasar kerja internasional karena pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja menjadi penting dalam seleksi dunia pasar kerja yang sangat kompetitif.

B. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Calon tenaga kerja yang akan diberangkatkan setidaknya harus sudah memiliki standar kompetensi yang telah ditentukan. Sebelum diberangkatkan, calon tenaga kerja terlebih dulu diberi pembekalan akhir, yang disebut PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan) (Pasal 49 Kep- 104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri). PAP ini diselenggarakan oleh lembaga yang bersangkutan dengan melibatkan instansi-instansi yang berkaitan dengan kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri, seperti Dinas Tenaga Kerja, Departemen Agama, Departemen Kehakiman, Departemen Luar Negeri dan lainnya. Dalam PAP tersebut calon tenaga kerja memperoleh pembinaan, penyuluhan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, mulai dari mental kerohanian, kepribadian, sosial budaya, peraturan perundangan negara tujuan, tata cara pemberangkatan dan kepulangan, kelengkapan dokumen, isi perjanjian penempatan, serta hak dan kewajiban TKI/PJTKI. PAP tersebut bertujuan agar calon tenaga kerja yang siap berangkat memahami prosedur penempatan dan memiliki pengetahuan seputar pekerjaan dan lingkungannya serta mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

1. Jaminan Tenaga Kerja

Jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah jaminan perlindungan dan keselamatan kepada tenaga kerja, mulai dari

pemberangkatan, saat bekerja sampai kepulangannya ke tanah air. Jaminan yang diberikan adalah berupa perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dengan pengguna tenaga kerja, perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dengan tenaga kerja, perjanjian kerja secara tertulis antara pengguna dan tenaga kerja, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan tenaga kerja mulai keberangkatan dari daerah asal selama bekerja sampai dengan kembali ke daerah asal.

2. Manfaat Pembekalan Kerja

Pembekalan kerja dan pelatihan itu sangat penting karena biasanya yang jadi TKW itu dari desa. Jadi umumnya belum tahu alat-alat rumah tangga yang dipakai. Dengan adanya pelatihan maka calon TKI bisa dan tahu cara menggunakan alat-alat rumah tangga seperti mesin cuci, kompor gas, alat untuk mengepel, dan bisa memasak masakan yang biasa ada di luar negeri itu penting sekali. Sebagian besar calon tenaga kerja belum tahu cara menggunakannya karena di rumah tidak memilikinya. Akan tetapi dalam kenyataannya terdapat ketidakseimbangan manfaat pembekalan tenaga kerja.

Ketidakseimbangan manfaat pembekalan disebabkan oleh posisi tenaga kerja ketika sudah bekerja. Pada umumnya mereka telah terikat oleh majikan yang mempekerjakannya. Mereka tidak memiliki ruang yang cukup untuk bergerak karena pekerjaannya. Faktor lain yang menyebabkan kondisi tersebut adalah belum adanya Undang-undang yang secara tegas mengatur keberadaan TKWI di luar negeri, demikian juga sikap pemerintah yang kurang pro aktif dalam menangani kasus-kasus TKWI diluar negeri sehingga menyebabkan kerawanan dan tindakan yang merugikan bagi TKWI diluar negeri, terutama oleh majikan.

Persoalan-persoalan seperti diskriminasi, pemerasan, penipuan, pelecehan ataupun penganiayaan terhadap tenaga kerja wanita merupakan bentuk-bentuk ketidakadilan berbasis gender yang dialami kaum perempuan di dunia ketenagakerjaan. Hak-hak mereka belum terlindungi dan terjamin oleh undang-undang secara jelas. Pada dasarnya penyebab timbulnya kekerasan terhadap tenaga kerja wanita adalah faktor majikan, faktor tenaga kerja itu sendiri dan perlindungan hukum yang belum jelas.

