BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Disnakertrans DKI Jakarta

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta merupakan penggabungan dari 3 (tiga) unit kerja yang terdiri dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta, Kanwil Departemen Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta dan Kanwil Departemen Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor: 3 Tahun 2001 tentang Bentuk dan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi DKI Jakarta. Sesuai dengan keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 10 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta bertugas menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang meliputi Penempatan Tenaga Perluasan Kesempatan Kerja, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Persyaratan kerja, Pengawasan Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Hygiene Perusahaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kesejahteraan Tenaga Kerja, Tuna Karya dan purna Karya serta urusan ketransmigrasian.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 10 Tahun 2008 Tanggal 24 Desember 2008 Tentang Organisasi Perangkat Dearah, dilakukan penataan organisasi perangkat daerah di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Susunan Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sesuai Perda Nomor 10 tahun 2008 Bagian Kelima Paragraf 9 Pasal 69, terdiri dari 1 Sekretariat dan 4 Bidang. Keempat Bidang tersebut adalah Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, serta Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Di setiap Kota Administrasi dibentuk Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan susunan organisasinya terdiri dari Kepala Suku Dinas, Subbagian Tata Usaha, Seksi Pelatihan dan Produktivitas, Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, serta Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan. Di tingkat Kecamatan dibentuk Seksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta secara teknis administratif membawahi pula Unit Pelaksana Teknis Daerah seperti Balai Latihan Kerja, Balai Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja, serta Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian memiliki fungsi yang meliputi :

1. Penyusunan dan Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Penyusunan Kebijakan Teknis Pelaksanaan Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian
3. Penyusunan Perencanaan dan Informasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian
4. Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja
5. Pengembangan Produktivitas
6. Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja
7. Pembinaan, Pengawasan, Evaluasi dan Pengembangan Kesejahteraan Pekerja
8. Pembinaan, Pengawasan, Evaluasi dan Pengembangan Pengupahan
9. Pembinaan, Pengawasan, dan Pengembangan Hubungan Industrial
10. Fasilitasi dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
11. Sertifikasi dan Akreditasi Pelatihan Kerja
12. Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja
13. Pembinaan, Pengawasan, Pengembangan Higiene, Kesehatan dan Keselamatan Kerja
14. Penyiapan, Pembekalan, Penempatan, dan Pemantauan Transmigran

15. Pelayanan, Pembinaan, dan Pengendalian Perizinan dan/atau rekomendasi ketenagakerjaan
16. Pemungutan, Penatausahaan, Penyetoran, Pelaporan, Pertanggungjawaban Penerimaan Retribusi Ketenagakejaan
17. Penegakan Peraturan Perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan
18. Penyediaan, Penatausahaan, Penggunaan, Pemeliharaan, dan Perawatan Prasarana dan Sarana Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian
19. Pemberian Dukungan Teknis Kepada Masyarakat dan Perangkat Daerah
20. Pengeloalaan Kepegawaian, Keuangan, Barang, dan Ketatausahaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan
21. Pelaporan dan Pertanggungjawaban Pelaksanaan Tugas dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai unit kerja yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian berkewajiban untuk memberikan pelayanan dan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

a. Visi, Misi, Tujuan dan Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta

1) Visi Disnakertrans DKI Jakarta

Visi adalah pandangan jauh ke depan kemana dan bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) harus dibawa dan bekerja agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipasif, inovatif serta produktif. Sehingga visi merupakan keadaan yang menantang akan keadaan masa depan yang merupakan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Berdasarkan pengertian tersebut maka visi yang diemban oelh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah:

> "Terwujudnya tenaga kerja dan calon transmigran yang berkualitas, produktif, berdaya saing serta sejahtera dalam kerangka hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta lokasi transmigrasi yang memiliki potensi untuk berkembang"

Terwujudnya tenaga kerja dan calon transmigran yang berkualitas, produktif, berdaya saing adalah tenaga kerja yang memiliki kinerja kerja yang produktif, memiliki keterampilan, kreativitas, dan menjadi tenaga kerja yang profesional.

Terwujudnya kesejahteraan dalam kerangka hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan adalah terwujudnya kehidupan

yang sejahtera antara tenaga kerja sehingga membentuk hubungan yang harmonis dan menciptakan kerja sama yang baik.

Terwujudnya lokasi transmigrasi yang memiliki potensi untuk berkembang adalah lokasi transmigrasi yang dapat berkembang dengan baik dan pesat sesuai dengan potensi yang dimiliki.

2) Misi Disnakertrans DKI Jakarta

Misi adalah suatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat dilaksanakan dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Dengan adanya misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak lain yang berkepentingan dapat mengenal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta dan menhetahui peran dan program-program serta hasil yang akan diperoleh dimasa yang akan datang.

Untuk mewujudkan visinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengemban misi sebagai berikut:

a) Meningkatkan pengelolaan teknis dan administrasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
b) Mengembangkan sistem informasi dan perencanaan tenaga kerja daerah;
c) Meningkatkan kualitas dan produktivitas angkatan kerja;
d) Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
e) Meningkatkan kesejahteraan kerja dan purna kerja;
f) Meningkatkan perlindungan dan pengawasan norma kerja;

g) Menyelesaikan perselisihan hubungan kerja secara tepat, adil dan konsisten;

h) Mendorong kesadaran tentang *hygiene* dan K3 di perusahaan;

i) Meningkatkan kualitas calon transmigran dan calon lokasi transmigrasi.

3) Tujuan Disnakertrans DKI Jakarta

Berdasarkan kedudukannya sebagi unsur pelaksana tugas Pemerintah Daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi. Disnakertrans memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

a) Menyiapkan kebijakan teknis;

b) Menyediakan dukungan teknis dan administratif;

c) Memberikan pembinaan teknis kegiatan suku dinas;

d) Menyebarluaskan informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian kepada masyarakat;

e) Membangun sistem informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang handal;

f) Menyediakan data dan informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang *up-to-date*;

g) Meningkatkan kualitas dan produktivitas angkatan kerja;

h) Menyediakan perencanaan pengembangan tenaga kerja yang realistis;

i) Memenuhi standar pelatihan yang berbasis kompetensi;

j) Meningkatkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja;
k) Mencapai penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan pasar kerja;
l) Menyediakan kesempatan kerja dan perluasan kerja;
m) Meningkatkan penyebaran informasi pasar kerja;
n) Menciptakan iklim usaha yang kondusif melalui hubungan yang harmonis antara pekerja dan penyedia lapangan kerja;
o) Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
p) Menyelesaikan perselisihan hubungan kerja yang dapat diterima kedua belah pihak;
q) Meningkatkan kehidupan yang layak bagi pekerja;
r) Menciptakan rasa aman bagi tenaga kerja sesuai dengan standar yang wajar;
s) Meningkatkan iklim kerja melalui perundingan dan pengawasan norma ketenagakerjaan;
t) Menciptakan iklim yang kondusif antara pemerintah dan swasta dalam mewujudkan perlindungan dan norma ketenagakerjaan;
u) Meningkatkan K3 dan lingkungan kerja;
v) Menciptakan K3 dan lingkungan kerja;

w) Menyediakan calon transmigran yang unggul dan dapat diandalkan serta siap memberikan kontribusi yang signifikan dalam membangun dan mengembangkan daerah tujuan;

x) Menyediakan lokasi transmigrasi yang terbaik dan sesuai dengan karakteristik calon transmigran asal DKI Jakarta sehingga memungkinkan untuk meningkatkan kualitas hidupnya serta calon-calon lokasi transmigrasi yang memiliki potensi pengembangan yang tinggi.

