

**PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA
(TKI) OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DKI**

JAKARTA

Oleh

Alam Mahardika dan Argo Pambudi M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur perekrutan dan penempatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ditentukan dengan teknik purposive. Subjek penelitian yaitu Kepala Seksi Informasi dan penempatan Tenaga Kerja dan Pengusaha PJTKI di wilayah Jakarta Timur. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode. Teknik analisis data yang dipakai menggunakan teknik analisis data dari Miles dan Huberman yang diterjemahkan dan disederhanakan oleh Tjetjep Rahmadi Rohili (1992:16), terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa 1) faktor penyebab pendaftar sebagai calon TKI tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan minimnya pemahaman TKI di bidang ketenagakerjaan khususnya prosedur bekerja di luar negeri, dokumen calon TKI yang belum tertib, daya tarik ekonomi yang menjanjikan diluar negeri, maraknya calo tenaga kerja, dan tidak tersedianya lapangan pekerjaan di dalam negeri sendiri. 2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab melakukan pengawasan atas Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN) sebagai bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada TKI.

Kata kunci: perekrutan dan penempatan, tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

I. Pendahuluan

Jumlah penduduk Indonesia yang besar (sampai tahun 2013 mencapai ±278 juta orang) Mencerminkan sumber tenaga kerja yang juga besar. Jumlah penduduk yang besar tersebut juga menjadi masalah besar bagi upaya pemerintah Indonesia untuk mensejahterakan kehidupan bangsanya. Hal ini dapat dilihat pada perkembangan jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja, yang berakibat meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia. Datamenunjukkan bahwa sampai bulan Februari 2013 jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,17 juta orang, sedangkan jumlah angkatan kerja mencapai 121,2 juta orang (Kompas, Senin 6 Mei 2013).

Semakin meningkatnya jumlah pengangguran dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa masalah tenaga kerja harus segera dicari solusinya agar tidak terjadi peledakan jumlah pengangguran. Jumlah pengangguran yang besar akan berpengaruh terhadap berbagai masalah sosial seperti meningkatnya jumlah penduduk miskin, meningkatnya tindak kriminalitas, kurang terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang, dan tempat tinggal serta menurunnya tingkat pendidikan dan kesehatan masyarakat yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap situasi sosial ekonomi bangsa.

Untuk mengatasi masalah pengangguran, pemerintah Indonesia memiliki jalan keluar yang efektif. Salah satu langkah pemerintah adalah melakukan pengiriman tenaga kerja dari Indonesia ke luar negeri. Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan pilihan yang strategis bagi upaya

pemecahan masalah pengangguran di Indonesia. Selain dapat mengurangi masalah pengangguran di Indonesia, pengiriman TKI keluar negeri juga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pemasukan devisa negara, bahkan menjadi salah satu sumber devisa.

Dari sisi TKI sendiri, banyak sekali TKI yang berasib malang. Sudah banyak para TKI yang mengalami penganiayaan, pemerkosaan dan tindakan lainnya yang mengakibatkan TKI menerima hukuman fisik, menjadi cacat dan bahkan meninggal dunia. Realita ini menjadi suatu bukti bahwa pemerintah Indonesia masih kurang *concern* terhadap penanganan masalah TKI di luar negeri. Pada kenyataannya pengiriman TKI ke luar negeri masih merupakan persoalan yang kontroversial. Di satu sisi pengiriman TKI keluar negeri dapat mengurangi jumlah pengangguran dan merupakan sumber devisa bagi negara, namun di sisi lain nasib dan keselamatan TKI yang bekerja di luar negeri dipertaruhkan karena lemahnya perlindungan hukum dan pengawasan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia.

Dibalik keberhasilan perolehan devisa masih terdapat banyak permasalahan yang kompleks, yaitu mulai dari rekrutmen, penempatan TKI baik berdokumen (legal) maupun yang tidak berdokumen (ilegal) dalam penampungan sampai kenegara tujuan, hingga pemulangan kembali ke tempat daerah asal. Pada tahap rekrutmen banyak calon TKI yang mengalami penipuan oleh para calo, pungutan biaya yang cukup besar tanpa mengetahui standar yang pasti, pemalsuan ijazah dan identitas diri. Banyak TKI yang tidak memahami isi perjanjian kerja, kurang kelengkapan dokumen, serta perekrutan sebelum adanya permintaan dari negara penerima.