Persoalan pendidikan juga merupakan salah satu faktor terjadinya proses kekerasan terhadap tenaga kerja wanita, sebab indikator tingkat pendidikan sering dijadikan sebagai ukuran penempatan tenaga kerja, yang notabene sangat terkait dengan keamanannya di tempat mereka bekerja. Argumentasi tentang rendahnya pendidikan tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri seringkali menjadikan nasib TKW kurang menguntungkan. Meskipun alasan tersebut tidak seluruhnya benar namun seringkali ditemui bahwa rata-rata TKW yang mengalami tindakan kekerasan adalah mereka yang pada umumnya berpendidikan kurang. Karena tingkat pendidikan tenaga kerja akan sangat berpengaruh pada

penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya dimana mereka bekerja.

Dari penjelasan-penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa faktor keterampilan tenaga kerja yang masih berada di bawah standar yang memiliki sifat keras akan lebih mudah terjadinya tindakan kekerasan tersebut karena perlindungan untuk tenaga kerja wanita Indonesia masih sangat kurang, sehingga jika mereka melakukan kekerasan upaya untuk bisa lolos dari jeratan hukum masih sangat luas.

Dalam laporan yang dikeluarkan oleh *Human Rights Watch (HRW)* 2006 banyak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap buruh migran di Arab Saudi yang memperlakukan atau mempraktikkan tenaga kerja yang mirip dengan perbudakan. Khususnya terhadap buruh migran perempuan di sektor rumah tangga.

Adanya anggapan bahwa tenaga kerja perempuan adalah budak merupakan salah satu bentuk pandangan yang mendiskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja perempuan yang pada umumnya memiliki latar belakang ekonomi yang rendah akan sangat mudah dimarginalkan (dipinggirkan) oleh majikannya yang pada umumnya adalah orang kaya. Akibat marginalisasi tersebut kerja perempuan rentan dengan tindakan kekerasan (*violence*) yang dilakukan oleh majikannya, apalagi keberadaan mereka tidak mendapat jaminan perlindungan hukum yang jelas serta perhatian pemerintah yang masih sangat lemah, sehingga posisi tenaga kerja perempuan sering disalahartikan dan disalahgunakan oleh majikan, agen ataupun biro jasa.

Untuk mengurangi atau menghapus tindakan kekerasan terhadap tenaga kerja wanita diperlukan intervensi pemerintah dan pihak swasta yang berwenang. Perhatian pemerintah yang sangat kurang terhadap keberadaan tenaga kerja perempuan Indonesia di luar negeri bisa menimbulkan kerawanan perlakuan terhadap para tenaga kerja. Diperlukan intervensi pemerintah (Depnaker) dan instansi swasta (PJTKI). Artinya pemerintah dan PJTKI bekerja sama untuk menciptakan kondisi penempatan tenaga kerja yang baik, mulai dari perekrutan tenaga kerja dengan memperhatikan kualitas tenaga kerja yang dikirim. Adanya upaya perlindungan hak-hak tenaga kerja dengan kebijakan yang lebih tepat, karena selama ini intervensi pemerintah masih sangat kurang dalam penyelenggaraan penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Pada umumnya yang mengadakan adalah PJTKI, dimana perusahaan lebih mencari keuntungan laba dari pada pelayanan.

Dari uraian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa peranan pemerintah dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja perempuan ke luar negeri masih kurang dan lebih banyak dilaksanakan oleh pihak swasta (PJTKI) yang lebih berorientasi pada keuntungan (laba).

Pemerintah sebagai pelayan masyarakat tentunya harus memiliki sikap pro-aktif dalam kerjasamanya dengan pihak swasta dalam memberikan informasi ketenagakerjaan, pembentukan sumber daya tenaga

kerja yang berkualitas serta penanganan dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan kepada tenaga kerja, baik dalam jaminan perlindungan hukum, jaminan keselamatan kerja, penyelesaian masalah hak-hak tenaga kerja, perjanjian kerja ataupun pembekalan tenaga kerja (pelatihan kerja, pembinaan dan penyuluhan), dan begitu juga dengan pihak PJTKI harus memperhatikan tenaga kerja yang dikirim dari segi kualitas, keterampilan, pengetahuan tenaga kerja, selain itu lebih mengoptimalkan komunikasi dan informasi dengan pemerintah dan pihak agen di luar negeri, baik dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan maupun perjanjian kerja.