4) Tugas Disnakertrans Terhadap Calon TKI

Sehubungan dengan tujuan Disnakertans yaitu untuk meningkatkan pemerataan kesempatan Kerja dan penyedia tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah, nasional, dan pasar kinerja internasional. Disnakertans memiliki tanggung jawab memeratakan kesempatan kerja. Salah satunya yaitu dalam perekrutan dan penempatan calon TKI. Perekrutan dan penempatan calon TKI dilakukan oleh Disnakertrans dan PJTKI. Disnakertans dalam menangani perekrutan dan penempatan calon TKI dilakukan oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja & Transmigrasi mempunyai tugas menyusun pedoman dan petunjuk teknis penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, melaksanakan pembinaan dan pengembangan tenaga kerja mandiri, penyaluran tenaga kerja,

perluasan kerja, penempatan tenaga kerja dan pendayagunaan tenaga kerja khusus (tenaga kerja asing dan penyandang cacat) serta menyusun pedoman dan petunjuk teknis ketransmigrasian, pembinaan, pelaksanaan penyiapan, pemindahan dan kerja sama ketransmigrasian.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Penempatan Tenaga Kerja & Transmigrasi mempunyai fungsi:

a) Pengembangan dan pembinaan tenaga kerja mandiri
b) Penyaluran tenaga kerja dan perluasan kerja
c) Penempatan tenaga kerja umum
d) Penempatan tenaga kerja khusus (tenaga asing dan penyandang cacat)
e) Menyiapkan bahan, penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan transmigrasi
f) Pembinaan dalam penyiapan, pemindahan dan kerjasama ketransmigrasian
g) Penyuluhan calon transmigran
h) Pendaftaran dan seleksi calon transmigran
i) Pemindahan dan penempatan calon transmigran
j) Pengembangan kerjasama transmigrasi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibantu oleh:

a) Seksi Informasi Bursa dan Perluasan Kerja

b) Seksi Penempatan Tenaga Kerja

c) Seksi Transmigrasi

Tiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja & Transmigrasi

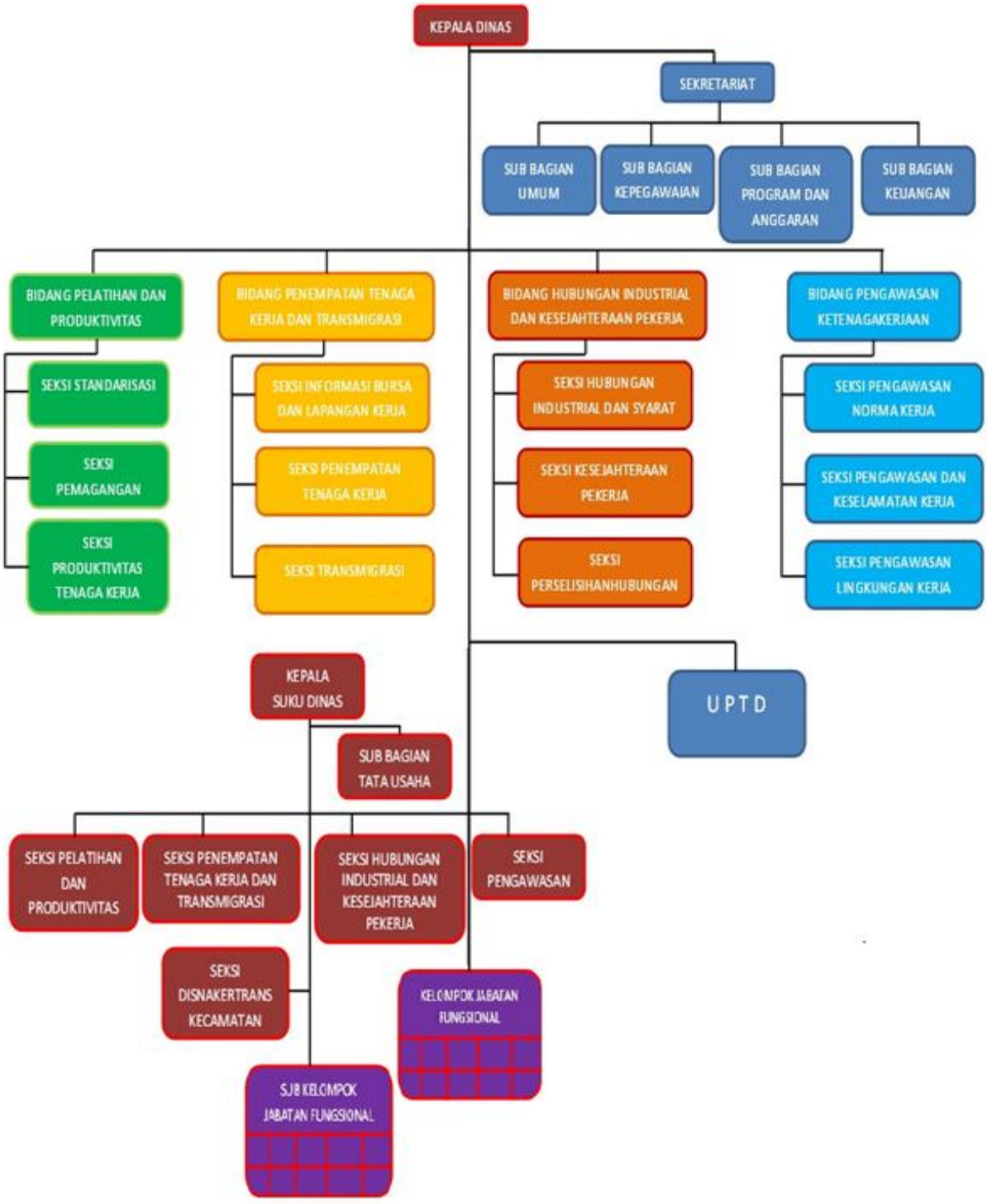
1) Seksi Informasi Bursa dan Perluasan Kerja
    a) Menyusun pedoman dan petunjuk teknis sitem informasi pasar kerja dan bursa kerja
    b) Menghimpun dan menganalisis data informasi pasar kerja mingguan, bulanan, triwulan dan tahunan.
    c) Menyusun metode dan pedoman teknis analisis jabatan perangkat penyuluhan dan bimbingan jabatan serta melakukan penyuluhan dan bimbingan jabatan pada lembaga pendidikan dan pelatihan
    d) Memproses perijinan penyelenggaraan praktek psikolog perorangan
    e) Menyusun pedoman system komputerisasi informasi pasar kerja/bursa kerja untuk penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri
    f) Memproses perijinan lembaga bursa kerja khusus dan lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri
2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja

a) Menyusun pedoman dan petunjuk teknis penempatan tenaga kerja
b) Menyusun program penempatan, melakukan pembinaan dan pemantauan serta evaluasi penempatan tenaga kerja, Antar Kerja Antara Lokal, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara.
c) Menyusun sistem dan pedoman penempatan tenaga kerja pemuda dan wanita
d) Menyelenggarakan penempatan tenaga kerja
e) Menyusun pedoman mekanisme pemulangan tenaga kerja antar daerah dan antar kerja antar Negara
f) Memproses perijinan penyelenggaraan usaha pengadaan dan penyaluran pramuwisma

3) Seksi Transmigrasi
a) Melaksanakan penyiapan bahan, penyusunan pedoman dan petunjuk teknis penyiapan calon transmigran
b) Melaksanakan penyiapan identifikasi dan pemetaan potensi sasaran
c) Melaksanakan penyuluhan ketransmigrasian
d) Melaksanakan pendaftaran dan seleksi serta legitimasi calon transmigran

b. Struktur Organisasi

Setiap instansi memiliki struktur organisasi yang baik untuk mempelancar jalannya kinerja dari suatu instansi tersebut. Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama seperti yang telah di rencanakan oleh instansi tersebut. Terdapat beberapa aspek untuk menetapkan sebuah organisasi yang baik, diantaranya perumusan organisasi yang jelas, pemberian tugas pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab yang jelas, pendelegasian kekuasaan, jenjang pengawasan atau rentang kekuasaan, dan adanya saluran komunikasi yang jelas. Seperihal yang dilakukan Disnakertrans DKI Jakarta, untuk mencapai tujuannya disusunlah struktur organisasi.



