**BAB III**

**PENGARAUH BUDAYA DAN HUKUM NEGARA PENEMPATAN ARAD SUADI TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA SEKTOR INFORMAL DI ARAB SAUDI**

**Sejarah Penempatan Tenaga Kerja Indonesia 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 penempatan 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 penempatan 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 ditahun 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 ditempatkan 169.038 orang, hal tersebut mengalami penurunan dari jumlah penempatan TKI pada tahun 2002 yang mencapai jumlah sebanyak 213.603.[[1]](#footnote-1)

**Tabel 3.1**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| TAHUN | FORMAL | | INFORMAL | | JUMLAH |
| Laki-laki | Perempuan | Laki-laki | Perempuan |
| 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

**TABEL3.2**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NEGARA** | **TAHUN** | | | | | | **TOTAL** |
| **20001** | **2002** | **20003** | **2004** | **2005** | **2006** |
| **Arab**  **Saudi** | 103.235 | 213.603 | 169.038 | 196.342 | 150.235 | 307.427 | 1.139.880 |
| **Uni Emirat**  **Arab** | 11.027 | 7.779 | 1.475 | 7.237 | 5.622 | 15.494 | 48.634 |
| **Kuwait** | 10.336 | 16.418 | 12.268 | 15.989 | 16.842 | 14.725 | 86.578 |
| **Bahrain** | 2.558 | 666 | 88 | 0 | 21 | 485 | 3.818 |
| **Qatar** | 1.028 | 916 | 180 | 62 | 1.002 | 5.044 | 8.232 |
| **Oman** | 554 | 1.311 | 495 | 0 | 1.216 | 3.527 | 7.103 |
| **Yordan** | 379 | 1.233 | 266 | 68 | 2.081 | 6.468 | 10.495 |
| **Yaman** | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| **Cyprus** | 22 | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 45 |

Sumber: Depnakertrans, Dirjen PPTKLN

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat dilihat bahwa sejak tahun 2001 hingga 2006, jumlah penempatan 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 penghidupan 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 disektor informal sebagai penata laksana rumah tangga (PLRT) bagi ynag 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].[[2]](#footnote-2)

**Dampak Positif yang Diperoleh Dari Penempatan TKI ke 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 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.[[3]](#footnote-3)

**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 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 dan 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 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) di sepanjang tahun 2002 Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)tersebut menangani 280 kasus jenis pelangaran 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 KBRI 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 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, masalahmasalah 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 lainlain (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 tingginya kekerasan yang dialami TKI informal (pembantu rumah tangga, *domestic helper*, *domestic Worker*) yang ditanganinya anatara 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 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 penyiksaan dan 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 khusunya 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. Hal tersebut didukung pula dengan terbatasnya 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 pengabdiannya selama bekerja dan dapat mengurangi terjadinya kekerasan, penipuan yang merugikan fisik dan mental selama penempatan (KPPRI, 2006: 1).[[4]](#footnote-4)

**Sistem Hukum Arab Saudi Mempengaruhi Perlindungan Terhadap TKI Sektor Informal di Arab Saudi**

Arab Saudi merupakan negara dengan sistem pemerintahan Monarki absolut, dimana keputusan Raja sebagai kepala negaranya bersifat mutlak, tidak dapat diganggu gugat. Pada sistem pemerintahan kerajaan, Raja yang berlaku sebagai kepala negara tidak ingin mencampuri urusan pribadi rakyatnya. Indonesia sebagai negara pengirim TKI sektor informal terbesar ke Arab Saudi masih belum dapat melaksanakan perlindungan terhadap TKI sesuai dengan peraturan mengenai perlindungan tenaga kerja ke luar negeri seperti yang tercantum dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI.

Terdapat 2 faktor permasalahan yang menjadi kendala bagi pemerintahan Indonesia dalam perlindungan TKI dinegara penempatan dalam hal ini Arab Saudi:

1. **Faktor internal**

Sebagai negara berdaulat yang berlandaskan pada Undang-undang Dasar 1945 untuk mengatur segala kegiatan bermasyarakat dan bernegara, maka sudah menjadi suatu kewajiban yang perlu dipenuhi oleh komponen negara yang diantaranya pemerintah dan masyarakat untuk melaksanakan amanat yang tercantum pada tiap-tiap pasal dalam perundangan. Seperti halnya dengan kegiatan pengiriman TKI ke luar negeri yang telah diatur pada UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, pengawasan terhadap penempatan dan perlindungan tenaga kerja baik yang masih dalam masa persiapan di dalam negeri untuk kemudian dikirim ke luar negeri, maupun yang telah dikirim ke negara tujuan, harus mendapatkan jaminan dimana hak-hak nya sebagai tenaga kerja mendapatkan kepastian hukum yang kuat.

Kendala yang datang dari dalam negeri mengenai perlindungan tenaga kerja khususnya yang akan dikirim ke luar negeri, yang pertama adalah terkait pelaksanaan proses perekrutan dan pembekalan yang seharusnya dijalankan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan oleh Kemenaker sebagai badan yang berwenang membuat regulasi untuk lembaga-lembaga pelaksana kegiatan pengiriman TKI seperti BNP2TKI dan agen-agen swasta pemberangkat TKI ke luar negeri. Dan optimalisasi Kemenlu sebagai kementerian yang membuka jalur diplomasi dengan negara partner kerjasama, dalam hal ini Arab Saudi.

Mulai dari proses *screening*, perekrutan calon tenaga kerja, pembekalan bahasa dan keterampilan yang disesuaikan dengan *job order* dari negara tertuju, pemenuhan dokumen-dokumen resmi ketenagakerjaan hingga keberangkatan semuanya telah diatur oleh Kementerian terkait sebagai badan Tripartit pelaksanaan kegiatan pengiriman TKI ke luar negeri. Seluruh prosedur diatur berdasarkan pada UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI yang kemudian dijadikan sebagai standar resmi yang berlaku secara nasional untuk seluruh lembaga yang melakukan kegiatan perekrutan hingga pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

Kendala yang datang dari dalam negeri selanjutnya permasalahan tenaga kerja ilegal pun menjadi suatu isu yang kemudian menimbulkan kasus-kasus kekerasan yang sulit diatasi karena minimnya data mengenai tenaga kerja yang tersangkut masalah maupun informasi mengenai majikan tempatnya bekerja, sehingga pada proses penyelesaian masalah melalui jalur hukum akan lebih sulit untuk memberikan sanksi ataupun permintaan keringanan hukuman bagi TKI yang bermasalah. Agen-agen pemberangkat TKI yang ilegal merupakan oknum yang bekerja tanpa surat izin resmi dari pemerintah untuk membuka usaha pengiriman TKI, kini menjamur dan banyak tumbuh di daerah-daerah yang mana penduduknya dengan mayoritas status sosial menengah ke bawah yang kemudian menginginkan untuk bekerja di luar negeri dengan tawaran gaji yang besar dibandingkan dengan bekerja di dalam negeri. Hal tersebut juga dikarenakan kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan sedangkan peningkatan jumlah penduduk produktif masa kerja yang masih menjadi kendala krusial bagi pemerintah Indonesia.

Adanya UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemerintah dalam negeri untuk melaksanakan sesuai dengan amanat yang tercantum di dalam undang-undang tersebut. Namun pada pelaksanaannya, peraturan dan ketetapan yang berlaku tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Masih terbentur oleh beberapa masalah seperti sistem pemerintahan yang perlu dibenahi baik secara mekanisme pelaksanaannya maupun SDM nya itu sendiri.[[5]](#footnote-5)

1. **Faktor eksternal**

Ketika TKI masuk di suatu keluarga untuk kemudian bekerja sebagai penata laksana rumah tangga, maka tenaga kerja tersebut menjadi tanggung jawab keluarga tersebut sebagai majikannya. Persoalan yang menyangkut dengan tanggung jawab keluarga, tidak dicampuri oleh Raja sebagai kepala negara, karena tugasnya hanya menjalankan perihal yang berhubungan dengan kegiatan kenegaraan, diluar itu urusan pribadi dan swasta dikembalikan kepada warganya masing-masing. Namun, ketika timbul suatu permasalahan antara majikan dan pekerjanya yang kemudian memerlukan penegakkan dari hukum negara, maka disitulah pemerintah turut campur tangan dalam persoalan yang menyangkut ketenagakerjaan. Seperti misalnya soal hukuman mati baik yang dilakukan WNA maupun warga negaranya. Dengan kata lain, pemerintah Arab Saudi tidak secara intensif melakukan pengawasan terhadap warganya untuk perlindungan TKI yangberada disana secara langsung. Oleh karena itu, salah satu dari kendala yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia dalam mendorong Arab Saudi untuk menyetujui kesepakatan pengawasan dan perlindungan TKI secara langsung terganjal dikarenakan sistem kerajaan tidak mencampuri urusan pribadi warga negaranya selama itu tidak menganggu ruang lingkup urusan kenegaraan.