3. Aplikasi Analisis Gender Moser

a. Identifikasi Profil Kegiatan Peranan Gender

Adapun lebih jelasnya mengenai profil kegiatan tenaga kerja wanita ke luar negeri dapat diketahui dalam informasi berdasarkan pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Profil Kegiatan Peranan Gender Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri

KEGIATAN	PEKERJAAN
Produktif	<ul style="list-style-type: none"> - Memasak - Mencuci pakaian - Mencuci piring - Menyetrika pakaian - Mengepel lantai - Membersihkan ruangan - Membersihkan kamar mandi / WC - Merawat anak / bayi - Merawat orang jompo
Kemasyarakatan / Sosial	Selama mereka bekerja di luar negeri pada umumnya mereka tidak pernah keluar, kecuali bersama keluarga majikan. Mereka jarang melakukan kumpulan sesama tenaga kerja perempuan, hanya kadang mereka kumpul atas undangan pihak KBRI.

Sumber : Data diolah, Juli 1997

b. Penilaian Kebutuhan Praktis dan Strategis

Berdasarkan penelitian dapat diketahui problem dalam pembekalan Tenaga Kerja Wanita adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Problem Dalam Pembekalan Tenaga Kerja Wanita

No	Permasalahan	Faktor Penyebab
1	Pelatihan kerja yang masih berorientasi pada peningkatan keterampilan TKW yang siap pakai.	Adanya kebijakan SKK (Standar Kompetensi Kerja) PLRT dari pemerintah yang masih berorientasi pada keterampilan rumah tangga sehingga dalam penerapannya pun belum ada pengembangan yang maksimal dari pihak penyelenggara pelatihan.
2	Calon TKW yang siap diberangkatkan kurang mendapatkan jaminan yang secara penuh	Kurangnya akses TKW dalam perjanjian kerja terutama menyangkut perjanjian dengan calon pengguna (majikan) sehingga CTKW tidak bisa mendapat informasi yang jelas terhadap calon pengguna. Hal ini karena biasanya calon pengguna yang membutuhkan tenaga kerja langsung menghubungi biro jasa dan biro jasa langsung mengambil salah satu CTKW yang siap pakai untuk langsung diberangkatkan.
3	Kurangnya perlindungan hukum terhadap TKW yang ada di luar negeri.	<ul style="list-style-type: none"> - Belum adanya peraturan pemerintah yang secara khusus mengatur keberadaan TKW di luar negeri. - Intervensi pemerintah yang masih kurang dalam penempatan TKW ke luar negeri dan masih didominasi oleh pihak swasta. - Kurangnya pemantuan pemerintah maupun biro jasa terhadap TKW yang sudah bekerja di luar negeri sehingga kesulitan komunikasi antar pihak.

Sumber : Data diolah, Juli 2007

Dari penjelasan di atas dapat diidentifikasi mengenai kebutuhan praktis dan strategis gender dalam proses pembekalan tenaga kerja wanita yang akan dikirim ke luar negeri. Adapun identifikasi tersebut secara lebih jelas adalah dalam tabel berikut ini :

Tabel 3
Identifikasi Kebutuhan Gender Tenaga Kerja Wanita

No	Tipe Intervensi	Kebutuhan Gender	
		Praktis	Strategis
1	Pelatihan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - pembelajaran materi keterampilan - sarana pelatihan kerja - praktek keterampilan kerja - pengakuan standar kualitas tenaga kerja - pendidikan bahasa asing 	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan pengetahuan dan kesadaran TKW mengenai hak dan kewajibannya.
2	Kesejahteraan TKW	<ul style="list-style-type: none"> - mendapat gaji saat bekerja. - Peningkatan.keterampilan kerja - Pengajaran etika dan perilaku serta penampilan tenaga kerja. - Test kesehatan dan keterampilan kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hak penuh dalam perjanjian kerja. - Hak-hak tenaga kerja mendapat perlindungan hukum dan jaminan keselamatan kerja secara penuh. - Penanganan dan penyelesaian masalah TKW yang serius oleh pemerintah maupun PJTKI. - Organisasi kumpulan TKWI. - Menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap TKW. - Menghapus ketidak-adilan terhadap TKW, baik dari majikan, agen, biro jasa pengirim maupun pemerintah.