Pengiriman TKI ke luar negeri dilakukan oleh pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dan pihak swasta melalui Perusahaan Jasa Penggerah dan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang memiliki ijin usaha. Semakin banyak TKI yang bekerja ke luar negeri, semakin menyebarluaskan pertumbuhan perusahaan-perusahaan jasa penggerah TKI, baik yang memiliki ijin usaha maupun yang tidak memiliki ijin usaha. Banyak perusahaan jasa penggerah TKI yang tidak memiliki ijin usaha (illegal) yang menjalankan kegiatan pengiriman TKI keluar negeri melalui jalur yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah dikategorikan oleh pemerintah. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 104 tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri mewajibkan kepada perusahaan jasa penggerah untuk memiliki ijin usaha.

Masalah yang muncul pada tahap rekrutmen adalah banyaknya calo dari perusahaan jasa penggerah TKI ilegal yang datang langsung ke desa-desa untuk mencari orang yang mau bekerja menjadi TKI keluar negeri dengan pungutan biaya yang tinggi tetapi mereka menjadi TKI ilegal. Selain banyaknya jumlah TKI ilegal, kualitas TKI umumnya masih rendah, yang akhirnya kerja mereka menjadi rendah.

Dari berbagai realita yang menunjukan bahwa masih rendahnya perhatian dan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah sehingga hak-hak TKI banyak dilanggar dan tidak terpenuhi yang menambah beban berat para TKI yang berkerja di luar negeri. Para calon TKI banyak yang menempuh jalur ilegal karena tidak perlu repot mengurus dokumen-dokumen seperti paspor, visa dan asuransi

sehingga mempercepat dan memperpendek tahapan prosedur yang harus dilalui calon TKI untuk berangkat keluar negeri.

Para calon TKI tidak menyadari atau bahkan tidak tahu dengan resiko yang akan ditanggung oleh para TKI ilegal, antara lain banyak perusahaan jasa penggerah yang melarikan uang yang telah disetor, dalam penampungan dan perjalanan ke luar negeri tidak mendapat fasilitas yang memadai dan sering diperlakukan secara tidak manusiawi. Selama bekerja para TKI merasa khawatir ditangkap pihak kepolisian, banyak yang tidak digaji oleh majikannya dan bila TKI mengalami musibah, sakit atau mendapat kecelakaan tidak memperoleh santunan asuransi.

Berbagai masalah lain muncul pula dalam urusan administratif yang sering dilanggar oleh para TKI, seperti kepemilikan paspor, prosedur kepemilikan visa, pemalsuan identitas diri seperti usia, nama orang tua/keluarga, dan alamat asal. Hal ini menunjukkan masih banyaknya manipulasi data ke dalam dokumen-dokumen TKI oleh perusahaan penyalur, dan merupakan gambaran kemudahan perekrutan TKI secara ilegal yang menunjukkan buruknya proses administrasi TKI oleh perusahaan penyalur.

Permasalahan TKI semakin besar karena banyaknya TKI di luar negeri yang dipulangkan, terutama yang berada di Arab Saudi dan Malaysia. Pemulangan para TKI ilegal tersebut menambah beban pemerintah Indonesia dan merupakan tantangan bagi pemerintah untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia.

Diberlakukannya kebijakan otonomi daerah juga berpengaruh terhadap permasalahan pengiriman TKI ke luar negeri karena banyak Disnakertrans daerah yang mengirim TKI tanpa adanya koordinasi ke Kemenakertrans tingkat pusat, sehingga tidak dapat diketahui secara pasti data TKI yang bekerja di luar negeri, dan pemerintah sulit untuk melakukan kontrol terhadap pemberangkatan TKI ke luar negeri. Hal ini akan semakin mempersulit pengawasan yang dilakukan oleh Kemenakertrans pusat terhadap daerah. Jumlah TKI yang bekerja diluar negeri juga semakin tidak terkontrol apalagi tidak didukung oleh prosedur prekrutan dan penempatan TKI yang baik dan benar.

Semakin banyaknya permasalahan TKI yang bekerja di luar negeri, membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang Perekutan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri oleh Dinas Ketenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta.

II. Kajian Teori

A. Pengertian Prosedur

Pengertian prosedur menurut GeorgeR. Terry (2000:27) “prosedur adalah serangkaian tugas yang berkaitan dan secara kronologi berurutan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan”. Pendapat lain menurut Ibnu Syamsi (1994:66) “prosedur adalah suatu rangkaian metode yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan suatu pekerjaan yang merupakan suatu kebutuhan”. Jadi pengertian prosedur adalah tata cara atau aturan yang telah disepakati yang dilaksanakan secara berurutan sehingga membentuk suatu pola yang tetap dalam suatu

pekerjaan dalam rangka memberikan pelayanan kepada orang yang membutuhkan.