Selain itu kendala lain terkait dengan proses negosiasi Indonesia dengan Arab Saudi perihal perlindungan TKI, terganjal dengan tidak adanya Undang-undang yang mengatur tenaga kerja asing secara spesifik dalam konstitusi Arab Saudi, dalam UU ketenagakerjaannya *Labor and Workmen Law* (1969) hanya mencatat klasifikasi golongan tenaga kerja, bidang kerja dan kontrak kerja secara umum, itupun tidak termasuk para pekerja asing. Sehingga TKI yang notabene WNA tidak tersentuh oleh perundangan ketenagakerjaan Arab Saudi. Sehingga ketika Indonesia mengajukan beberapa butir perlindungan yang mana di dalamnya menuntut kepastian dari payung hukum Arab Saudi, maka banyak hal yang dipertimbangkan oleh pihak Arab Saudi untuk menyetujui butir-butir perjanjian yang selanjutnya akan dibuat ke dalam MoU. Hal tersebut yang menyebabkan proses negosiasi berlangsung lama dan cukup memakan biaya yang besar untuk setiap perjalanan dan *meetings record* yang diadakan kedua belah negara.

Hukum perburuhan di Arab Saudi yang diamandemen dengan Dekrit Kerajaan No.M/51 pada tanggal 27 September 2005, mengecualikan pekerja rumah tangga, menyangkal mereka atas jaminan perlindungan yang diberikan bagi pekerja laim, seperti hari libur setiap minggu, batasan jam kerja, dan akses padaperadilan baru bagi buruh yang akan dibentuk menurut pembaruan sistem hukum yang diumumkan pada bulan Oktober 2007.

Pemerintah Arab Saudi berulang kali mengatakan akan mengembangkan *annex* (lembar tambahan) pada hukum perburuhan yang akan mencakup pekerja rumah tangga. Namun, sampai Juni 2008, *annex* itu belum juga selesai. Indonesia dan negara-negara lain pengirim tenaga kerja ke Arab Saudi menganggap bahwa adopsi dan implementasi *annex* tersebut dapat menjadi langkah maju yang penting bagi nasib perlindungan buruh disana. Namun, agar perubahan tersebut dapat efektif, pemerintah Arab Saudi harus memberikan perlindungan yang sama bagi pekerja rumah tangga sebagaimana yang diberikan pada pekerja lain dan memiliki mekanisme pelaksanaan yang memadai. Jika tidak, *annex* tersebut tidak akan membantu penyelesaian masalah diskriminasi terhadap para pekerja rumah tangga.[[6]](#footnote-6)

Arab Saudi menganut sistem hukum *Kafalah,* yang dianggap menyulitkan pemerintah Indonesia untuk mendorong pemerintah negara kerajaan tersebut untuk melakukan pengawasan dan perlindungan TKI secara langsung. Sistem hukum *Kafalah* adalah hukum yang mengikat buruh domestik, dalam hal ini para TKI yang bekerja sebagai penata laksana rumah tangga, kepada yang mempekerjakan mereka. Sistem hukum tersebut memungkinkan majikan sebagai yang mempekerjakan bisa menahan pekerja untuk tidak bekerja di tempat lain atau bahkan meninggalkan negara tempatnya bekerja. Sistem hukum yang sudah dianut dan dijalankan sejak lama ini menjadi kendala utama Indonesia untukmengubah dan menyerukan pemerintah Arab Saudi untuk turun tangan dalam pengawasan dan perlindungan langsung kepada warga negaranya. Hukum *Kafalah* dapat dikatakan memiliki kecenderungan terhadap perbudakan, dimana kebebasan para pekerja yang berada di satu keluarga Arab Saudi dibatasi ruang geraknya. Hukum *Kafalah* tersebut menggantungkan visa pekerja kepada para majikannya, yang kemudian memicu eksploitasi dan tindak penganiayaan. Dalam sistem ini majikan diasumsikan bertanggung jawab penuh terhadap pekerja migran yang mereka pekerjakan dan memberikan kekuasaan yang besar bagi majikan atas pekerjanya.

Sistem perburuhan migran di Arab Saudi menggunakan sistem Kafala (sponsorship). Pekerja rumah tangga migran tidak hanya menanggung resiko akibat pengecualian mereka dalam Hukum perburuhan, tetapi juga akibat dari kebijakan imigrasi yang sangat kaku, yang bergantung pada visa berbasis sponsor. Kerajaan telah melembagakan kebijakan untuk meningkatkan komponen angkatan kerja Saudi yang sampai saat ini tidak berhasil. Kebijakan Saudi-isasi ini berusaha untuk membatasi dan mengontrol jumlah dan distribusi pekerja asing di berbagai sektor ekonomi. Salah satu strategi utama adalah kafala, atau sistem visa dengan sponsor, dimana visa dan status hukum pekerja tergantung pada majikannya. Sistem ini menciptakan ketimpangan kekuasaan yang besar antara majikan dan pekerja dan menghasilkan pembatasan hak pekerja migran yang besar. (Human Rights Watch, 2008).

Sistem Kafala sponsor adalah kebijakan pemerintah yang digunakan untuk mengatur, mengelola, dan mengontrol populasi tenaga kerja migran sementara di negara-negara teluk. Kafala mengharuskan semua tenaga kerja migran memiliki sponsor lokal resmi yang bertanggung jawab untuk mengatur visa imigrasi dan status tinggal di negara teluk (Gardner 2010). Kafala sponsor langsung terikat dengan peraturan pekerjaan rumah tangga, dimana pemerintah GCC (negara teluk) sering mengatur peraturan-kerja tertentu dalam negeri. Sebagai contoh, di bawah perjanjian kontrak standar, PRT secara hukum diharuskan untuk bekerja selama dua tahun dan sering memberlakukan sebuah masa percobaan dengan majikan masing-masing selama tiga bulan.(Froilan T. Malit and George Naufal, 2014)

Sistem kafala, atau sponsor didasarkan pada tradisi badui yang berprinsip memberikan kenyamanan, mengkondisikan kewajiban tertentu terhadap pendatang atau seorang tamu tertentu dalam hal pengobatan dan perlindungan. Secara historis, sistem kafala berfungsi sebagai mekanisme untuk memberi tempat tinggal bagi orang asing di masyarakat mereka. Melalui sistem ini, tuan rumah menjamin setiap orang asing yang berkunjung dan menerima tanggung jawab atas perilaku mereka. Sistem ini juga secara tersirat bermakna bahwa sponsor bertanggung jawab atas keselamatan dan perlindungan asing dan tamu asing. Seiring waktu, bagaimanapun, arti sebenarnya dari sistem kafala telah berubah dan sekarang digunakan oleh pemerintah negara-negara teluk sebagai cara mengatur aliran tenaga kerja ke negara mereka.(Rooja Bajracharya and Bandita Sijapati, 2012)

Arab Saudi tetap menerapkan sistem kafala antara lain alasan investasi besar untuk merekrut pekerja migran. Besarnya biaya awal sangat mempengaruhi hubungan kerja dan kondisi kerja. Agen perekrut mengenakan biaya pada majikan Saudi antara 5.000 sampai 9.000 riyal ($1300-2340) untuk mempekerjakan seorang pekerja rumah tangga. Banyak majikan yang merasa mereka telah membuat investasi keuangan yang besar dan mengacu pada pembayaran awalnya sebagai pembenaran atas pembatasan yang mereka lakukan untuk mencegah pekerja rumah tangga ―melarikan diri‖, seperti menahan paspor, menahan upah, dan mengurung diri pekerja di tempat kerjanya.(Human Right Watch, 2008).

Berikut adalah skema dari hukum Kafalah yang juga disebut dengan rukun Kafalah yang berdasarkan pada hukum syariah islam :

**Gambar 3.1**

**Rukun Hukum *Kafalah***

Akad *Kafalah*

Pihak ke-3 *(Makful)*

Penanggung /Majikan *(Kaafil)*

Pihak yang ditanggung/Pekerja *(Makful’alaih)*

***Sumber :*** *Human Rights Watch Indonesia*

Dari gambar skema diatas, berdasarkan pada syariah hukum islam, hukum *Kafalah* memiliki rukun yang kemudian menjadi sah untuk diberlakukan apabila rukun tersebut telah dipenuhi. Hukum *Kafalah* dinyatakan sah jika ada pihakpenanggung dalam hal ini majikan, pihak yang ditanggung yakni pekerja dan pihak ke-3 sebagai media penengah apabila sewaktu-waktu terjadi permasalahan diantara kedua belah pihak. Pihak ketiga ini dapat ditempati oleh agen swasta penempatan TKI yang berada di negara tujuan ataupun pihak advokasi dari Kedubes maupun kepolisian setempat. Untuk mensahkan hukum tersebut, adanya sebuah akad berupa kontrak secara tertulis yang menjadi landasan dari hubungan mutualisme antara majikan dan pekerja.

Namun pada kenyataannya, apa yang terjadi dengan para TKI yang bekerja pada sebuah keluarga di Arab Saudi yang berada dibawah hukum *Kafalah* cenderung diperlakukan sewenang-wenang. Mekanisme penyelesaian masalah seperti yang seharusnya diselesaikan bersama pihak ke-3 untuk kemudian dicari jalan tengahnya, tidak dilaksanakan sebagaimana yang dinyatakan dalam rukunnya.[[7]](#footnote-7)

**Pengaruh Budaya Arab Saudi Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Sektor Informal di Arab Saudi**

Kepala Badan Nasional Penempatan dan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Gatot Abdullah Mansyur mengingatkan calon TKI yang akan bekerja di negara-negara di Timur Tengah agar memahami sistem hukum dan budaya di negara setempat agar tidak terkena hukuman. Namun sayangnya, banyak TKI yang bekerja di Arab Saudi, UAE, Qatar atau negara Timur Tengah lainnya belum bisa beradatasi dan memahaminya.

"Hampir 90 persen TKI yang bermasalah dengan hukum di Timur Tengah disebabkan pelanggaran akhlak atau moral, karena di negara itu ada aturan ketat soal hubungan pria dan wanita serta hukuman pidana bagi yang dianggap menggunakan sihir," ungkap Kepala BNP2TKI di sela-sela dengan dialog dengan Dinas Tenaga Kerja (Dinaker) Kabupaten Cirebon, Kamis (10/7/2014).

Ia menjelaskan, TKI yang akan ditempatkan di negara dengan penerapan hukum Islam, harus benar-benar paham larangan apa saja yang diberlakukan di sana yang sebenarnya jika dilakukan di Indonesia tidak sampai menyeret ke dalam penjara. "Pacaran dianggap sebagai kejahatan dan bisa masuk penjara. Banyak TKI yang belum siap dengan perbedaan budaya dan sistem hukum di negara Timur Tengah," katanya.

Meski mayoritas keyakinan di Arab adalah Islam, namun hukum yang berlaku jauh berbeda. Misalnya, soal sihir di sana pelakunya bisa dihukum mati. "Di sini kan tidak ada. Jadi, banyak TKI kita di sana tersangkut hukum, yang sebenarnya berdasarkan hukum di sini tidak melanggar," ungkap Mantan Dubes RI di Arab Saudi ini.

Gatot menyontohkan ada TKI asal Cirebon yang menjadi sopir di Arab Saudi ketahuan mempunyai kertas yang diduga berisi tulisan sihir di pecinya sehingga diseret ke pengadilan dan jika terbukti maka ancaman bisa hukuman mati. "Hakim tidak paham dengan tulisan arab yang ada di kertas itu sehingga nyaris sang sopir dihukum, tetapi setelah didatangkan petugas kita, tulisan itu bisa dijelaskan sebagai sebuah pesan dalam bahasa Cirebon dengan arab gundul," bebernya.[[8]](#footnote-8)

Di negara-negara Arab seperti Saudi para wanitanya dilarang bekerja, menyetir mobil, pergi tanpa mahram atau beraktivitas lain di luar rumah. Hal ini membawa konsekuensi logis mahalnya mahar yang dituntut wali tatkala menikahkan anak putrinya. Biasanya sang ayah menuntut agar calon suami bisa  menyiapkan rumah, mobil,  lengkap dengan supir dan pembantunya.  Hal ini terkait fakta bahwa  istri tidak boleh bekerja  alias hanya mengandalkan pemberian nafkah dari sang suami. Artinya, sudah menjadi tradisi di masyarakat Arab bahwa laki-laki  menjamin seluruh kehidupan wanita. Bahkan mereka menganut ajaran fiqh bahwa tugas memberi nafkah itu bukan sekedar bahan makanan mentah, tapi makanan jadi. Singkatnya, istri tidak punya kewajiban memasak. Makanan siap santap  adalah tugas suami untuk menyajikannya. Itulah  mengapa permintaan TKW di Saudi begitu tinggi. Hal ini karena para istri tidak bersedia masak, cuci piring, cuci baju, siram tanaman, dan seterusnya seperti layaknya wanita Indonesia. Suami wajib menyediakan pembantu untuk melaksanakan semua hal di atas.

Secara adat, adalah hal tabu bagi masyarakat Saudi ketika kita menanyakan “Sudahkah anda menikah?” “Berapa umurmu? “ atau “siapa istri anda?” Bagi mereka  istri adalah privasi. Dalam kehidupan keseharian, wanita Saudi itu bercadar, memakai abaya (pakaian serba  hitam) seperti difatwakan ulama setempat, serta keluar-masuk perumahan  mengendarai mobil. Rumah mereka yang berpagar tinggi  menjadikan  interaksi TKW dengan dunia luar dan komunitasnya  sangat terbatas. Tidak pula ada budaya arisan layaknya di Indonesia,  sehingga interaksi antar tetangga begitu tetutup.  Ini juga yang menjadikan kasus kekerasan terhadap TKW sulit dideteksi dan ditanggulangi, disamping faktor enggannya para TKI pada umumnya untuk melaporkan diri ke KBRI seperti diamanatkan Undang-undang.[[9]](#footnote-9)

Sebanyak 25 tenaga kerja wanita asal Indonesia terancam hukuman mati di Arab Saudi. Hingga saat ini, pihak Kedutaan Republik Indonesia  untuk Arab Saudi masih terus memperjuangkan nasib mereka agar terbebas dari hukuman mati. Hal itu disampaikan Duta Besar RI untuk Arab Saudi Gatot Abdullah Mansur, saat berkunjung ke Kota Malang, Jawa Timur, Senin (23/4/2012), dalam acara konsolidasi dengan pihak pemerintah kota untuk memperbaiki kualitas calon TKW yang akan dikirim ke Arab Saudi.

"Tahun (2012), ada 25 TKW (tenaga kerja wanita) yang terancam hukuman mati di Arab Saudi. Karena itu, kami melakukan konsolidasi untuk tidak terjadi kesalahan yang dilakukan TKW di tempat kerjanya. Karena banyaknya kasus yang terjadi diakibatkan minimnya pengetahuan para TKW terhadap hukum yang berlaku di Arab Saudi," ujarnya.

Akibatnya, tak sedikit TKW melakukan pelanggaran hukum sehingga terancam hukuman mati. "Pelanggaran itu terjadi akibat ketidaksengajaan dan buruknya wawasan para TKW. Dari 25 TKW yang terancam hukuman di Arab Saudi itu, kita sudah memberikan tahapan perlindungan hukum kepada 5 orang," katanya.

Namun, masih ada sekitar 20 TKW yang masih harus diperjuangkan untuk melindungi hingga terbebas dari ancaman hukuman mati. Menurut Gatot, dari 1,2 juta TKI/TKW di Arab, Jawa Timur menjadi provinsi terbesar kedua sebagai pemasok TKI/TKW.

Para TKW banyak yang terkena kasus karena diakibatkan melakukan hal yang berbau sihir. "Misalnya, banyak TKW yang masih memercayai adanya mitos saat berangkat ke tanah Arab. Misalnya, untuk menjaga keselamatan, tak sedikit TKW membawa jimat jenis rambut, sampai ke Arab, lalu dikubur di rumah majikannya," katanya.

Sementara itu, majikannya mengategorikan hal berbau mitos tersebut sebagai sihir. "Kalau ketahuan, akan dilaporkan dan diancam hukuman mati. Untuk menjatuhkan hukuman, hukum di Arab, hanya membutuhkan pengakuan dari pelaku tanpa harus ada barang bukti," katanya.

Ketika TKW yang bersangkutan mengaku berbuat sihir, maka akan diancam hukuman mati. Melihat kondisi demikian, pihak kedutaan meminta kepada semua pemerintah daerah dan pemerintah kota di Indonesia agar memperbaiki kemampuan dan juga wawasan calon TKW yang akan berangkat ke Arab Saudi.

Berikut beberapa kebiasaan orang-orang Arab Saudi yang harus dipahami oleh TKI di Arab Saudi:

* 1. Wanita tidak boleh bergaul dengan laki-laki bukan rnuhrirnnya.
  2. Mernberi senyurn kepada pria selain keluarga dekat dianggap rendahan (aib).
  3. Jangan rnenerima telepon tanpa seizin majikan, apalagi telepon dari pria
  4. Orang Arab memiliki sifat kasar, baik kata-kata maupun tindakan.
  5. Mereka kadang-kadang menyebut kata bunuh, sapi, keledai tetapi tidak berarti bahwa benar-benar mau dibunuh.
  6. Majikan akan tersentuh hatinya apabila Anda mengucapkan kalirnat, "Sernoga Allah merahrnati kedua orang tuamu", atau, "Semoga Allah mernperpanjang umurmu" (Pada saat rnerninta gaji yang belurn dibayarkan).
  7. Majikan suka berterus terang dan tidak sembunyi-sernbunyi. Apabila mereka tidak rnenyukai Anda akan rnengatakan, "Saya tidak suka Anda rnelakukan ha1 itu."
  8. Tdak boleh berkencan, hubungan melalui telepon, menegur pria di tempat urnurn dan rnenghubungi pria tanpa seizin rnajikan.
  9. Apabila rnengikuti majikan rnenghadiri pesta, sebaiknya rnakan terlebih dahulu di rurnah karena makan rnalarn pesta biasanya jam 01 .OO sarnpai 02.00 dini hari.
  10. Jurnlah anggota keluarga rata-rata antara 7 sarnpai 10 orang. Seringkali orang tua atau saudara majikan tinggal serumah.
  11. Rurnah tinggal biasanya luas dengan 10 kamar dan pekerjaan diselesaikan oleh satu orang pernbantu saja.
  12. Apabila karnar tidur terasa panas, Anda dapat rnencoba merninta kipas angin pada rnajikan.
  13. Peraturan rnakan adalah majikan laki-laki yang pertarna, lalu wanita dan terakhir Anda.
  14. Tata cara makan biasanya rnereka menggunakan jari tangan bukan dengan sendok.
  15. Pemerintah Arab Saudi sangat ketat rnelakukan razia kepada orang asing yang *iqomah* (izin tingga1)-nya telah berakhir rnasa berlakunya. Pekerja yang tidak bekerja pada majikan dan urnrohan, ditangkap, didenda, ditahan dan kernudian dideportasi.

Berikut beberapa contoh TKI yang bermasalah hanya karena masalah yang sebenarnya tidak memberatkan:

* + - 1. **Satinah**

Arab Saudi, 16 Juni 2007. Kala itu, hari masih pagi saat Satinah bertengkar dengan majikannya bernama Nura Al Garib di dapur. Pertengkaran itu bermula dari hal sepele sebetulnya bagi orang Indonesia, tapi masalah besar di Arab Saudi. Satinah berbicara dengan anak laki-laki Nura Al Garib.

Budaya Saudi memang tidak membolehkan perempuan dan laki-laki yang bukan muhrim berada dalam satu ruangan yang sama. Apalagi kalau sampai kedua orang yang bukan muhrim itu berbicara. Nura kemudian memukul kepala Satinah menggunakan penggaris. Tak cukup dengan itu, kepala Satinah dibenturkan ke dinding. Merasa nyawanya terancam, Satinah berusaha meraih benda apapun untuk membalas penganiyaan majikannya itu. Tangan Satinah berhasil meraih kayu penggilingan adonan roti. Tak tunggu lama, dia memukul Nura. Salah satu pukulan itu mengenai tengkuk Nura Al Garib.

Sang Majikan pingsan. Keluarga yang panik kemudian melarikan Nura ke rumah sakit. Namun, nyawa perempuan tua itu tak selamat setelah sempat koma.    
Satinah kabur. Rupanya, perempuan 41 tahun itu sempat meraih tas majikannya sebelum kabur. Ada uang di dalam tas senilai SR37.970 atau Rp122 juta. Hal ini makin memperburuk nasib Satinah.

Satinah kemudian menyerahkan diri ke kantor polisi setempat dan mengakui perbuatannya. Sejak saat itu Satinah berada di Penjara Gassem.   
Kemudian, dalam persidangan syariah tingkat pertama pada 2009 sampai kasasi 2010, Satinah divonis hukuman mati atas tuduhan melakukan pembunuhan berencana pada majikan perempuannya.

Awalnya Satinah direncanakan dihukum mati Agustus 2011, namun ditunda. Menurut data dari Kementerian Luar Negeri, tenggat waktu eksekusi Satinah itu sudah ditunda lima kali, yakni pada Juli 2011, 23 Oktober 2011, Desember 2012, Juni 2013, dan Februari 2014.

Terakhir, tenggat waktu itu ditentukan 3 April 2014. Sepekan sebelum tenggat waktu ini berakhir, sejumlah kelompok masyarakat Indonesia menggalang dana untuk menebus uang diyat yang diminta keluarga Nura Al Garib, yakni Rp21,2 miliar.[[10]](#footnote-10)

Empat orang tenaga kerja Indonesia (TKI) asal Jawa Barat di Arab Saudi terancam hukuman mati karena kasus pembunuhan. Mereka adalah Tuty Tursilawati (36) dan Etty Toyib (35). Keduanya berasal dari Majalengka, Jawa Barat.

Dua lainnya adalah Ato Suparto bin Data alias Nawali Hasan Ihsan asal Cirebon dan Agus Ahmad Arwas alias Irwan Irawan Empud Arwas asal Sukabumi.

Tuty dan Etty didakwa membunuh majikan mereka, sementara Ato dan Agus didakwa memerkosa dan membunuh Fatma, seorang warga negara Indonesia di Arab Saudi.

"Ada empat TKI yang saat ini kritis, terancam hukuman mati. Kami sedang perjuangkan," kata Konjen RI Jeddah Dharmakirty Syailendra Putra di kota Jeddah, Arab Saudi, Selasa (7/7/2015) dini hari waktu setempat.

Selain empat orang di atas, seorang TKI lain, yaitu Siti Komariah binti Kadir Ujang asal Indramayu, juga dinyatakan terlibat dalam pembunuhan Fatma. Siti didakwa membiarkan terjadinya pembunuhan.

* + - 1. **Tuty**  
         Dharmakirty menyampaikan, Tuty terjerat kasus pembunuhan majikannya di kota Taif, Arab Saudi pada tahun 2010 silam. Setelah membunuh majikannya, Tuty membawa lari perhiasan sang majikan.  "Kala itu Tuty berniat kabur ke Mekkah menemui temannya," kata Dharmakirty. Di tengah pelariannya, Tuty bertemu dengan para pemuda Arab Saudi. Tuty mengaku diculik dan diperkosa oleh para pemuda itu. Di Pengadilan, hakim menjatuhkan vonis "had hirobah", putusan bersalah tanpa maaf. Ia didakwa pasal pembunuhan berencana dan perampokan.

"Kita terus tinjau proses hukumnya, sekarang ini kita masih banding," kata Dharmakirty.