Gambar 5. Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta

B. Hasil Penelitian

Setelah diadakan penelitian dan pengumpulan data di lapangan melalui wawancara serta menganalisa sumber yang telah ada, maka diperoleh data dari informan atau responden dalam kaitannya dengan perekrutan dan penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta. Adapun hasil penelitian yang berhasil peneliti himpun sebagai berikut:

1. Pelaksanaan prosedur perekrutan dan penempatan TKI ke luar negeri oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta.

Dikatakan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mekanisme penempatan TKI ke luar negeri dapat dilihat dalam UU No. 39 Tahun 2004, yang selanjutnya diatur lebih teknis dalam Permenakertrans No. 14 Tahun 2010

1. Penempatan

   Kebijaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri menjadi salah satu usaha nasional strategis untuk mengatasi permasalahan pengangguran di dalam negeri. Kebijaksanan ini didasarkan pada prospek peluang kerja ke luar negeri yang terbuka luas dibeberapa negara pada beberapa sektor diantaranya perkebunan, industri, kelautan, trasportasi, perhotelan, konstruksi, pertambangan, migas, dan kesehatan.

Penempatan tenaga kerja Indonesia dengan memperhatikan perlindungan dan pembelaan untuk mencegah timbulnya eksploitas tenaga kerja. Yudo Swasino; 1998 mengemukakan; bahwa dalam kerangka pembangunan, penempatan tenaga kerja Indonesia diselenggarakan secara tertib dan efisien untuk:

a. Meningkatkan perlindungan
b. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja
c. Perluasan lapangan kerja
d. Meningkatkan kualitas tenaga kerja
e. Peningkatan devisa negara dengan memperhatikan harkat dan martabat manusia, bangsa, dan negara.
f. Meningkatkan upah dan kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerja.
g. Mengurangi biaya pengiriman.
h. Menyediakan jaringan pengamanan bagi pekerja dan keluarganya.
i. Mengurangi tenaga jerja Inonesia ilegal atau tenaga kerja Indonesia biaya dokumen yang sah.
j. Meningkatkan jumlah tenaga kerja Indonesia yang dikirim dan meningkatkan devisa negara tujuan penempatan.
k. Meningkatkan tingkat keterampilan tenaga kerja Indonesia secara gradual.

l. Penempatan TKI sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk penggunaan tenaga kerja didalam negeri dan masa depan.

Menurut Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bapak Soes Hindharno, dalam wawancara terkait pelaksanaan penempatan, seperti yang diungkapkan:

> "terdapat setidaknya tiga kelompok besar tahapan yang harus dilaksanakan dalam proses penempatan, yakni: (1) persiapan, (2) perekrutan, (3) pemberangkatan. Bila semuanya sudah dilakukan, calon TKI sudah dapat melakukan pelatihan sebelum di berangkatkan." (wawancara, 9 September 2013)

a. Persiapan

Langkah pertama yang harus dilakukan oleh PTKIS sebelum melakukan proses penempatan TKI ke luar negeri adalah memperoleh Surat Izin Pengerahan (SIP) dan Menakertrans. Ada beberapa persyaratannya yang harus dipenuhi oleh PPTKIS untuk memperoleh SIP, yaitu:

1. Memiliki perjanjian kerjasama penempatan (*recruitment agreement*) yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di negara tujuan.
2. Memiliki surat permintaan tenaga kerja (*job order*/visa wakalah/ *demand letter*) dari calon pengguna yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di negara tujuan.

3. Memiliki rancangan perjanjian penempatan antara calon pengguna atau *agency* luar negeri dengan PPTKIS.
4. Memiliki rancangan perjanjian kerja antara pecalon pengguna dan calon TKI (CTKI) yang sudah memperoleh persetujuan dari perwakilan RI di negara tujuan.

Berdasarkan ketentuan ini, makan PPTKIS tidak diperkenankan melakukan penempatan TKI ke luar negeri tanpa memiliki SIP. PPTKIS yang melanggar ketentuan ini akan mendapatkan sanksi tegas berupa pencabutan SIPPTKI, yang berarti PPTKIS tersebut tidak boleh beroperasi lagi. Selanjutnya, sambul menunjukan SIP yang telah diperoleh, PPTKI menyampikan mekasud untuk merekrut CTKI kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kota dimana PPTKIS akan merekrut CTKI sambil menunjukan SIP.

b. Perekrutan

Dengan dasar telah memenuhi syarat tersebut di atas, maka PPTKIS sudah memiliki dasar hukum yang kuat untuk melakukan tahap perekrutan CTKI sebagai salah satu bagian dari proses prekrutan TKI ke luar negeri. Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh PPTKIS dalam tahapan perekrutan ini cukup banyak, dan suratnya sangat ketat karena kualitas TKI yang akan ditempatkan sangat tergantung pada tahapan ini. Demikian ketatnya persyaratan-

persyaratan yang harus dipenuhi dalam dalam setiap langkah yang tercakup dalam tahap ini, sehingga ada beberapa diantaranya yang mengandung sanksi, mulai dari peringatan sampai pencabutan SIPPTKI.

1. Sosialisasi atau penyuluhan

   Agar kesempatan kerja ke luar negeri dapat diketahui oleh masyarakat luas, maka Dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota bersama-sama PPTKI harus melakukan sosialisasi atau penyuluhan. Hal-hal yang diperlukan disampaikan dalam sosialisasi atau penyuluhan adalah: (1) persyaratan dan dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, (2) hak dan kewajban CTKI/TKI, (3) situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuna, dan (4) tata acara perlindungan bagi TKI.

   Sosialisasi atau penyuluhan ini sangat penting karena dapat menjadi saringan pertama dalam tahapan perekrutan, dimana masyarakat yang merasa dirinya tidak memenuhi persyaratan tidak akan mendapatkan dirinya ke Dinas ketenagakerjaan setempat.

2. Pendaftaran CTKI yang berminat

   Masyarakat yang berminat dan merasa dirinya telah memenuhi persyaratan awal untuk bekerja di luar negeri, mendatangi dan mendaftarkan dirinya ke Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota

setempat sebagai pencari kerja dengan prosedur dan persyaratan yang sama dengan pencari kerja biasa, yakni: umur minimal 18 tahun, atau 21 tahun (bagi yang akan bekerja pada perseorangan) yang dibuktikan dengan KTP dan akte kelahiran/Surat Kenal Lahir. Memiliki Surat Keterangan Sehat dan lain-lain.

3. Penyeleksian CTKI

   Dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota dan PPTKIS melakukan penseleksian CTKI dari daftar pencarian kerja yang sudah tercatat di kantor Dinas ketenagakerjaan/kota. Dasar penyeleksian adalah sebagaimana ditentukan dalam UU NO. 39 tahun 2004, yakni (1) berusia sekurang-kurangnya 18 tahun, (2) sehat jasmani dan rohani, (3) berusia sekurang-kurangnya 21 tahun bagi CTKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perorangan, (4) tidak dalam keadaan hamil bagi perempuan, (5) sekurang-kurangnya lulus SLTP atau yang sederajat.

4. Penanda tanganan Perjanjian Penempatan

   CTKI yang sudah memenuhi persyaratan dan menyatakan bersdia untuk ditempatkan di luar negeri menandatangani perjanjian penempatan bersama-sama dengan PPTKIS, serta diketahui oleh dinas ketenagakerjaan setempat.

5. Pemberian rekomendasi paspor

Selanjutnya, sebagai bahan pengurusan paspor bagi CTKI, maka Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota menerbitkan rekomendasi paspor.

6. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi CTKI

   Untuk menjamin kesehatan fisik dan psikologi setiap CTKI, makan mereka harus menjalani proses berikut yaitu pemeriksaan kesehatan dan psikologi (*medical check-up*) di lembaga yang ditunjuk pemerintah.

7. Memasukkan CTKI dalam penampungan/asrama

   Khususnya bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna perseorangan, setelah lulus pemeriksaan kesehatan dan psikologi wajib masuk penampungan/asrama milik PPTKIS, dimana proses berikutnya akan dilaksanakan. (ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.)

8. Pelatihan

   CTKI yang sudah memnuhi persyaratan sampai dengan langkah tersebut di atas dan akan ditempatkan pada pengguna perorangan, wajib mengikuti langkah berikut yaitu pelatihan keterampilan apabila belum memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya. Pelatihan ini dilakukan oleh PPTKIS sendiri atau oleh lembaga pelatihan yang telah memenuhi persyaratan. (ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI

yang sudah memiliki kopetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya dengan menunjukan sertifikat kompetensi, dan bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.)

9. Uji Kompetensi

   Selanjutnya, setiap CTKI yang menjalani pelatihan wajib menjalani proses berikut yaitu uji kompetensi. Langkah ini dilakukan untuk memastikan apakah CTKI sudah dapat dianggap memenuhi kualifikasi keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalani pekerjaan yang akan dipegangnya di luar negeri. Oleh karena itu, UU No. 39 tahun 2004 menentukan bahwa uji kompetensi hanya dapat dilakukan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah.

   Apabila dama pengujian tersebut CTKI dinyatakan sudah memenuhi kompetensi untuk jenis pekerjaan yang akan dijalankannya, makan ia akan memperoleh sertifikat kompetensi. (ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang sudah memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya dengan menunjukkan sertifikat kompetensi, dan bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.)

10. Mengikutsertakan CTKI dalam asuransi CTKI

Langkah berikut dalam tahap perekrutan ini adalah mengikutsertakan CTKI dalam program Asuransi TKI pada Maskapai Asuransi yang sudah ditunjuk oleh pemerintah.

11. Pengurusan Paspor TKI

    Berdasarkan Rekomendasi Paspor yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan, CTKI atau PPTKIS mengurus penerbitan Paspor CTKI ke Kantor Imigrasi.

12. Pengurusan Visa TKI

    Setelah memperoleh Paspor, CTKI atau PPTKIS mengurus Visa Kerja CTKI ke kantor Kedutaan atau Perwakilan Negara Tujuan, dengan membawa persyaratan untuk itu, termasuk *Curriculum Vitae* (CV) CTKI.

13. Pembayaran DP3TKI dan Asuransi TKI

    Dengan diperolehnya paspor dan Visa kerja, peluang bagi CTKI untuk bekerja di luar negeri sudah semakin terbuka. Untuk itu, CTKI diminta untuk memenuhi persyaratan berikutnya, yaitu membayar Dana Pembinaan, Penempatan, dan Perlindungan TKI (DP3TKI) sebagai pendapatan Negara Bukan Pajak (akan tetapi, kewajiban ini sedang dalam pembahasan, dan kemungkinan akan ditiadakan pada tahun mendatang.)

Bersamaan dengan itu pula CTKI membayarkan premi Asuransi TKI pada Maskapai Asuransi yang ditunjuk oleh pemerintah.

14. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Dengan selesainya langkah-langkah tersebut di atas, kini pemberangkatan TKI ke luar negeri tinggal menunggu saatnya. Namun masih ada satu langkah penting yang harus dilakukan untuk menyakinkan kesiapan CTKI melakukan pekerjaannya di luar negeri, yaitu Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).

Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Dinas Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

> "Para TKI wajib melakukan pembekalan sebelum diberangkatkan ke negara tujuan, agar para TKI nantinya tidak kagok atau canggung di negara orang dan pengerti apa saja nanti syarat-syarat yang perlukan disana" (wawancara, 9 September 2013)

Sebagaimana dinyatakan pasal 69 ayar (1) UU No. 39 Tahun 2004, PPTKIS wajib mengikut sertakan tenaga kerja Indonesia yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam PAP. Dan pasal 69 ayat (2) dinyatakan pula, bahwa untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap: (1) peraturan perundang-undangan di Negara tujuan dan (2) Materi/isi perjanjian kerja. Secara rinci, amteri yang harus diberikan dalam PAP adalah:

a) Pembinaan Kerohanian.

b) Pembinaan Kesehatan Fisik.

c) Pembinaan Meterial dan Kepribadian

d) Bahaya Perdagangan Perempuan dan Anak

e) Bahaya Perdagangan Obat Terlarang dan Tindak Krimanal Lainnya.

f) Sosialisasi Budaya, Adat Istiadat dan Kondisi Negara penempatan.

g) Peraturan Perundang-undangan negara Tujuan Penempatan

   (1) Peraturan perundang-undangan negara tujuan.

   (2) Peraturan mengenai ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan.

   (3) Hukum yang berlaku di negara tujuan penempatan.

h) Tata Cara Keberangkatan dan Kedatangan Di Bandara Negara Penempatan

   (1) Prosedur keberangkatan/kepulangan di badara/pelabuhan laut.

   (2) Ketentuan bepergian dengan pesawat terbang.

   (3) Tata cara pengisian surat-surat keimigrasian.

   (4) Prosedur kedatangan di negara tujuan.

i) Tata Cara Kepulangan ke Tanah Air

   (1) Pulang karena cuti, perpanjang perjanjian kerja dan selesai perjanjian kerja.

(2) Pulang karena bermasaalah, PHK dan sakit.

(3) Pulang menghindari calo dan modus-modus penipuan.

j) Peran Perwakilan RI dalam pembinaan dan perlindungan WNI/TKI di luar Negeri

(1) Pembinaan dan perlindungan WNI/TKI di luar negeri

(2) Kewajiban tenaga kerja Indonesia sebagai WNI di luar negeri

(3) Penyelesaian perselisihan WNI/TKI di luar negeri.

k) Program *Remittance* Tabungan dan Asuransi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

(1) Tata cara menabung dan mengambil uang.

(2) Tata cara mengirim uang.

(3) Bangk perwakilan di negara tujuan.

(4) Tata cara klaim Asuransi.

l) Perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia dan Perjanjian Kerja

(1) Penjelasan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia dan penggunaan

(2) Akibat hukum atas penyimpangan dan pelanggaran terhadap perjanjian penempatan dan perjanjian kerja.

(3) Jenis dan kegunaan dokumen tenaga kerja Indonesia.

m) Pengetahuan Tentang Perjalanan Ke/dari luar Negeri

(1) *Tiketing*.

(2) Fiskal.

(3) *Airport tax*.

(4) *Baggaje*.

(5) *Baggeke claim*.

(6) Situasi bandar udara.

(7) Tata cara dalam pesawat.

(8) Bording pass.

(9) Pengenalan loket.

(10) Taxi dan bus rounte.

n) Dokumen Keimigrasian

(1) Paspor.

(2) Visa.

o) Pengetahuan Teknis Lainnya

(1) Uang asing dan pemeliharan.

(2) Nilai tukar mata uang.

(3) Transfer uang dan tata acaranya.

(4) Tabungan dan tata cara penyemprotan/penarikan dengan atau tanpa penggunaan ATM.

(5) Kartu nomor rekening tabungan.

(6) Tata cara pengambilan dan angsuran kredit.

(7) Materi teknisi lainnya.

15. Penanda-tanganan Perjanjian Kerja

Apabila tidak ada lagi masalah sampai dengan langkah tersebut di atas, CTKI dan PPTKIS menanda-tangani Perjanjian Kerja, dengan diketahui oleh aparat yang berwenang pada Dinas ketenagakerjaan setempat.

16. Pengurusan rekomendasi BFLN/KTKLN

Sebagai langkah akhir dalam tahapan perekrutan ini adalah pengurusan Bebas Fiskal Luar Negari (BFLN) ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Berdasarkan BFLN inilah nantinya CTKI bebas dari kewajiban untuk membayar Fiskal di Bandara.

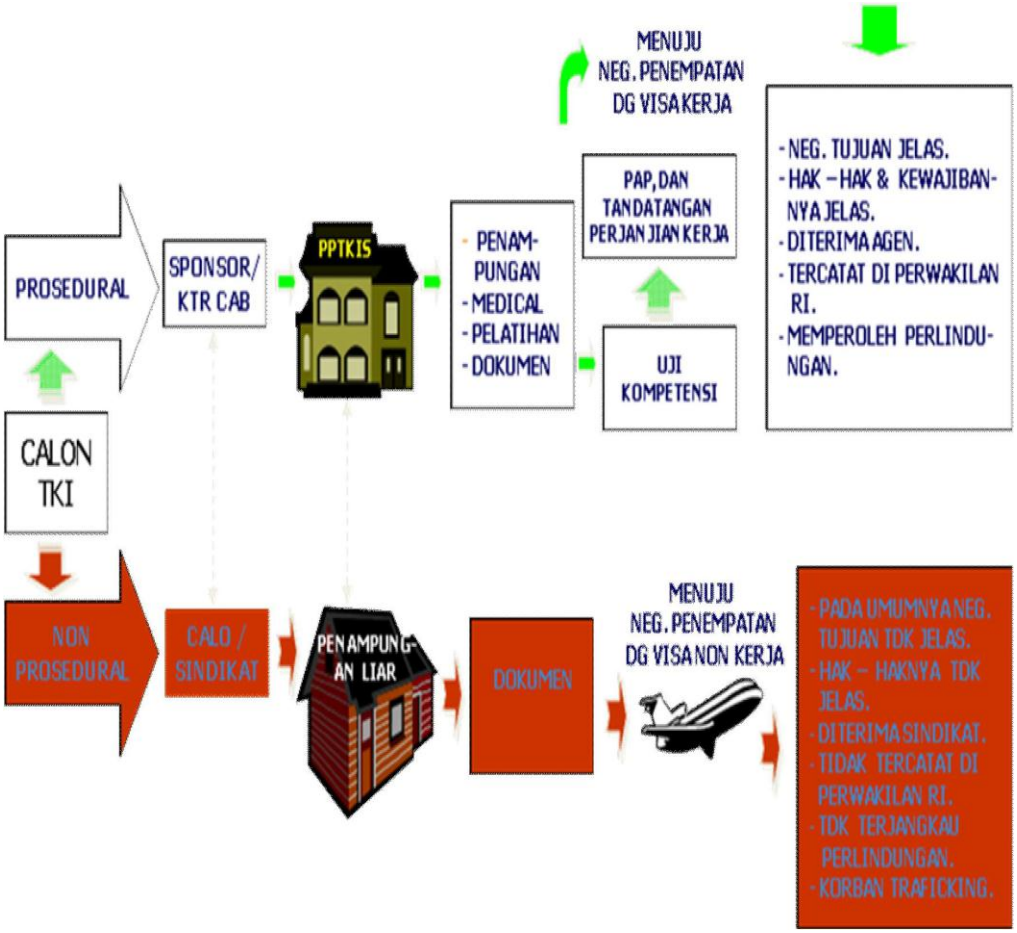
c. Pemberangkatan TKI

Setelah segala sesuatu hal yang berkenaan dengan persyaratan dan kesiapan pengguna sudah terpenuhi, adalah pemberangkatan. Apabila CTKI belum bisa diberangkatkan karena suatu hal, maka CTKI dapat ditampung di dalam asrama milik PPTKIS. Setelah CTKI dianggap dapat diberangkatkan, makan PPTKIS harus melapor keberangkatan tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Kemudian, setelah TKI tiba di negara tujuan, PPTKIS wajib melaporkan kedatangan TKI tersebut kepada perwakilan RI.

Dalam sela-sela wawancara, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengungkapkan bawah

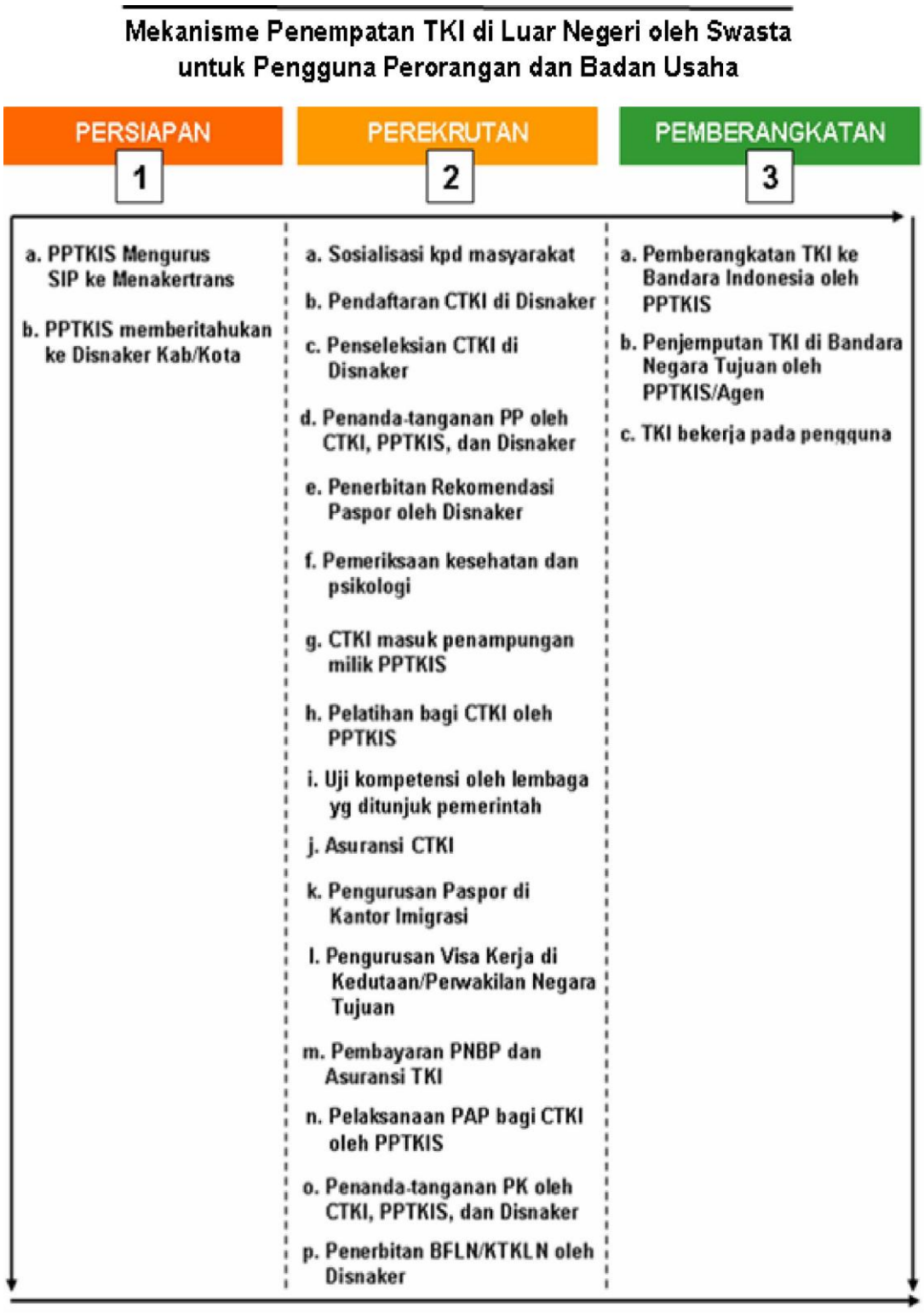
> “Para pengelola PPTKIS sebaiknya mengingatkan setiap saat untuk tidak coba menahan-nahan keberangkatan CCTKI yang sudah memenuhi seluruh persyaratan, karena hal itu akan berakibat dijatuhkannya sanksi sangat berat, yaitu pencabutan SIPPTKI” (wawancara, 9 September 2013)

Ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.



Gambar 6. Jalur (mekanisme) calon TKI/WNI untuk Bekerja Di luar negeri (secara umum)

Keseluruhan tahap dan langkah sebagimana diuraikan dimuka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 7. Mekanisme penempatan TKI ke lur negeri oleh Swasta

a. Negara tujuan membuka kemungkinan kerjasama bilateral dengan negara Indonesia dibidang penempatan tenaga kerja Indonesia.
b. Keadaan di negara tujuan tidak membahayakan keselamatan tenaga kerja Indonesia.
c. Penempatan TKI sesuai dengan potensi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di berbagai jenis pekerjaan atau jabatan di darat, laut dan udara.

Sebelum diputuskan penempatan tenaga kerja Indonesia di suatu negara, terlebih dahulu harus diketahui dengan jelas kondisi, adat istiadat dan budaya negara tujuan terutama aturan hukumnya yang menjamin perlindungan tenaga kerja Indonesia. Hal itu juga diungkapkan oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

> "kita harus tau terlebih dahulu bagaimana seluk beluk negara tujuan sebelum para calon TKI ditempatkan dinegara tujuan, seberti adat, kondisi lingkungan saat bekerja, dan sebagainya. Itu kita lakukan untuk mengantisipasi TKI tersebut agar dapat dengan mudah kita lindungin bila terjadi masalah"

Perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri mencakup segala upaya baik preventif maupun represif/kuratif dilakukan untuk memenuhi segala hak dan kewajiban serta yang berkaitan dengan pekerjaannya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabakemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan, diskriminasi dan eksploitasi.

a. Perlindungan Secara Preventif/Educatif

Perlindungan seperti ini dapat diwujudkan dengan membuat perangkat hukum yang melindungi tenaga kerja Indonesia, seperti :

1) Membuat Undang-Undang yang mengatur penempatan tenaga kerja Indonesia (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri) yang perlu dilengkapi dengan peraturan pelaksanaannya.
2) Kesepakatan bilateral atau multilateral dengan pengguna tenaga kerja Indonesia yang juga membuat mekanisme penempatan tenaga kerja Indonesia dan perlindungannya.
3) Mengupayakan lembaga organisasi tenaga kerja Indonesia melalui organisasi pekerja Negara penempatan.

b. Perlindungan Represif atau Kuratif

1) Mendirikan krisis *centre* (terutama di Negara penempatan tenaga kerja Indonesia dan di dalam negeri untuk tenaga kerja Indonesia yang menghadapi masalah hukum, ketenagakerjaan, sosial budaya dan sebagainya.
2) Mengikutsertakan tenaga kerja Indonesia dalam program asuransi yang dapat meng-*cover* seluruh resiko (*all risk*) kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya.
3) Moratorium

2. Kendala yang dihadapi dalam perekrutan dan penempatan TKI ke luar negeri.

Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksannan penempatan TKI ke luar negeri

1. Sistem penempatan yang masih belum *establish*, birokrasu dan masalah administrastif
2. Kurangnya koordinasi antar lembaga baik antar lembaga pemerintah mupun antar pihak swasta
3. Lemahnya sumber daya manusia
4. PPTKIS yang tidak berijin maupun yang ijin operasinya sudah tidak aktif lagi atau kadarluasa
5. Banyaknya pungutan di luar sistem
6. Ketentuan umur TKI yang terlalu tinggi
7. Kewajiban asuransi yang akhirnya dibebankan pada TKI
8. Kriminalitas pelanggaran administratif
9. Dan sebagainya

Sistem penempatan TKI ke luar negeri belum memiliki pila yang establish (mantap dan tetap) merupakan kendala yang sangat signifikan dalam pelaksannan penempatan TKI diluar negeri. Menurut Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa:

> "Ketidak mantapan sistem ini dibuktikan dengan rangkapnya fungsi BNP2TKI yang sejatinya harusnya berfungsi sebagai eksekutor (pelaksana) penempatan TKI, berfungsi pula sebagai regulator dan bahkan supervisor. Sementara Kemennakertrans tidak jelas dalam berposisi sebagai apa. Sistem penempatan TKI ini juga sering diubah, memalui peraturan-peraturan Kemenakertrans, dan bahwa pada tahun 2009-2010 Permenakertrans dijudicial review oleh BNP2TKI" (wawancara, 9 September 2013)

Kendala yang lain adalah masalah birokrasi dan masalah administratif. Birokrasi seringkali menghambat proses penempatan TKI ke luar negeri. Hal ini misalnya, sulit mnegurus kartu tenaga kerja ke luarnegeri (KTKLN) maupun persyaratan lainnya. Demikian pula masalah administratif sering menghambat bagi calon TKI yang akan mencari pekerjaan. Masalah administratif yang menghambat misalnya, banyaknya persyaratan administrasi yang harus dipenuhi seperti KTP, surat ijin dari orang tua, surat nikah, pasport, dan sejenisnya. Seharusnya, jika sudah ada persyaratan paspor makan persyaratan identitas diri lainnya hanya sebagai optiinal. Banyknya persyaratan administrasi ini pada gilirannya membebani biaya yang cukup tinggi bagi para calon TKI. Biaya yang cukup tinggi ini bagi kebanyakan para calon TKI menyebabkan dirinya mengurungkan niat untuk bekerja ke luar negeri karena tidak memiliki cukup modal.

Kendala yang sudah banyak terjadi dalam urusan pemerintahan. Adalah minimnya kordinasi antar lembaga pemerintah. Demikian pula dalam urusan penempatan TKI ke luar negeri juga mengalami hal yang sama. Jika ditlihat lebih jauh, maka sebenernya lembaga pemerintah yang diberikan tugas untuk mengurusi TKI cukup banyak, antara lain, kementrian tenaga kerja dan

transmigrasi, kementrian luar negeri, BNP2TKI, pemerintah daerah, keimigrasian, dan lain sebagainya. Namun koordinasi diantara mereka masih sangat minim sehingga banyak urusan yang terbengkalai akibatnya masing-masing lembaga tersebut menunggu lembaga lain untuk menanganinya. Sementara terdapat beberapa urusan yang justru menjadi ajang rebutan untuk mengurusi.

Sumber daya manusia dari calon TKI juga merupakan kendala yang sangat berarti dalam konteks penempatan kerja keluar negeri. Banyak calon TKI yang berpendidikan rendah, misalnya hanya lulusan SD. Demikian pula, banyak calon TKI yang meskipun berpendidikan cukup memadahi, misalnya SLTA, tetapi mereka tidak memiliki keterampilan yang cukup sebagai bekal untuk mencari kerja di luar negeri. Disamping keterampilan dan pendidikan yang tidak memadahi, para calon TKI juga biasanya terkendala dengan bahasa asing terutama bahasa Inggris. Tendahnya kualitas SDM dari para calon TKI ini yang banyak menyebabkan permasalahan TKI dikemudian hari. Banyak TKI yang mengalami kekerasan karena komunikasi yang tidak nyambung akibat kemampuan bahasa para calon TKI sangat rendah.

Kendala pengawasan yang menghambat juga dapat disebabkan banyaknya PPPTKIS yang tidak berijin maupun yang ijin oprasionalnya sudah kadaluarsa. PPTKIS yang tidak berijin tentunya akan lolos dari pengawasan pemerintah. Meskipun operasionalnya para PPTKIS ilegal ini akhirnya terendus oleh pemerintah, maka mereka para PPTKIS ilegal tersebut akan

dengan cepat menghilang, sehingga jika ada permasalahan dengan para TKI, maka tidak dapat diminta pertanggu jawabannya pada PPTKI ilegal karena sudah kabur.