B. Pengertian Rekrutmen

Tentang pengertian rekrutmen menurut T. Hani Handoko (2000:69) “rekrutmen atau penarikan adalah proses pencapaian dan pemikatan para calon karyawan atau pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Pendapat lain dari Ambar TS (2009:168) “rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu”. Selanjutnya Ambar mendefinisikan rekrutmen sebagai rangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Ambar TS juga menulis pendapat Bernadin& Russel, bahwa rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.

Gary Dessler (1997:90) menyatakan bahwa rekrutmen dilakukan atas dasar analisis jabatan, karena analisis jabatan menyajikan informasi tentang apa yang dibawa oleh jabatan dan karakteristik manusiawi apakah yang dituntut untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan informasi uraian jabatan dan spesifikasi jabatan digunakan untuk memutuskan karakter orang yang akan direkrut dan dipekerjakan. Jadi Gary Dessler mengemukakan bahwa rekrutmen adalah kegiatan penarikan untuk memperoleh orang yang akan mengisi jabatan,

karakteristik calon pelamar, dan kualifikasi yang dituntut untuk mengisi jabatan.

Pendapat ahli lain yaitu Mathis dan Jackson (2001:273) menyatakan bahwa “perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan di dalam organisasi. Bahkan Susilo Mangato (1992:15) menyebutkan berbagai hal yang perlu dipersiapkan perusahaan sebelum melakukan perekrutan, yaitu:

- 1) Jenis tenaga kerja yang diperlukan.
- 2) Kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang diperlukan.
- 3) Darimana sumber tenaga kerja yang dibutuhkan dapat diperoleh.
- 4) Bagaimana cara memperoleh dan prosedur yang bagaimana yang perlu ditempuh untuk memperoleh karyawan yang dibutuhkan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau kegiatan mencari dan mengumpulkan calon-calon pelamar untuk mengisi lowongan yang ada dalam suatu perusahaan/lembaga sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

C. Penempatan TKI di luar negeri

Berdasarkan undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Pasal 1 ayat 3, pengertian penempatan kerja adalah:

“pengertian penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakal, minat, dan kemampuannya dengan

pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan”

Sedangkan di dalam Kepmenakertrans No. 104 Tahun 2002 Pasal 1 ayat 1 ditetapkan bahwa:

“pengertian penempatan Tenaga Kerja di Indonesia ke Luar Negeri yang selanjutnya disebut penempatan TKI adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mempertemukan persedian TKI dengan permintaan pasar kerja di luar negeri dengan menggunakan mekanisme antar kerja”.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan penempatan TKI merupakan kegiatan pengiriman TKI yang telah memenuhi persyaratan fisik, mental, dan administratif untuk bekerja di luar negeri melalui prosedur perekrutan dan penempatan yang telah diatur dan ditetapkan oleh negara melalui aturan hukum yang sah.

D. Pengertian tenaga kerja

Tenaga kerja adalah orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang maupun jasa yang berguna untuk masyarakat dan terlihat secara langsung dalam kegiatan tersebut sehingga mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja dapat diperoleh dari berbagai sumber. Dalam mencari tenaga kerja, organisasi harus menetapkan persyaratan kepada calon tenaga kerja sehingga dapat diperoleh tenaga kerja berkualitas yang mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya.

III. Metodologi Penelitian

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bermaksud untuk menemukan dan menjelaskan suatu permasalahan yang menjadi obyek penelitian. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan segala suatu yang saat ini terjadi. Di dalam penelitian deskriptif terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kodisi-kondisi yang sekarang terjadi. Seperti yang dikatakan Hadari Nawari (2002:63), metode deskriptif dengan menggambarkan atau melukis keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta dan PJTKI yang ada di wilayah Condet, Jakarta Timur. Dipilih PJTKI yang ada di Jakarta Timur di karenakan di wilayah ini paling banyak terdapat PJTKI. Penelitian ini di laksanakan pada 4 September 2013 sampai dengan 6 November 2013.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian menurut Sanapiah Faisal (1990:109) menunjuk pada orang atau individu atau kelompok yang dijadikan unit atau satuan (khusus) yang diteliti. Agar dapat memperoleh data yang akurat dan terpercaya, diperlukan adanya informan kunci dan informan pendukung. Penelitian ini teknik penentuan subjek penelitian yang digunakan adalah teknik *purposive*, yang dimaksud *purposive* adalah penentuan subjek penelitian berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu (Lexy J. Moleong, 2005:224).