* + - 1. **Etty**  
         Seperti Tuty, Etty juga diputus pengadilan bersalah tanpa maaf. Etty terbukti meracuni majikannya hingga tewas pada 2011. Awalnya, tidak ada yang mengetahui majikannya itu tewas karena diracun. "Terungkap lewat temannya. Waktu terungkap, majikannya sudah tewas beberapa bulan yang lalu. Setelah itu, Etty ditangkap," kata Dharmakirty.Etty mengakui perbuatannya. Ia berpikir, dengan mengaku, hukumannya akan diperingan. Namun, perkiraannya salah.  Eksekusi terhadap Etty belum bisa diproses karena harus menunggu salah satu anak korban berusia 17 tahun. Sekarang anak korban baru berusia 16 tahun.  Menurut Dharmakirty, semua keluarga korban belum mau mengampuni. Pengadilan menunggu anak itu dewasa dan memberikan putusannya. Jika ia bergabung dengan saudara-saudaranya, Etty akan segera dieksekusi.

"Kami sampai saat ini masih memperjuangkan, salah satunya dengan membujuk keluarganya," ucap Dharmakirty.

* + - 1. **Nawali, Agus, dan Siti Komaria**

Selanjutnya, Nawali dan Agus diputus bersalah membunuh dan memerkosa Fatma, seorang warga negara Indonesia. Fatma tidak memiliki dokumen identitas diri. Pihak KBRI kesulitan untuk menghubungi keluarga Fatma di Indonesia. Seperti Tuty dan Etty, keduanya juga diputus "had hirobah". "Suatu putusan yang tidak bisa dimaafkan. Tapi, saat ini sedang banding," katanya.

Sementara itu, Siti Komariah diputus terlibat dalam peristiwa pembunuhan Fatma. "Jadi, Siti Komariah itu yang membukakan pintu ketika Fatma dibawa ke sebuah tempat. Siti masih sedang diperiksa," tutur Dharmakirty.

Hingga Juni 2015, kata dia, sebanyak 104 orang sudah dieksekusi mati oleh Pemerintah Arab Saudi. Sebanyak 50 lebih di antaranya warga negara Arab Saudi. Selain pembunuhan, mereka yang dieksekusi mati terjerat kasus narkoba.[[11]](#footnote-11)

1. Jurnal *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Th. XXI. No. 4, Oktober–Desember 2008, oleh **Imanuella Tamara Geerards1** Departemen Hubungan Internasional, FISIP, Universitas Airlangga, Surabaya [↑](#footnote-ref-1)
2. *Ibid* hal 363 [↑](#footnote-ref-2)
3. Ibid hal 363 [↑](#footnote-ref-3)
4. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Th. XXI. No. 4, Oktober–Desember 2008, 361–365 Imanuella Tamara Geerards |

   Departemen Hubungan Internasional, FISIP, Universitas Airlangga [↑](#footnote-ref-4)
5. Jurnal PERAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA DALAM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) SEKTOR INFORMAL DI ARAB SAUDI Prof.Dr. Hj. Aelina Surya, Dra Ratu Rayanti Arumsari [↑](#footnote-ref-5)
6. (<http://www.kemlu.go.id/riyadh/_layouts/mobile/perwakilandetailnewslike.aspx?l=id&itemid=484763oe-25f8-44db-aa07-46949c643db1>). Di akses pada 25 Agustus 2016 [↑](#footnote-ref-6)
7. PERSISTENSI ARAB SAUDI MENGIMPLEMENTASIKAN BUDAYA KAFALA DALAM KEBIJAKAN BURUH MIGRAN Oleh: Iman Sumarlan, S. IP [↑](#footnote-ref-7)
8. [http://www.edisinews.com/berita-hanya-karena-tak-paham-banyak-TKI-terancam-hukuman-mati-di-arab.html](http://www.edisinews.com/berita-hanya-karena-tak-paham-banyak-tki-terancam-hukuman-mati-di-arab.html) diakses pada 5 September 2016 [↑](#footnote-ref-8)
9. [http://duniatimteng.com/pahami-budaya-saudi-selamatkan-TKI/](http://duniatimteng.com/pahami-budaya-saudi-selamatkan-tki/) diakses pada 5 September 2016 [↑](#footnote-ref-9)
10. <http://fokus.news.viva.co.id/news/read/493913-bayar-diyat-rp21-m-satinah-akhirnya-bebas-dari-hukuman-pancung> diakses pada 09 09 2016 [↑](#footnote-ref-10)
11. <http://nasional.kompas.com/read/2015/07/07/23232161/Empat.TKI.di.Arab.Saudi.Menanti.Eksekusi.Hukuman.Mati.?page=all> diakses pada 9 september 2016 [↑](#footnote-ref-11)