Sumber : Data diolah, Juni 2007

Adapun penilaian kebutuhan gender praktis dan strategis dalam pembekalan tenaga kerja wanita setelah diidentifikasi berbagai permasalahannya adalah dalam tabel berikut ini :

Tabel 4
Evaluasi Kebutuhan Gender Praktis dan Strategis
Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri

Kebutuhan Praktis Gender	Realisasi	
	Sudah	Belum
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja, dengan tersedianya : <ul style="list-style-type: none"> - Pembelajaran materi keterampilan. - Sarana pelatihan kerja. - Praktek keterampilan kerja - Pengakuan standar kualitas tenaga kerja - Pendidikan bahasa asing 	√	-
• Mendapat upah/gaji saat bekerja	√	-
• Peningkatan keterampilan kerja	√	-
• Pengajaran etika dan perilaku serta penampilan tenaga kerja.	√	-
• Kebutuhan yang ada kaitannya dengan pembekalan tenaga kerja lainnya.	√	-
• Test kesehatan dan keterampilan	√	-
Kebutuhan Strategis Gender		
<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja : <ul style="list-style-type: none"> - pengetahuan ketenagakerjaan 	√	-
• Hak penuh dalam perjanjian kerja.	-	√
• Terlindungi secara hukum hak-hak tenaga kerja perempuan dan mendapatkan jaminan keselamatan kerja secara penuh.	-	√
• Menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita.	-	√
• Menentang ketidakadilan terhadap tenaga kerja perempuan, baik oleh majikan, agen, biro jasa ataupun pemerintah.	-	√
• Penanganan dan penyelesaian masalah hak-hak tenaga kerja perempuan yang serius oleh pemerintah ataupun biro jasa.	-	√
• Organisasi kumpulan.	-	√

Sumber : Data diolah, Juni 2007.

4. Penyusunan Kebijakan Ketenagakerjaan Responsif Gender

Dalam pelaksanaan kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Khusus untuk tenaga kerja wanita belum ada yang mengaturnya secara lebih rinci kecuali mengenai peraturan dan syarat pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan tujuannya. Belum ada kebijakan atau undang-undang yang secara khusus mengatur hak-hak tenaga kerja

perempuan yang bekerja di luar negeri pada sektor rumah tangga seperti perlindungan hukum, penyelesaian masalah ketenagakerjaan meskipun mereka sudah mendapatkan jaminan kerja. Oleh karena itu dibutuhkan perumusan kembali tujuan pelaksanaan penempatan tenaga kerja wanita ke luar negeri agar menjadi tujuan kebijakan ketenakerjaan yang responsif gender dalam penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Adapun model penempatan tenaga kerja wanita ke luar negeri yang diusulkan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pembenahan sistem pengelolaan penempatan TKW ke luar negeri yang meliputi kebijakan dan aturan pelaksanaan, kelembagaan dan sistem pengawasan dalam setiap proses yang dilalui.
2. Pada tahap pra-penempatan perlu pembenahan sistem rekrutmen dengan meresmikan peran sponsor dan legalitas biro jasa pengirim sehingga dapat mengurangi kerawanan penipuan terhadap TKW.
3. Pada tahap pra-pemberangkatan diperlukan sistem pelatihan kerja yang profesional dengan mengembangkan Balai Latihan Kerja (BLK) standar sesuai dengan kebutuhan para pengguna (calon tenaga kerja). BLK standar perlu dikelola secara independen dengan melibatkan pihak-pihak yang berkait. BLK standar meliputi pengembangan kurikulum training, sarana dan prasarana training serta fasilitas-fasilitas lain.
4. Kegiatan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) sebagai tahap akhir dari proses pra-penempatan perlu dikaji ulang keberadaannya, dengan prinsip tetap mempertahankan substansi program, namun akan lebih efektif apabila kegiatan tersebut digabung menjadi satu dengan BLK standar.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pembekalan Tenaga Kerja

a. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh PJTKI PT. Intersolusi Indonesia secara keseluruhan telah berjalan dengan baik. Peserta pelatihan diberi pengajaran mengenai berbagai macam keterampilan rumah tangga, seperti memasak, mencuci, cara menggunakan peralatan rumah tangga, cara mengurus lansia, dan lain sebagainya dengan menyesuaikan kurikulum Standar Kompetensi Kerja (SKK) Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) Depnaker RI dan didukung dengan sarana, prasarana dan fasilitas lain yang memadai. Adapun prioritas utama dari pelatihan kerja tersebut adalah pada peningkatan penguasaan bahasa asing sesuai negara tujuan tanpa mengesampingkan keterampilan-keterampilan yang lain. Dalam menentukan nilai peserta pelatihan kerja diadakan semacam ujian bagi peserta untuk mendapatkan sertifikat kelulusan sebagai pengakuan resmi dan diakui oleh PJTKI dan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

b. Jaminan Kerja

Setiap Tenaga Kerja Wanita (TKW) yang dikirim ke luar negeri mendapatkan jaminan, yang berupa jaminan asuransi dan perlindungan hukum. PJTKI PT. Intersolusi Indonesia yang beroperasi secara legal dalam pengiriman TKW ke luar negeri menggunakan prosedur yang legal dan sah. Surat-surat pemberangkatan, surat perjanjian kerja dan surat pengurusan lainnya adalah surat resmi dan kuat dalam pengakuan hukum. Namun pihak TKW belum bisa mendapatkan akses secara penuh dalam perjanjian kerja tersebut terutama menyangkut perjanjian kerja dengan calon pengguna jasa (calon majikan) karena biasanya calon majikan yang membutuhkan tenaga kerja langsung berurusan dengan pihak PJTKI maupun agen di luar negeri sehingga yang menekan kontrak perjanjian biasanya adalah pihak PJTKI, dengan calon majikan ataupun pihak PJTKI dengan agen di luar negeri.

2. Penilaian Kebutuhan Praktis dan Strategi Gender

a. Pelatihan Kerja

Materi/kurikulum pelatihan kerja yang mengacu pada SKK PLRT pada umumnya masih berorientasi pada peningkatan kebutuhan praktis yang lebih menekankan pada keterampilan rumah tangga. Hal tersebut berdampak pada kualitas TKW dari segi pengetahuan maupun dari segi pasar kerja sehingga bisa menimbulkan permasalahan lain ketika TKW tersebut telah bekerja di luar negeri. Hal yang paling sering menonjol adalah biaya pengupahan/gaji. TKW Indonesia yang biasanya jauh lebih rendah dibandingkan dengan TKW-TKW dari negara lain. Pada akhirnya hal tersebut bisa menurunkan daya saing TKWI di pasar kerja global.

b. Jaminan Kerja

- 1) TKW yang akan diberangkatkan ke luar negeri belum mendapatkan hak akses perjanjian kerja secara penuh. Hal ini dapat diketahui dalam perjanjian kerja dengan calon majikan dimana biasanya calon majikan hanya berurusan kontrak kerja langsung dengan pihak agen di luar negeri maupun dengan pihak PJTKI pengirim. Hal ini dapat menyebabkan para TKW kesulitan untuk mendapatkan informasi yang sejelas-jelasnya mengenai calon majikannya. Apabila majikan dan tenaga kerja saling merasa cocok maka hal tersebut tidak akan menjadi masalah, namun apabila di tengah jalan majikan merasa tidak cocok biasanya TKW tersebut yang akan dirugikan (tidak digaji, dipulangkan secara paksa oleh majikan padahal kontrak belum selesai, rawan terhadap penganiayaan dan kekerasan lain dari majikan).
- 2) Belum adanya peraturan pemerintah yang secara khusus mengatur keberadaan TKWI di luar negeri.
- 3) Intervensi pemerintah yang masih kurang dalam penempatan TKWI ke luar negeri dan masih didominasi oleh pihak swasta.

- 4) Kurangnya pemantauan pemerintah maupun biro jasa pengirim terhadap TKW yang sudah bekerja di luar negeri sehingga kesulitan untuk saling berkoordinasi dan berkomunikasi antar pihak secara langsung.

B. Saran

1. Beberapa strategi kebijakan pemberdayaan TKW yang perlu dilakukan oleh pemerintah maupun biro jasa (PJTKI) adalah sebagai berikut :
 - a. Realisasi sirkuler proses yang ideal. Dimulai dari perekrutan calon TKW secara benar dan sesuai dengan prosedur yang berlaku, keterampilan yang memadai dilanjutkan dengan pengiriman, penempatan di negara tujuan dan pengembangan ke kampung halaman.
 - b. Adanya aturan-aturan formal ketenagakerjaan yang memihak kepada kepentingan masyarakat luas yang terlibat langsung sebagai tenaga kerja, terutama tenaga kerja wanita.
2. Adapun model penempatan tenaga kerja wanita ke luar negeri yang diusulkan adalah sebagai berikut :
 - a. Adanya pembenahan sistem pengelolaan penempatan TKW ke luar negeri yang meliputi kebijakan dan aturan pelaksanaan, kelembagaan dan sistem pengawasan dalam setiap proses yang dilalui.
 - b. Pada tahap pra-penempatan perlu pembenahan sistem rekrutmen dengan meresmikan peran sponsor dan legalitas biro jasa pengirim sehingga dapat mengurangi kerawanan penipuan terhadap TKW.
 - c. Pada tahap pra-pemberangkatan diperlukan sistem pelatihan kerja yang profesional dengan mengembangkan Balai Latihan Kerja (BLK) standar sesuai dengan kebutuhan para pengguna (calon tenaga kerja). BLK standar perlu dikelola secara independen dengan melibatkan pihak-pihak yang terkait. BLK standar meliputi pengembangan kurikulum training, sarana dan prasarana training serta fasilitas-fasilitas lain.
 - d. Kegiatan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) sebagai tahap akhir dari proses pra-penempatan perlu dikaji ulang keberadaannya, dengan prinsip tetap mempertahankan substansi program, namun akan lebih efektif apabila kegiatan tersebut digabung menjadi satu dengan BLK standar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan, ed. 2003. Sangkan Paran Gender. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Astuti, Ismi Dwi, 2002. "Analisis Gender" (Artikel) Surakarta : Pusat Penelitian dan Pengembangan Gender. Lemlit UNS
- Darwin, Muhajir dan Tukiran, 2001. Menggugat Budaya Patriarki. Yogyakarta : Ford Foundation dan Pusat Penelitian Kependudukan UGM

- Departemen Tenaga Kerja RI, 2003. Standar Kompetensi Kerja (SKK) Penata Laksana Rumah Tangga. Jakarta
- Dunn, William N, 2001. Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Fakih, Mansour. 1995. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Handayani, Tri Sakti & Sugiarti. 2002. Konsep dan Teknik Penelitian Gender. Malang : UMM Press
- Harian Kompas, 26 Juli 2004
- Ihromi, T.O. 1995. Kajian Wanita Dalam Pembangunan. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan, 2002 “Panduan Pelaksanaan Inpres No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional”. Jakarta
- Mc. Donald, Mandy : Spranger, Ellen dan Dubel, Irren. 1999. Gender dan Perubahan Organisasi, Menjembatani Kesenjangan Antara Kebijakan dan Praktik. Yogyakarta : Insist Press
- Moelong, Lexy J. 1998. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Overholt, Austin, Anderson & Cloud, 1985. “Gender Roles in Development Projects” (Artikel Terjemahan), Kumarian Press
- Peraturan Pemerintah RI No. 71 tahun 1991 tentang Latihan Kerja
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1989. Metodologi Penelitian Survei. Jakarta : LP3ES
- Siswanto S, 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudrajat, Iwan.1995. Jender : Konsep dan Analisis. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Sutopo, H.B. 1998. Metodologi Penelitian Kualitatif Surakarta : Sebelas Maret University Press
- Tim IP4-LAPPERA, 2001. Perempuan Dalam Pusaran Demokrasi dari Pintu Otonomi ke Pemberdayaan. Yogyakarta : IP4-LAPPERA dan The Asia Foundation.
- Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
www.meneg.pp.go.id
www.P2PTK