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai metode sebagai berikut:

1) Metode Wawancara

Wawancara adalah kegiatan percakapan dua orang atau lebih untuk memperoleh informasi tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua orang yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*intervience*) yang memberi jawaban atas pertanyaan tersebut (Lexy J. Moleong, 2005:135)

2) Metode Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan pada perkiraan dengan mengambil data yang sudah ada dan tersedia dalam catatan dokumentasi (Basrowi dan Suwandi, 2008:158)

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja (ide) seperti yang telah disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis kerja tersebut (Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong, 2005:280)

1) Reduksi Data

Data yang dihasilkan dari wawancara dan dokumentasi merupakan data mentah yang masih acak dan komplek. Untuk itu peneliti melakukan pemilihan data yang relevan dan bermakna untuk disajikan dengan cara memilih data yang mampu menjawab permasalahan peneliti tentang bagaimana perekutan dan penempatan terhadap calon TKI yang dilakukan Disnakertrans DKI Jakarta.

2) Penyajian Data

Data yang telah diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi kemudian disajikan ke dalam laporan secara sistematis ke dalam kategori dengan sifat masing-masing data yang spesifik sesuai dengan penelitian yang sifatnya penting dan pokok.

3) Menarik Kesimpulan (verifikasi)

Data yang telah diinterpretasikan secara sistematik tersebut dianalisis dengan perspektif tertentu untuk memperoleh kesimpulan. Penarikan kesimpulan berangkat dari rumusan masalah dan tujuan

penelitian kemudian diperiksa kebenarannya untuk menjamin keabsahannya.

F. Teknik Penarikan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan untuk emmperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, agar keabsahan terjalin akurat dan sesuai dengan data-data yang ada, maka hasil dokumentasi mengenai Perekutan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DKI Jakarta, dilakukan *cross check* dengan hasil wawancara. *Cross check* dilakukan juga terhadap subjek penelitian yang satu dan subjek penelitian yang lain, dan antara hasil wawancara dengan dokumentasi yang diperoleh selama penelitian.

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

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.

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 eksploritas 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 kerja Indonesia 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.

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

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

1. Sistem penempatan yang masih belum *establish*, birokrasi dan masalah administratif
2. Kurangnya koordinasi antar lembaga baik antar lembaga pemerintah maupun antar pihak swasta
3. Lemahnya sumber daya manusia
4. PPTKIS yang tidak berijin maupun yang ijin operasinya sudah tidak aktif lagi atau kadar luasa
5. Banyaknya pungutan diluar 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 pelaksanan penempatan TKI diluar negeri.

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 luar negeri (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. Banyaknya 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 sebenarnya lembaga pemerintah yang diberikan tugas untuk mengurus TKI cukup banyak, antara lain, kementrian tenaga kerja dan

transmigrasi, kementerian 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 mengurus.

Sumberdaya 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 pertanggungjawabannya pada PPTKI ilegal karena sudah kabur.

Kendala yang turut mewarnai kelancaran penempatan TKI ke luar negeri adalah kendala adanya *high 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 pengguna perseorangan merupakan ketentuan yang kontraproduktif bagi calon TKI itu sendiri. Hal ini karena 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 untuk bekerja sebagai TKI ke luar negeri, maka hal ini merupakan bentuk peniadaan hak dasar para pekerja tersebut.

Kewajiban mengasuransi juga akan menimbulkan *high 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

Kegiatan Sosialisasi dan Program PTKLN dapat dilakukan dengan berbagai cara.

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 maka pihak Disnakertrans akan 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.

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, maka 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 terhadap 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.

4. Kerjasama antara Instansi Pemerintah/Swasta/Lembaga Terkait

Kerjasama 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 Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

B. 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 Penggerah 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 penempatan 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;

V. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipandang tidak memadai dan tidak efektif dalam mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam praktik terkait penempatan dan perlindungan TKI ke

luar negeri. Hal ini dapat dilihat dari banyak permasalahan yang timbul, yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Peran PPTKIS lebih dioptimalkan.
 - b. Persyaratan usia terhadap calon TKI diselaraskan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c. Kewajiban mengasuransikan tidak efektif dan justru membebani CTKI/TKI.
 - d. Aspek perjanjian bilateral mengenai perlindungan TKI dan penguatan kapasitas ketenagakerjaan diperwakilan RI di luar negeri.
 - e. Kelembagaan BNP2TKI perlu dilakukan reposisi mengenai kedudukan, tugas, kewenangan, dan tanggung jawabnya. Sejatinya BNP2TKI merupakan organ dari pemerintah untuk melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri, sedangkan organ yang mengeluarkan regulasi dan *policy* adalah tetap berada ditangan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - f. Ketentuan pidana perlu diharmoniskan.
2. Banyak kendala-kendala yang bisa menghambat kelancaran penempatan TKI ke luar negeri, antara lain sistem penempatan yang masih belum *establish*, birokrasi dan masalah administratif, kurangnya kordinasi antar lembaga baik antar lembaga pemerintah maupun antar penempat TKI, lemahnya sumber daya manusia dari TKI, PPTKIS yang tidak berizin maupun yang izin operasionalnya

sudah kadarluasa, banyaknya pungutan diluar sistem, ketentuan umur TKI yang terlalu tinggi, kewajiban asuransi yang akhirnya dibebankan pada TKI, serta kriminalisasi pelanggaran administratif.