Kendala yang turut mewarnai kelancaran penempatan TKI ke luar negeri adalah kendala adanya *hight cost* (biaya tinggi) yang harus ditanggung oleh para calon TKI. Banyaknya pengutan-pungutan tidak resmi tentunya akan membebani para calon TKI. Kendala berikutnya adalah ketentuan yang mensyaratkan calon TKI harus sudah berumur minimal 21 tahun bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada penggunaperseorangan merupakan ketentuan yang kontraproduktif bagi calon TKI itu sendiri. Hal ini kaerna mayoritas usia potensial untuk TKI adalah pada usia 18 tahun keatas. Demikian pula secara sosiologis, bahwa banyak potensi calon TKI yang berumur 18 tahun keatas untuk berkehendak untuk memperoleh penghidupan dan penghasilan yang layak dengan bekerja sebagai TKI ke luar negeri. Sehingga jika para calon TKI yang berusia 18 tahun akan tetapi belum berusia 21 tahun dihalangi untu bekerja sebagai TKI ke luar negeri, maka hal ini merupakan bentuk peniadaan hak dasar para pekerja tersebut.

Kewajiban mengasuransi juga akan menimbulkan *hight cost economy* yang berujung akan membebani calon TKI itu sendiri. Dalam perkembangannya, skema asuransi perlindungan TKI harus menjadi bagian yang tak terpisahkan dari skema perlindungan sosial melalui mekanisme BPJS sesuai dengan UU No. 21 tentang Badan Pelaksana Jaminan Sosial.

3. Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta untuk mengatasi kendala-kendala yang ada.

1. Sosialisasi dan Program PTKLN (Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri)

Sosialisasi dan Program PTKLN adalah kegiatan penyuluhan yang bertujuan untuk memberikan penjelasan, gambaran, pemahaman tentang TKI dan tatacara pendaftaran yang sesuai dengan prosedur yang berlaku. Kegiatan sosialisasi dan program PTKLN dilaksanakan oleh Disnakertrans DKI Jakarta dan instansi lain, misalnya BNP2TKI, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, dll. Seperti yang dikatakan oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam wawancara

> "Diharapkan dengan adanya program sosialisasi ini menjadikan masyarakat lebih memahami bagaimana prosedur yang benar untuk menjadi TKI di luar Negeri, sehingga akan mengurangi atau mencegah terjadinya permasalahan pada TKI" (wawancara, 9 September 2013)

Kegiatan Sosialisasi dan Program PTKLN dapat dilakukan dengan berbagai cara. Adapun bentuk kegiatan sosialisasi adalah sebagai berikut:

1) Pelayanan informasi lowongan perkerjaan kepada masyarakat, khususnya para pencari kerja yang datang ke kantor Disnakertrans. Para pencari kerja akan datang ke kantor Disnakertrans untuk mencari info. Para pencari kerja nantinya akan diberi layanan atau penjelasan oleh bagian penyedia lowongan kerja. Apabila pencari lowongan kerja berminat untuk menjadi TKI, nanti Kasi Penyedia Lowongan Kerja akan menunjukan lowongan pekerjaan yang ada

di luar negeri. Kasi penyedia lowongan kerja bertanggungjawab atas informasi yang diberikan.

Menurut Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengungkapkan

> "adanya pemberian informasi kerja kepada para calon TKI diharapkan dapat menjadi salah satu usaha dari Disnakertrans untuk mengurangi permasalahan yang terjadi pada TKI"

2) Penyuluhan Kepada Masyarakat.

Penyuluhan atau sosialisasi ini dilakukan Disnakertrans bersama PPTKIS ataupun instansi yang terkait lainnya. Kegiatan penyuluhan ini ditunjukan kepada masyarakat umum serta para pencari kerja. Penyuluhan atau sosialisasi kepada masyarakat dilakukan dengan bekerja sama dengan aparat ataupun kelurahan. Kegiatan ini dilakukan secara tatap muka langsung ataupun penyuluhan menggunakan brosur-brosur. Penyuluhan secara langsung biasanya diadakan di selenggarakan di kantor kelurahan dengan peserta warga masyarakatnya. Selain itu adapula penyuluhan yang dilakukan di SMK dan SMU. Penyuluhan diberikan dengan tujuan memberikan penjelasan atau informasi terkait calon TKI dan bagaimana prosedur yang benar untuk pendaftarannya. Menurut Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

> "Disnakertrans melakukan penyuluhan agar nantinya para masyarakat berminat untuk menjadi TKI, mereka dapat

> mengikuti prosedur yang benar. Di penyuluhan itu kita jelaskan semuanya dari pra-penempatan, penempatan, sampai pemulangan ke negara asal dan perlindungannya yang diterima nanti di luar negeri oleh Disnakertrans" (wawancara, 9 September 2013)

2. Penertiban PPTKIS yang tidak berizin atau ilegal

Permasalahan yang terjadi pada TKI tidak serta merta bersasal dari kesalahan calon TKI, namun juga terjadi pada PPTKIS. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja yang tidak resmi menjadi salah satu faktor yang dapat memicu permasalahan. Untuk menekan PPTKIS yang tidak resmi, Disnakertrans melakukan penertiban. Bagi PPTKIS yang tidak resmi makan pihak Disnakertrans anak memberikan peringatan/teguran agar PPTKIS tersebut segera mengurus perijinannya, dan bila ternyata pihak PPTKIS tidak melaksanakannya maka PPTKIS akan dikenakan sanksi oleh Disnakertrans, yaitu dengan pembayaran denda oleh perusahaan tersebut ataupun dibubarkan/ditutup. Hal ini dilakukan untuk menghindari agar pelaksanaan penempatan TKI Swasta (PPTKIS) ilegal tidak semakin meluas dan merugikan para calon TKI. Sehingga para calon TKI akan menggunakan jalur yang benar dalam melakukan pendaftaran menjadi TKI dan mengurangi resiko timbulnya permasalahaan yang dialami TKI di luar negeri.

3. Pemeriksaan calon dokumen TKI.

   Pendaftaran calon TKI dapat dilakukan melalui PPTKIS daerah setempat atau di luar daerah. Namun untuk pendaftaran yang dilakukan di luar daerah, makan calon TKI harus terlebih dahulu meminta surat rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi daerah asal. Ketika calon TKI meminta surat rekomendasi, Disnakertrans melakukan pemeriksaan terhadapat calon TKI yang diberikan oleh PPTKIS dimana tempat calon TKI itu mendaftar. Disaat inilah Disnakertrans memeriksa status dari PPTKIS terkait, apakah PPTKIS tersebut benar-benar memiliki perijinan atau tidak. Bila PPTKIS berstatus resmi, makan Disnakertrans akan memberikan surat rekomendasi dan akan memberikan alternatif kepada calon TKI agar mendaftar di PPTKIS yang resmi. Kegiatan ini dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan tujuan untuk memberikan perlindungan kepada para calon TKI, agar calon TKI tersebut dapat mengikuti prosedur yang benar.

4. Kerjasama antara Instansi Pemerintah/Swasta/Lembaga Terkait

   Kerjsama dilakukan Disnakertrans dalam rangka memberi perlindungan kepada TKI atau kepada calon TKI. Kegiatan kerjasama ini dilaksanakan dalam rangka sosialisasi tentang program PTKLN (Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri). Dimana dalam pelaksanaannya, kegiatan ini mengaju pada Undang-Undang Nomer 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Penyampaian sosialisasi tersebut dengan melalui kenjungan-kunjungan dinas ke instansi terkait baik pemerintah maupun swasta. Kegiatan kerjasama ini juga dilakukan dalam rangka memberikan materi dan informasi mengenai program PTKLN kepada calon TKI. Sebagaimana dituturkan oleh Kepala Bidang Penyediaan Lowongan Kerja

> "dengan adanya kerjasama antara Disnakertrans dengan Instansi Pemerintah, Swasta, dan lembaga terkait diharapkan dapat membantu dalam penyampaian materi ataupun informasi keapda calon TKI sehingga dapat menyeluruh" (wawancara, 9 Septembver 2013)

C. Pembahasan

Peran pemerintah dalam melindungi Tenaga Kerja Indonesia mengesampingkan berbagai kasus mengenai penganiayaan atas TKI yang sudah terjadi. Di Indonesia telah disusun dalam bentuk undang-undang yang memuat regulasi penempatan TKI. Sudah terdapat ketentuan yang jelas, meskipun fakta dilapangan masih terdapat berbagai pelanggaran. Adapun dilakukannya penempatan TKI keluar negeri merupakan upaya dalam menanggulangi minimnya lapangan kerja di Indonesia. Tujuan dari program tersebut adalah :

a. Upaya penanggulangan masalah pengangguran.
b. Melakukan pembinaan, perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada TKI dan Perusahaan Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).
c. Peningkatan kesejahteraan keluarganya melalui gaji yang diterima atau remitansi.

d. Meningkatkan keterampilan TKI karena mempunyai pengalaman kerja di luar negeri.
e. Bagi Negara, manfaat yang diterima adalah berupa peningkatan penerimaan devisa, karena para TKI yang bekerja tentu memperoleh imbalan dalam bentuk valuta asing.

Namun dibalik tujuan dan manfaat yang didapatkan penempatan TKI ke luar negeri juga mempunyai efek negatif. Dengan adanya kasus kekerasan fisik/psikis yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal. Munculnya kepermukaan banyak masalah TKI yang bekerja di luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Ketidakadilan dalam perlakuan pengiriman tenaga kerja oleh Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PPJTKI), penempatan yang tidak sesuai standar gaji yang rendah karena tidak sesuai kontrak kerja yang disepakati, kekerasan oleh pengguna tenaga kerja, pelecehan seksual, tenaga kerja yang illegal (illegal worker).

Hukum yang berlaku di daerah tujuan penenmpatan TKI yang kurang memberikan perlindungan. Hal ini sudah jelas terlihat dengan maraknya kasus penganiayaan yang terjadi terutama pada PRT. Ketika terjadi masalah para TKI harus mengadu dulu pada duta besar negara Indonesia atau ketika sudah disorot oleh media baru ada respon untuk melindungi hak mereka.

Hal yang selama ini dipertanyakan mengenai perjanjian tertulis antara Indonesia dengan negara tujuan karena banyaknya kasus penganiayaan yang masih terjadi. Hal tersebut ternyata telah diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 mengatur tentang penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing..

Padahal di dalam pasal 80 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dinyatakan bahwa Perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain:

1. Pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
2. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

Mengenai hak-hak para buruh migran Pasal 8 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menyatakan bahwa setiap calon TKW/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

1. bekerja di luar negeri;
2. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;

3. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
4. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
5. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
6. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
7. memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
8. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;

Syarat menjadi TKI yang mendapat asuransi dan perlindungan hukum yang layak atau legal. Menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk mengadu nasib di negeri orang memang rentan terhadap tindak kriminal, kekerasan dan sebagainya. Maka di setiap TKI yang berada di luar negeri perlu kewaspadaan tinggi dengan berbekal skill dan pengetahuan yang memadai sehingga perlindungan diri dan

keamanan dapat dicapai. Ada tahapan yang harus diketahui, manakala seseorang ingin bekerja ke luar negeri yang legal, antara lain :

1. Harus memahami prosedur bekerja keluar negeri yang dapt diperoleh di dinas atau kantor yang membidangi ketenagakerjaan setempat. Informasi yang perlu diketahui tentunya berkaitan dengan penempatan TKI ke luar negeri seperti : jenis, jabatan atau pekerjaan, negara tujuan, gaji/upah, biaya penempatan, syarat, tata caranya, PPTKIS resmi yang memiliki job order, dan lain-lain, semakin lengkap informasi, semakin baik.
2. Melengkapi persyaratan administrasi sebagaimana tertuang di Pasal 51 UU 39 tahun 2004 antara lain seperti KTP, Kartu Keluarga, Surat Ijin Orang Tua/wali/suami/istri, Surat Keterangan status perkawinan, akte kelahiran/surat kenal lahir, ijazah, pendidikan terakhir, surat keterangan sehat, Kartu AK-1, sertifikat keterampilan dan kahlian bila memiliki. Ada baiknya Calon TKI juga mengetahui dokumen keberangkatan keluar negeri, seperti perjanjian penempatan, paspor dan visa kerja, tiket perjalanan, perjanjian kerja, rekening bank, KTKLN, kartu kepersertaan asuransi, rekomendasi bebas fiskal luar negeri.
3. Mendaftar ke Dinas Ketenagakerjaan setempat/PPTKIS resmi, dengan membawa persyaratan administrasi yang sudah ditentukan. Tata cara yang harus ditempuh oleh Calon TKI untuk bekerja di luar negeri sebagai berikut:

a. Calon TKI mengikuti penyuluhan tentang kerja di luar negeri, mendaftar dan menyerahkan persyaratan administrasi, dan kesehatan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan bersama dengan PPTKIS.
b. Mengikuti pelatihan teknis/keterampilan dan bahasa negara tujuan penempatan yang disiapkan oleh PPTKIS sesuai waktu/jam yang sudah ditentukan. Sekaligus pelaksanaan uji kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalu lembaga Sertifikasi sesuai bidangnya. Selanjutnya PPTKIS membantu calon TKI untuk mengurus dokumen yang diperlukan yaitu paspor dan visa kerja, rekening bank, kartu peserta asuransi, tiket perjalanan, rekomendasi bebas fiskal luar negeri dan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)
c. Calon TKI menandatangani perjanjian kerja dan mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan (PAP). Untuk memantapkan keinginan dan tekad calon TKI ke luar negeri. Pembekalan itu mencakup tentang pembinaan mental kerohanian, situasi dan kondisi kerja, budaya, adat-istiadat, dan hukum negara setempat, hak dan kewajiban, cara mengatasi permasalahan, tata cara perjalanan dan kepulangan, program tabungan dan pengiriman uang, penjelasan kelengkapan dokumen yang harus dibawa oleh TKI dan lain-lain yang terkait dengan perlindungan TKI.

d. Calon TKI diberangkatkan ke negara tujuan penempatan dengan pesawat terbang.

Ada beberapa penyebab terjadinya ketidak amanan yang diderita oleh para TKI, khususnya para Pembantu Rumah Tangga (PRT), yaitu:

1. Tingkat pendidikan TKI di luar negeri untuk sektor PRT yang rendah

   Kondisi ini kurang memberikan daya tawar (bargaining position) yang tinggi terhadap majikan di luar negeri yang akan mempekerjakannya. Keterbatasan pengetahuan tersebut meliputi tata kerja dan budaya masyarakat setempat.

   Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya tempat TKI bekerja. Sebagai TKI, bukan hanya bermodal skill atau keahlian teknis semata tetapi juga pemahaman terhadap budaya masyarakat tempat mereka bekerja. Karena kualitas tenaga kerja dan pendidikan selalu memiliki keterkaitan. Sinergisme tersebut bagi TKI, khususnya yang bekerja di luar negeri masih kurang. Hal ini terbukti dari hasil survey yang dilakukan oleh The Political and Economic Risk Consultancy yang memosisikan kualitas pendidikan Indonesia berada pada peringkat ke-12 setelah Vietnam dengan skor 6.56.

2. Perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjanya

   Karakter keluarga atau majikan yang keras acapkali menjadi sebab terjadinya kasus kekerasan. Hal ini terjadi karena perbedaan budaya, ritme atau suasana kerja yang ada di negara tempat TKI bekerja. Posisi TKI yang sangat lemah, tidak memiliki keahlian yang memadai, sehingga mereka hanya bekerja dan dibayar.

3. Regulasi atau peraturan pemerintah yang kurang berpihak pada TKI di luar negeri, khususnya sektor PRT

   Hukum yang berlaku di daerah tujuan penenmpatan TKI yang kurang memberikan perlindungan. Hal ini sudah jelas terlihat dengan maraknya kasus penganiayaan yang terjadi terutama pada PRT. Ketika terjadi masalah para TKI harus mengadu dulu pada duta besar negara Indonesia atau ketika sudah disorot oleh media baru ada respon untuk melindungi hak mereka.