3. Upaya Disnakertrans DKI Jakarta dalam mengatasi kendala-kendala dengan melakukan perlindungan dari masa pra penempatan, penempatan sampai dengan purna penempatan. Upaya yang dilakukan Disnakertrans yaitu meliputi sosialisasi dan program PTKLN (Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri), penertiban PPTKIS yang tidak berizin, pemeriksaan calon dokumen TKI dan Kerjasama antara Instansi Pemerintah/Swasta/Lembaga Terkait.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan prosedur perekrutan dan penempatan TKI oleh Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, telah mampu di katakan baik. Adapun implikasi melekat di dalamnya adalah:

1. Penempatan untuk para calon TKI sangat diperhatikan sekali oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta, mengingat perlindungan TKI sangat di utamakan. Jadi untuk negara tujuan nanti untuk para calon TKI adalah negara yang sesuai dengan budaya kita di Indonesia.
2. Kesadaran masyarakat akan pentingnya ngekuti jalur yang legal, tentu akan mengurangi kemungkinan praktek percaloan. Adapun praktek

percaloan akan terus tumbuh subur , ketika suatu organisasi penyedia jasa belum mampu memberikan pelayanan sesuai harapan masyarakat.

C. Saran

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu mengkaji ulang tentang penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri karena terdapat banyak norma yang justru menghambat kelancaran para calon TKI yang akan bekerja di luar negeri serta tidak cukupnya perlindungan terhadapa TKI ketika TKI mengalami permasalahan ketika bekerja di luar negeri seperti tidak terpenuhinya hak-hak normatif TKI oleh pengguna jasa TKI serta seringnya mengalamin kekerasan fisik oleh majikan.
2. Perlunya regulasi yang mengatur secara jelas mengenai ruang lingkup serta batasan tangung jawab Pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada TKI di luar negeri. Selama ini tidak terdapat pengaturan secara jelas mengenai ruang lingkup serta batasan tangung jawab Pemerintah di dalam perlindungan TKI di luar negeri, sehingga pada akhirnya seringkali kebijakan perlindungan TKI dilakukan secara Ad Hoc dan tidak berkesinambungan. Dalam beberapa kasus, bahkan pemerintah mengambil alih tangung jawab pribadi dari TKI yang

melakukan pelanggaran di luar negeri. Hal ini dapat menjadi insiden yang merugikan Indonesia kemudian hari, khususnya menjadi beban bagi keuangan negara.

3. Perlunya penataan ulang sistem penempatan TKI ke luar negeri dengan cara menata kelembagaan yang terkait dengan penempatan TKI diluar negeri serta menetapkan kewenangan yang jelas dan tidak ambiguitas sehingga tidak terdapat *overlapping* penanganan TKI di luar negeri.
4. Perlunya rivalitas balai pelatihan kerja dan proses sertifikat keahlian bagi para calon TKI agar dapat meningkatkan kualitas SDM calon TKI.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Refrensi

Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Gary Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ahli Bahasa : Benyamin Nolan. Jakarta : PT. Premhallindok.

George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung

Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*. Yogyakarya : Gajah Mada University Press.

Hani Handoko, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Heidjrachman, Suad Husnan, (1993), *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.

- Ibnu Syamsi. 1994. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aktara.
- Ida Bagus Mantra, dkk. 1999. *Mobilitas TKI ke Malaysia (Studi Kasus Di Flores Timur, Lombok Tengah dan Pulau Bawean)*. Yogyakarta : Pusat penelitian kependudukan UGM.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Maleong, Lexy J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathew G. Milles & Michael Huberman. 1996. *Analisis Data Kuantitatif (terjemahan Tjetjep Rohendi Rohili)*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Moekijat. 1982. *Tata Laksana kantor*. Jakarta : PT. Mandar Maju.
- Malthis, Robert L, & Jacson, John. J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Salemba Empat.
- Sanapiah Faisal. 1990. *Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Risdakarya
- Sonny Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Susilo Martoyo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE